

**NUCLEO UNICO DI VALUTAZIONE INDIPENDENTE
DI ASP MONTEDOMINI DI FIRENZE**

Verbale del 17 aprile 2025

OGGETTO: Relazione sulla performance anno 2024.

IL NUCLEO UNICO DI VALUTAZIONE INDIPENDENTE

Premesso che in linea di massima e con riferimento a normative a contenuto generale, la relazione sulla performance organizzativa e gestionale di ASP Montedomini di Firenze costituisce lo strumento mediante il quale l'ASP illustra ai cittadini e a tutti gli stakeholder, interni ed esterni, i risultati ottenuti nel corso dell'anno precedente, concludendo in tal modo il ciclo di gestione della performance dell'anno di riferimento, ulteriormente ampliato e codificato nel Bilancio Sociale;

Che anche in riferimento alle linee guida del Dipartimento della Funzione Pubblica, fin dal 2019 la Relazione annuale sulla *performance* persegue le seguenti finalità:

- la Relazione è uno *strumento di miglioramento gestionale* grazie al quale l'amministrazione può riprogrammare obiettivi e risorse tenendo conto dei risultati ottenuti nell'anno precedente e migliorando progressivamente il funzionamento del ciclo della *performance*.
- la Relazione è uno *strumento di accountability* attraverso il quale l'amministrazione può rendicontare a tutti gli *stakeholder*, interni ed esterni, i risultati ottenuti nel periodo considerato e gli eventuali scostamenti – e le relative cause – rispetto agli obiettivi programmati. In questa prospettiva, nella predisposizione della Relazione devono essere privilegiate la sinteticità, la chiarezza espositiva, la comprensibilità, anche facendo ampio ricorso a rappresentazioni grafiche e tabellari dei risultati per favorire una maggiore leggibilità delle informazioni.

Che la relazione è stata trasmessa dalla Segreteria di Direzione per e-mail il 17.4.2025 allo scrivente NUVI, con nota Prot. n. 2025/1350;

Preso atto che la relazione della performance 2024 verrà sottoposta all'approvazione del Consiglio di amministrazione in una prossima seduta;

Che la relazione è predisposta per punti, in ordine cronologico, secondo un modello consolidato e riconoscibile, ai quali corrisponde un facile e agevole rimando anche alle relazioni degli anni precedenti, consentendo di procedere a valutazioni ed estrazioni comparative secondo gli interessi dei singoli stakeholder e potenziali lettori;

Che nella relazione sono individuati gli indicatori strategici, graficamente descritti e rappresentati, per una facile comprensione, ai quali si rimanda per ogni approfondimento;

Considerato che nella relazione sono stati evidenziati, fra l'altro, fatti salienti nel 2024 che ne hanno determinato il piano strategico, in particolare influenzato dalle elezioni amministrative nel Comune di Firenze con il conseguente rinnovo del Consiglio di amministrazione nel corso del 2024, avvenuto entro fine anno;

Che documento tipico del periodo è la redazione il Bilancio Sociale 2020 -2024 di fine mandato da parte del CDA uscente, "**Bilancio sociale 2020-2024 verso la Montedomini che verrà**", strumento di rendicontazione dei dati salienti dell'Azienda dal 2014 e con l'anticipazione di progetti futuri per il Montedomini;

Che sono stati evidenziati anche i momenti e gli eventi di diffusione verso l'esterno delle attività dell'ente, in particolare dal punto di vista del **recupero del patrimonio artistico**, che ha consentito interventi di altissimo livello di valorizzazione del patrimonio stesso a beneficio non solo della comunità locale, ma considerata la specificità di Firenze, anche della comunità internazionale;

