

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

**VERBALE**

**INCONTRO A VALERE SULLE POLITICHE DEL PERSONALE DELL'AZIENDA  
APPLICAZIONE ISTITUTI CONTRATTUALI DEMANDATI ALLA CONTRATTAZIONE  
DECENTRATA**

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

in rappresentanza:

**OO.SS. Territoriali**

BARTOLINI RICCARDO C.G.I.L.

*BASSI ANGELO rappresentato da  
INNOCENTI e MECATTI U.I.L.*

**RSU Aziendali**

CONSONNI MARCO

GERVASONI RICCARDO

INNOCENTI MORENO

MECATTI ELISABETTA

**ASP Firenze Montedomini**

Dott.ssa MEONI MARTA – Direttore Generale

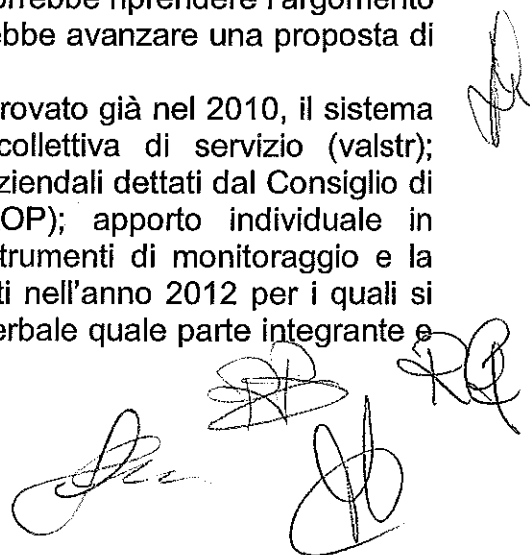
**ORDINE DEL GIORNO:**

- |         |   |
|---------|---|
| punto 1 | incentivazione 2013 - chiusura  |
| punto 2 | incentivazione 2014 presentazione progetti trasversali e proposta di<br>massima per nuovo sistema di valutazione e ripartizione del fondo |
| punto 3 | piano della formazione 2014   |
| punto 4 | varie ed eventuali  |

**PUNTO 1**

Il direttore ricorda che nel precedente incontro, con ad oggetto l'incentivazione del personale (vedi verbale del 21/05/2013), era stata discussa anche la possibilità di modificare il sistema di valutazione delle performance, in particolare la pesatura e le percentuali di distribuzione del premio. L'amministrazione vorrebbe riprendere l'argomento per l'anno 2014 ed al punto due dell'ordine del giorno vorrebbe avanzare una proposta di base.

Ad oggi, non essendo pervenute modifiche all'impianto approvato già nel 2010, il sistema di valutazione si compone di tre parti: performance collettiva di servizio (valstr); performance individuale in progetti operativi sugli obiettivi aziendali dettati dal Consiglio di Amministrazione per l'anno di riferimento (OC e VROP); apporto individuale in comportamento e competenze (scheda individuale). Gli strumenti di monitoraggio e la ripartizione del fondo sono quelli già concordati ed utilizzati nell'anno 2012 per i quali si rinvia all'accordo del 21/05/2013 di cui si allega copia del verbale quale parte integrante e sostanziale del presente (all. A).



- Massimo tre progetti per servizio che coinvolgeranno singoli dipendenti. I progetti dovranno essere di interesse del servizio di appartenenza o di interesse strategico per l'azienda per i quali attiverà unità operative temporanee specifiche come previsto nel Regolamento d'organizzazione aziendale.
- Valutazione individuale sull'apporto del singolo dipendente, per competenze e comportamento, alla operatività e qualità del servizio del proprio ufficio e quindi dell'azienda intera.

I progetti precedentemente illustrati rappresentano i progetti gestionali trasversali di interesse aziendale prima ancora di servizio e rientrerebbero quindi nel primo gruppo proposto. Progetti di efficientamento potrebbero rientrare anche nel secondo gruppo di progetti individuali.

Naturalmente resta da calibrare le percentuali di ripartizione del fondo e la pesatura dei singoli progetti valutando congiuntamente anche il valore economico massimo da assegnare.

Dopo ampia discussione viene **DECISO**:

Di dedicare un incontro specifico all'argomento, pur prendendo atto dei progetti del Consiglio di Amministrazione e loro declinazione.

