

DETERMINAZIONE N. 80 DEL 22 MAGGIO 2013

Oggetto: ATTO DI RICOGNIZIONE ED APPROVAZIONE DEI RISULTATI LEGATI AGLI OBIETTIVI GESTIONALI E CORRESPONSIONE COMPENSI PER LA PRODUTTIVITA' ED INDENNITA' DI RISULTATO DEL PERSONALE ANNO 2012.-

IL DIRETTORE F.F.

VISTA la deliberazione del Consiglio di Amministrazione nr.4 del 11/02/2013 – esecutiva ai sensi di legge;

RICORDATO:

- che il Consiglio di Amministrazione con deliberazione nr. 04 del 23/01/2012 – esecutiva ai sensi di legge – aveva individuato gli obiettivi aziendali per L'ANNO 2012 come segue:
 - a) Nell'ottica del raggiungimento del pareggio di bilancio, così come previsto dalla L.R.T. nr.43/2004 art. 26 co.1 si individua nel Margine Operativo Netto positivo l'obiettivo per l'anno in corso;
 - b) Pubblicazione del primo Bilancio Sociale dell'Azienda – riferito all'esercizio 2011;
 - c) Miglioramento/mantenimento degli indici della qualità dei servizi erogati, in un contesto finalizzato all'ottenimento di economie di gestione ed ad una razionalizzazione delle risorse impiegate
- che il Consiglio di Amministrazione aveva dato mandato al direttore di declinare gli obiettivi aziendali in obiettivi intermedi di gestione ed operativi per il personale di comparto ed in obiettivi intermedi strategici/gestionali per la dirigenza e le Posizioni Organizzative;
- che gli obiettivi sono stati declinati come da “quadro sinottico obiettivi aziendali anno 2012” di cui si allega copia al presente atto, sotto la lettera a) quale parte integrante e sostanziale;

RICORDATO INOLTRE:

- che con deliberazione nr.37 del 24/11/2010 – esecutiva ai sensi di legge è stato approvato il progetto per il Sistema di Valutazione Aziendale delle risorse umane e che con deliberazione nr.43 del 29/12/2010 – esecutiva ai sensi di legge – è stato approvato il regolamento di applicazione del Sistema di Valutazione di cui sopra

- che il Sistema di Valutazione approvato, ha trovato la sua prima applicazione nell'anno 2011 e che anche l'anno 2012 è anno di implementazione e sperimentazione del sistema, con l'individuazione e correzione delle criticità applicative;
- che Il sistema prevede una valutazione del dipendente composta di tre parti come di tre parti si compone l'apporto operativo: 1) attività in seno allo staff di riferimento (performance collettiva di servizio/ufficio VALSTR) – 2) partecipazione ai progetti legati agli obiettivi strategici aziendali (performance individuale OC e VROP) – 3) apporto individuale in comportamento e competenze alla operatività e qualità del servizio del proprio ufficio e quindi dell'azienda intera (valutazione individuale VSO);
- che Gli strumenti utilizzati per il monitoraggio sono:
VALSTR il riesame d'ufficio e i dati in ingresso al riesame d'ufficio nei quali sono individuati, lo staff, gli obiettivi gestionali, le attività, target e termini con il risultato di fine anno;
OC – VROP scheda di monitoraggio obiettivi nella quale sono riportati analisi situazione, obiettivo, evidenza per la valutazione, criticità, sviluppo del progetto in azioni, dipendenti coinvolti, scadenze, pesatura delle singole azioni, indicatori di risultato;
VSO scheda di valutazione individuale delle competenze con indicazione del valutato, valutatore, elementi con pesatura, sanzioni negli ultimi tre anni, commento del valutatore e del valutato, indicazioni di azioni di miglioramento;
- che gli obiettivi strategici aziendali unitamente alle performance di struttura costituiscono la base del mandato operativo annuale per la dirigenza e per il personale di comparto assegnatario di posizione organizzativa e di relativa indennità di risultato;

