

all B

INCONTRO FRA LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI TERRITORIALI ED AZIENDALI E ASP FIRENZE MONTEDOMINI

VERBALE INCONTRO A VALERE SULLE POLITICHE DEL PERSONALE DELL'AZIENDA

L'anno 2013 in questo giorno Venerdì del mese di Maggio, presso i locali dell'ASP Firenze Montedomini si sono incontrati:

in rappresentanza:

OO.SS. territoriali

Bartolini Riccardo	C.G.I.L.
Bassi Angelo	U.I.L.
Non presente	C.I.S.L.

RSU aziendali

<u>Guidoni Flavia</u>	
<u>Guidoni Marco</u>	
<u>Recchi Elisabetta</u>	
<u>Immacolatino Moreno</u>	

ASP Montedomini

Dott.ssa Meoni Marta	- Direttore Generale dell'Ente
Dott.ssa Elisabetta Vivoli	- Responsabile Personale

ORDINE DEL GIORNO:

- Incentivazione 2012
- Varie ed eventuali

Il Direttore ricorda brevemente:

- che dall'anno 2010 l'Ente ha adottato un sistema di valutazione delle performance che ha testato nel triennio 2010/2013 giungendo al consolidamento del percorso con alcune modifiche all'impianto ed al relativo regolamento. La nuova stesura sarà oggetto di approvazione del Consiglio di Amministrazione e presentazione alle organizzazioni sindacali, nei prossimi giorni, per l'applicazione fin dal 2013. Le modifiche non cambiano l'ossatura del sistema ma si ritengono utili per un'applicazione più snella ma ugualmente efficace. Il tutto sarà oggetto di incontro dedicato;
- 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;

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]

- che il Consiglio di Amministrazione in data 23 gennaio 2012 aveva individuato tre obiettivi strategici per l'anno in corso (delib. N.4 del 23/1/2012) dai quali declinare gli obiettivi gestionali ed operativi da legare anche alla produttività collettiva ed individuale nonché l'indennità di risultato per la dirigenza e le posizioni organizzative;

Le parti ricordano che detti obiettivi strategici aziendali erano:

- a) Nell'ottica del raggiungimento del pareggio di bilancio, così come previsto dalla L.R.T. nr. 34/2004 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;

La declinazione in obiettivi comuni ed operativi (OC-VROP) è sintetizzata nel quadro sinottico qui allegato (vedi all. A), e si riferiscono agli obiettivi strategici A e C. Sono stati individuati due obiettivi per ogni servizio (ai quali hanno partecipato anche i responsabili) cercando dove possibile di uniformare le attività per dare un comune stile organizzativo ed operativo. L'obiettivo comune previsto per i solo responsabili è stato individuato nella elaborazione del primo Bilancio Sociale 2011.

Il Responsabile del Personale mostra la scheda di composizione economica dei fondi legati alla contrattazione aziendale fra i quali quello legato alla produttività e ricorda che per l'anno 2012 sono stato ridimensionati per la chiusura del presidio di riabilitazione intensiva PRIM, nulla varia rispetto all'anno precedente nella storicizzazione e non delle cifre per singoli istituti. Pertanto il fondo produttività anno 2012 è di € 197.642,00.

L'anno 2012 vede la seconda applicazione del Sistema di Valutazione delle Risorse Umane, e come già indicato necessita di ulteriori modifiche per renderlo efficace ma nello stesso tempo semplice nell'applicazione anche economica.

Le parti concordano nella 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), con le seguenti specifiche:

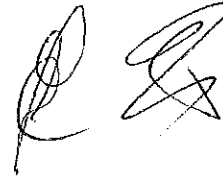
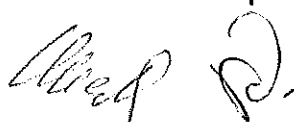
Valutazione performance d'Ufficio/Servizio (VALSTR)

Viene deciso di parametrare la quota, in base al valore stipendiale delle singole categorie. Le parti concordano che l'attuale organizzazione del lavoro e la composizione dell'organico (che si ricorda sarà rivista con il nuovo organigramma di fusione), ha richiesto ai dipendenti di categoria B e Bs di allinearsi in qualità e quantità alle attività richieste al personale di cat. C. La motivazione risale sia ad un organico obsoleto rispetto alle attività nuove e più complesse richieste dall'organizzazione sia dalla presenza esigua di personale di cat. C oltretutto inquadrato in area amministrativa a seguito di precedente riqualificazione per chiusura di alcuni servizi. I dipendenti di cat. B e Bs hanno messo a disposizione competenze tecniche anche più elevate di quelle richieste dalla qualifica. Pertanto **viene deciso** di classificare le quote in tre livelli:

cat. B-Bs-C quota € 1.822,00

cat. D quota € 2.082,00

cat. Ds quota € 2.429,00



La quota viene corrisposta se sono rispettati almeno l'80% del target così come dichiarati dalla Dirigenza ed approvati dalla Direzione.

L'importo individuale è inoltre parametrato ai mesi di servizio e percentuale di presenza (vale per i contratti part-time) considerando metà mese di presenza equivalente a mese intero. La parametrizzazione tiene conto anche delle assenze per aspettative senza assegni di ogni genere, assenze per gravidanza dall'interdizione alle astensioni facoltative, e comunque per assenza dal servizio prorogata e continuativa per tutto l'anno anche a vario titolo.