### **PUNTO 3**

Viene presentato il piano della formazione del personale dipendente per l'anno 2014, mostrando come la formazione anche quest'anno sia centrata sul migliorare l'organizzazione e recuperare immagine ed efficacia all'attività svolta nei singoli servizi. Quest'anno l'attenzione sarà focalizzata sull'aggiornamento in ambito sicurezza, trasparenza ed anticorruzione, privacy.

Viene consegnata copia del piano (allegato C).

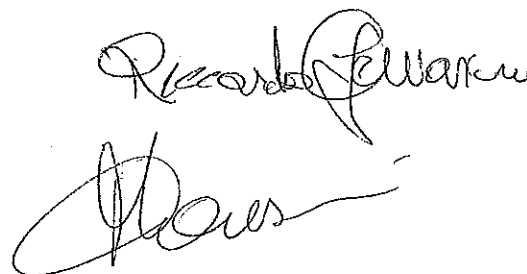
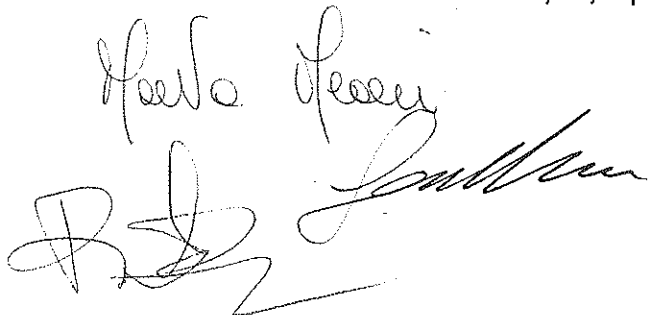
### **COMMENTI:**

il piano appare congruo.

### **PUNTO 4**

Il direttore ricorda che negli obiettivi del Consiglio di Amministrazione c'è il cambio del contratto di lavoro, di cui c'è già stata occasione di comunicazione anche alle organizzazioni sindacali. Si tratta del passaggio al CCNL Enti locali che per la tipologia di servizio erogato dall'ASP Firenze Montedomini, è più confacente e centrato rispetto a quello sanità fino ad oggi applicato. L'amministrazione si è attivata, entro il prossimo mese sarà pronto un primo documento di raffronto e parametrizzazione che sarà oggetto di confronto con le organizzazioni sindacali.

L'incontro si chiude alle ore 16,30, il presente verbale viene letto e approvato dai presenti.



Da "Angelo Bassi" <abassi@dsu.toscana.it>  
A "logistica@montedomini.net" <logistica@montedomini.net>  
Data mercoledì 16 aprile 2014 - 08:15

## incontro

---

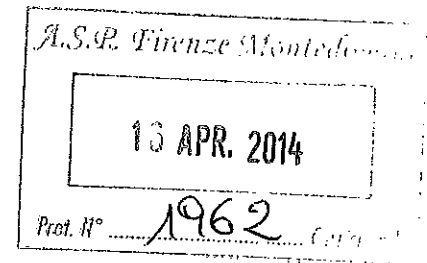
Buongiorno con la seguente io sottoscritto Bassi Angelo Presidente Uil Firenze delego Moreno Innocenti e Mecatti Elisabetta a partecipare alla Riunione indetta per oggi 16 aprile alle 14 non potendo essere presente per motivi istituzionali .

distinti saluti

Bassi Angelo



**Angelo Bassi**  
**Diritto allo Studio Universitario**  
Servizio Residenze | Sede Firenze  
abassi@dsu.toscana.it | www.dsu.toscana.it  
Tel: 055.2261332 | Fax: 055.2261324