VERIFICATO:

- che ogni Dirigente o Responsabile Apicale di Servizio ha redatto e condiviso con il personale assegnato i due strumenti di verifica e monitoraggio della performance collettiva denominata VALSTR, di cui copia è conservata presso l'ufficio Personale e Formazione e gli originali sono archiviati presso i singoli servizi;
- che ogni Dirigente e/o Responsabile Apicale di Servizio ha redatto la scheda di valutazione individuale che costituisce strumento di valutazione della performance individuale, parte denominata VSO, condividendola direttamente con i singoli dipendenti assegnati, di cui copia è conservata presso l'ufficio Personale e Formazione e gli originali sono archiviati presso i singoli servizi;
- che gli obiettivi gestionali ed operativi declinazione degli obiettivi aziendali denominati VROP – OC, sono stati attivati, monitorati, e raggiunti come indicato nei documenti denominati "Sistema di rilevazione e monitoraggio obiettivi" redatti da ogni Dirigente e/o Responsabile Apicale di Servizio di cui copia è conservata presso l'ufficio Personale e Formazione e gli originali sono archiviati presso i singoli servizi;

RILEVATO:

- che tutti i progetti sono stati portati a compimento rispettando gli indicatori previsti;
- che ogni ufficio e Servizio ha mantenuto gli standard previsti per l'anno 2012;
- che tutto il personale valutabile è stato valutato registrando singolarmente un punteggio individuale;
- che il personale assegnatario delle posizioni organizzative ha rispettato il mandato annuale legato alla posizione stessa raggiungendo i risultati richiesti, pertanto si esprime valutazione positiva alla remunerazione dell'indennità di risultato

e che pertanto tutta la documentazione atta a rilevare quanto sopra è assunta da questa direzione come propria, riconoscendone la validità dei contenuti, il risultato raggiunto, e l'attinenza agli obiettivi aziendali indicati dal Consiglio di Amministrazione, come anche già rilevato nella relazione annuale per la valutazione del raggiungimento degli obiettivi aziendali e delle performance di struttura ed individuale del personale dell'azienda - 2012 redatta in data 18/01/2013 e conservata agli atti della Direzione;

VISTO il Regolamento di Organizzazione dell'ASP Firenze Montedomini adottato dal Consiglio di Amministrazione con deliberazione nr.37 del 21/11/2011 – esecutiva ai sensi di legge - in particolare l'art.9 "Direttore Generale";

VISTO l'art.5 del CCNL comparto del servizio sanitario nazionale biennio economico 2008/2009 nonché l'art. 47 del CCNL comparto sanità personale non dirigenziale parte normativa 1994/1997 per la parte ancora vigente;

PRESO ATTO che la normativa contrattuale vigente prevede il collegamento dei compensi alla produttività al conseguimento degli obiettivi intermedi strategici e gestionali dell'Ente, con una differenziazione secondo la misura raggiunta, alla collocazione organizzativa e professionale dei dipendenti interessati e la funzionalità della loro partecipazione ai singoli progetti ed obiettivi assegnati e al grado di partecipazione individuale nel raggiungimento degli obiettivi stessi, il tutto in base agli indicatori di risultato e i criteri di valutazione concordati;

VISTO l'accordo del 21 maggio 2013. siglato con le Organizzazioni Sindacali territoriali ed aziendali di cui si allega copia sotto la lettera B) quale parte integrante e sostanziale del presente atto (originale conservato agli atti dell'ufficio personale e formazione), in merito alla parametrizzazione delle quote economiche, l'individuazione delle quote massime percepibili e le proporzioni della parte economia al punteggio riportato dai singoli dipendenti nelle tre parti che compongono la valutazione del dipendente ed il collegamento con la remunerazione della produttività per l'anno 2012 attraverso l'utilizzo del fondo di cui al CCNL vigente;