Che inoltre viene evidenziata anche la prima partecipazione di ASP alla sessantesima edizione del **Oscar Bilancio 2024**, concorso promosso da FERPI, Borsa Italiana e Università Bocconi, con il prestigioso risultato di classificarsi fra i tre finalisti, su un numero molto elevato di partecipanti nella categoria "Enti pubblici e associazioni di rappresentanza; **che** professionalità, valore aggiunto e confronto in un'ottica di miglioramento continuo sono alla base di questo Premio, rendendo ancora più significativo il risultato conseguito; infatti l'Oscar di Bilancio, è ritenuto uno dei riconoscimenti più prestigiosi nel panorama economico italiano tra quelli dedicati alla trasparenza e alla comunicazione finanziaria e grazie al riconoscimento ASP potrà fregiarsi del logo a tempo indeterminato,

Che inoltre emerge che sono stati utilizzati **elementi di condivisione per il monitoraggio continuo** e la valutazione del processo di performance organizzativa da parte dei dipendenti tutti, mediante un semplice e incisivo strumento rappresentato da una scheda - documento degli obiettivi 2024 con una grafica riassuntiva su un semplice foglio plastificato, distribuito a tutto il personale, affinché fosse possibile "tenerlo a vista" negli uffici, come costante punto di riferimento del processo di performance;

Che inoltre:

- è stata ottenuta la conferma dei requisiti necessari per la **certificazione UNI EN ISO 9001/2015** relativa al settore “Progettazione ed erogazione di servizi socio-sanitari ed assistenziali in regime residenziale e diurno”, per i servizi delle strutture di Montedomini Sede e San Silvestro;
- viene sottolineata l'importanza dell'audit ricevuto da parte del Gruppo Tecnico Regionale di Valutazione per le strutture del sistema sociale integrato, avvenuto il 1° agosto. Da questa visita è scaturita infatti la conferma dell'accreditamento per la struttura di Montedomini sede, frutto di un lavoro di aggiornamento e di implementazione del nuovo sistema regionale.
- Che altrettanto importante è stato ottenere l'autorizzazione e il successivo **accreditamento** per la struttura Thour, avvenuto a seguito dei vari controlli svolti dalla Commissione di Vigilanza.
- che per ottenere risultati concreti è necessario unire le competenze, sviluppare alleanze strategiche e, soprattutto, creare fiducia reciproca.

Considerato infine:

Che il sistema di valutazione della performance organizzativa e individuale è stata descritta all'interno della relazione stessa ed evidenzia il raggiungimento dei vari obiettivi strategici e gestionali individuati ad inizio anno, riportando anche la percentuale di raggiungimento degli obiettivi stessi;

Che il valore della performance organizzativa dipende quindi dal raggiungimento degli obiettivi strategici e gestionali, e di conseguenza dal raggiungimento degli obiettivi operativi, ed è indicato tramite una percentuale, espressione del raggiungimento degli obiettivi nei modi e nei tempi previsti;

Che lo strumento principale del Sistema di valutazione della performance individuale è costituito dalla Scheda di Valutazione e che con essa il valutatore sintetizza in modo semplice la performance del valutato, sia con voti basati su dati oggettivi che su giudizi di merito;

Che inoltre in attuazione del CCNL sono state previste specifiche valutazioni per il personale destinatario di incarichi, con distinte schede di valutazione individuale per i dipendenti titolari di incarico che tiene presente anche l'area managerialità;

Pertanto, per quanto sopra

PRENDE ATTO

della Relazione sulla Performance anno 2024, così come predisposta dal Direttore Generale validandola per quanto di competenza e subordinatamente all'approvazione del CDA.

EVIDENZIA

che la comunicazione è strumento cruciale per favorire un dialogo aperto e trasparente, che favorisce la fiducia fra ente e comunità di riferimento e risponde all'esigenza di connotarsi quale ente responsabile e impegnato in azioni concrete di valorizzazione dei propri servizi, oltre che del patrimonio e che la relazione sulla performance ne rappresenta uno strumento;

RICORDA infine di dare corso alla pubblicazione della stessa relazione sul sito istituzionale di APSP, nella sezione "Amministrazione Trasparente" per dare tempestivamente corso alla funzione di comunicazione verso l'esterno, come previsto dalle vigenti disposizioni, una volta approvata.

17 aprile 2024

NUVI- Dott.ssa Franca Berti

f.to digitalmente