La valutazione performance individuale è data dalla valutazione dei risultati degli obiettivi specifici (VROP) e la valutazione delle competenze (VSO). La valutazione prevede un punteggio di 100 diviso nelle due valutazioni secondo la categoria di appartenenza:

	% valutazione competenze	% valutazione risultati
cat. B-Bs-C	80	20
cat. D	70	30
cat. Ds	50	50

Pertanto, in considerazione della ripartizione del fondo totale, **viene deciso** per l'anno 2012 la quota massima percepibile dai singoli dipendenti in presenza di punteggio massimo, che sarà:

	valutazione competenze €	valutazione risultati €
cat. B-Bs-C	1.890,00	473,00
cat. D	1.654,00	710,00
cat. Ds	1.181,00	1.181,00

Valutazione individuale competenze (VSO)

Lo strumento è la scheda di valutazione individuale redatta dal Dirigente o dal Resp.le Apicale del Servizio/Ufficio per gli operatori dalla cat. B alla cat. Ds e dal Direttore Generale per i Responsabili Apicali.

Per l'assegnazione economica, **viene deciso**: la quota individuale è proporzionale al punteggio ricevuto. La valutazione è effettuata solo del personale alle dipendenze dirette per almeno tre mesi (in caso di nessuna valutazione, nessun corrispettivo);

Valutazione risultati (progetti obiettivo) (OC – VROP)

I progetti sono monitorati dai Resp.li Apicali e Dirigenti.

In caso di raggiungimento dell'obiettivo al dipendente viene erogata la quota intera prevista per la categoria di appartenenza.

La quota è assegnata in base alla effettiva partecipazione e apporto alla realizzazione degli obiettivi e alla reale presenza di progetti. In caso di partecipazione parziale ai risultati finali, la quota sarà parametrata all'impegno indicato dal Responsabile del servizio secondo criteri oggettivi.

Il Direttore illustra il risultato generale in termini di struttura e progetti obiettivo comunicando che:

- Per quanto riguarda l'attività dei singoli servizi ed uffici relazionata nel documento denominato VALSTR si è regolarmente svolta con esito positivo, rispettando in linea generale le scadenze, gli impegni ed adempimenti dovuti, con alta soddisfazione della Direzione vista la situazione critica dell'organico e i numerosi adempimenti previsti nell'anno anche a seguito della fusione, sia in termini di gestione ordinaria che straordinaria.

- Per quanto riguarda il raggiungimento degli obiettivi dati per i progetti gestionali, in declinazione anche degli obiettivi strategici di cui è già stato parlato, tutti i progetti sono andati a buon fine;

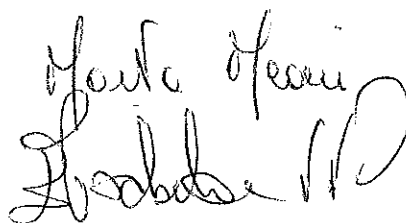
Per una visione completa di quanto sopra, il Direttore ricorda che copia della documentazione è depositata presso l'ufficio personale e formazione e l'originale è archiviato nei singoli servizi e uffici.

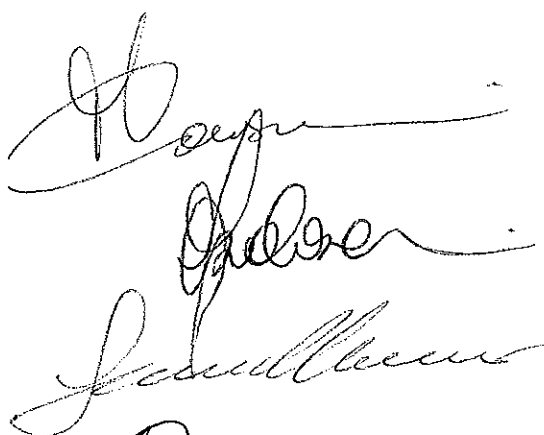
Come per gli anni precedenti **viene deciso** di assegnare parte del compenso alla produttività anche al personale a rapporto di somministrazione lavoro presso gli uffici amministrativi. Sarà assegnata la sola quota legata al VALSTR e al VROP in base all'apporto come sopra indicato, in quanto effettivamente detti operatori hanno contribuito al buon andamento degli uffici ed al raggiungimento degli obiettivi dell'anno.

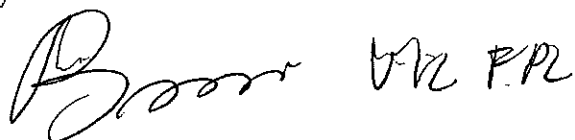
Pertanto le quote previste come sopra indicate saranno assegnate al personale con le distinzioni indicate nell'accordo negli emolumenti del mese di Maggio 2013.

~~Letto e firmato dai presenti.~~ *PER l'anno 2013 le OO.SS. sollecitano un incontro specifico per rivedere le pesature e le % di distribuzione dei singoli strumenti di valutazione.*
Letto e firmato dai presenti.
 Per le OO.SS. Per L'Amministrazione

P. U. P. L. L. L.


Marco P. L. L.


Stagioni


Boor VR PR


Mico.