PRESO ATTO

- che il fondo incentivazione produttività anno 2012 ammonta a € 197.641,72 (centonovantasettemilaseicentoquarantuno/72) e che le parti in contrattazione sindacale hanno deciso per la seguente ripartizione: dato 100 il fondo totale, il 45% viene legato alla performance collettiva (VALSTR) ed il 55% viene legato alla performance individuale nel raggiungimento degli obiettivi (VROP e OC) e nella valutazione competenze (VSO);
- che in base agli accordi sindacali ed in applicazione del Sistema di Valutazione, che, si ripete, è ancora nella fase di implementazione e sperimentazione con alcuni assestamenti operativi che comunque hanno mantenuto integro il sistema valutativo, la ripartizione del fondo 2012 trovava completo impiego;
- che secondo l'accordo sindacale siglato ed i risultati di monitoraggio e valutazione di cui sopra, l'ufficio Personale e formazione ha elaborato la scheda Corresponsione economica individuale compensi per la produttività anno 2012, come specificato nell'allegato C) – parte integrante e sostanziale del presente atto,

PRESO ATTO regolarità tecnica della presente determinazione per la quale il Responsabile dell'Ufficio Personale e Formazione firma in calce;

PRESO ATTO della regolarità contabile della presente determinazione per la quale il Responsabile del Servizio Economico-Finanziario firma in calce;

Ai sensi dell'art. 11 del vigente Statuto dell'Azienda;

D E T E R M I N A

1. Di approvare l'attività svolta dalla dirigenza e dai responsabili apicali e dalle posizioni organizzative e da tutto il personale dei singoli uffici e servizi che hanno partecipato al raggiungimento degli obiettivi di struttura ed aziendali per l'anno 2012;
2. Di dare atto che gli obiettivi intermedi gestionali assegnati per l'anno 2012 sono stati tutti raggiunti nei termini e tempi previsti, rispondendo agli indicatori di risultato previsti nei singoli progetti;
3. Di dare atto che ogni Ufficio e Servizio ha rispettato gli standard previsti per l'anno 2012 così come indicato nei riesami d'ufficio (VALSTR);
4. Di dare atto che tutto il personale valutabile è stato valutato correttamente nei termini previsti dal sistema;
5. Di dare mandato all'ufficio Personale e Formazione di inserire negli emolumenti del personale di comparto, del mese di maggio 2013, il pagamento dell'incentivo 2012 per la produttività collettiva ed individuale, a valere sul fondo produttività 2012 così come riportato nella scheda allegato C) parte integrante e sostanziale del presente atto e di procedere all'erogazione del premio di risultato 2012 legato alle funzioni delle posizioni organizzative al personale assegnatario, negli emolumenti del mese di giugno 2013;
6. Di dare atto che la spesa trova copertura nel bilancio di previsione 2013 approvato con deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 28 del 17/12/12 nella misura prevista nell'allegato C) di cui sopra per quanto riguarda la produttività e nella misura di € 9.872,80 complessive per quanto riguarda l'indennità di risultato 2012;
7. di dichiarare il presente provvedimento immediatamente eseguibile stante la decisione di provvedere al pagamento entro il mese corrente;

Allegati:

allegato A) “quadro sinottico obiettivi aziendali anno 2012” ultima stesura al 08/03/2012;

allegato B) “Copia verbale d'incontro fra le organizzazioni sindacali territoriali ed aziendali e ASP Firenze Montedomini” a valere sulle politiche del personale dell'azienda del 21/05/2013, con all'ordine del giorno incentivazione 2012;

allegato C) scheda “Corresponsione economica individuale compensi per la produttività anno 2012”;

**IL DIRETTORE F.F.
(Marta Meoni)**

*VISTO DI REGOLARITA' TECNICA
Responsabile Ufficio Personale e Formazione
Dott.ssa Elisabetta Vivoli*

*VISTO DI REGOLARITA' CONTABILE
Responsabile Servizio Economico-Finanziario
Rag. Paolo Sottani*