PROIEZIONE RIPARTIZIONE PRODUTTIVITA' 2013

PERSONALE INTERESSATO					TEORICO				
nr.	cat.	nominativo	Da	A	VALSTR Performance d'Ufficio 45% fondo	VSD Valutaz. Individ. 50% del 55% fondo	OC-VRP prog. Obiet. 50% del 55% fondo	totali	note
1	Ds	Vivoli Elisabetta **	01/01/13	31/12/13	€ 2.429,00	€ 1.181,00	€ 1.181,00	€ 4.791,00	prog less
2	Ds	Angeli Alfio **	01/01/13	31/12/13	€ 2.429,00	€ 1.181,00	€ 1.181,00	€ 4.791,00	prog less
3	Ds	Sottani Paolo **	01/01/13	31/12/13	€ 2.429,00	€ 1.181,00	€ 1.181,00	€ 4.791,00	prog less
1	D	Barbucci Elena **	01/01/13	31/12/13	€ 2.082,00	€ 1.181,00	€ 1.181,00	€ 4.444,00	prog less
nr	cat.	nominativo	Da	A	VALSTR Performance d'Ufficio 45% fondo	VSD Valutazione individuale 70% del 55% fondo	VRP progetti obiettivo 30% del 55% fondo		
4	Ds	Giannoni Silvia **	01/01/13	31/12/13	€ 2.429,00	€ 1.654,00	€ 710,00	€ 4.793,00	prog. less
2	D	Mecatti Elisabetta	01/01/13	31/12/13	€ 2.082,00	€ 1.654,00	€ 710,00	€ 4.446,00	prog less
3	D	Amato M. Filomena	01/01/13	31/12/13	€ 2.082,00	€ 1.654,00	€ 710,00	€ 4.446,00	
4	D	Sarti Francesco	01/01/13	31/12/13	€ 2.082,00	€ 1.654,00	€ 710,00	€ 4.446,00	
5	D	Basetti Francesca	01/01/13	31/12/13	€ 2.082,00	€ 1.654,00	€ 710,00	€ 4.446,00	
6	D	Errico Francesca	01/01/13	31/12/13	€ 2.082,00	€ 1.654,00	€ 710,00	€ 4.446,00	comando
7	D	Siracusa Anna	01/01/13	31/12/13	€ 2.082,00	€ 1.654,00	€ 710,00	€ 4.446,00	comando
8	D	Paulseu Nicola	01/01/13	30/09/13	€ 2.082,00	€ 0,00	€ 710,00	€ 2.792,00	interinale
nr.	cat.	nominativo	Da	A	VALSTR Performance d'Ufficio 45% fondo	VSD Valutazione individuale 80% del 55% fondo	VRP progetti obiettivo 20% del 55% fondo		
1	C	Fornabaio Alessandro	01/01/13	31/12/13	€ 1.822,00	€ 1.890,00	€ 473,00	€ 4.185,00	
2	C	Innocenti Moreno	01/01/13	31/12/12	€ 1.822,00	€ 1.890,00	€ 473,00	€ 4.185,00	
3	C	Notaristefano Maria	01/01/13	31/12/12	€ 1.822,00	€ 1.890,00	€ 473,00	€ 4.185,00	
4	C	Mazzoni Osetta	01/01/13	31/12/12	€ 1.822,00	€ 1.890,00	€ 473,00	€ 4.185,00	
5	C	Villa Francesco	01/01/13	23/05/13	€ 1.822,00	€ 0,00	€ 473,00	€ 2.295,00	interinale
6	C	Barbiero Paolo	01/01/13	15/01/13	€ 1.822,00	€ 0,00	€ 473,00	€ 2.295,00	interinale
7	C	Iannucci Giuseppe	02/12/13	31/12/13	€ 0,00	€ 0,00	€ 473,00		t.d. -3m
8	C	Rigginello Giulia	02/12/13	31/12/13	€ 0,00	€ 0,00	€ 473,00	€ 473,00	t.d. -3m
9	C	Uccello Marco	02/12/13	31/12/13	€ 0,00			€ 0,00	t.d. -3m

PROIEZIONE RIPARTIZIONE PRODUTTIVITA' 2013

nr.	cat.	nominativo	Da	A	VALSTR Perform d'Ufficio 45% fondo	VSD Valutaz. Individ. 80% del 55% fondo	VR0P prog. Obiet. 20% del 55% fondo		
1	Bs	Sani Erika	01/01/13	31/12/13	€ 1.822,00	€ 1.890,00	€ 473,00	€ 4.185,00	
2	Bs	Uccello Marco	01/01/13	01/12/13	€ 1.822,00	€ 1.890,00	€ 473,00	€ 4.185,00	
3	Bs	Colletti Antonino	01/01/13	31/12/13	€ 1.822,00	€ 1.890,00	€ 473,00	€ 4.185,00	
4	Bs	Di Gangi Roberto	01/01/13	31/12/13	€ 911,00	€ 1.890,00	€ 473,00	€ 3.274,00	part time
5	Bs	Armenante Rossella	01/01/13	31/12/13	€ 1.822,00	€ 1.890,00	€ 473,00	€ 4.185,00	
6	Bs	Muletti Gianna	01/01/13	31/12/13	€ 1.822,00	€ 1.890,00	€ 473,00	€ 4.185,00	
7	Bs	Giannoni Dario	01/01/13	31/12/13	€ 1.822,00	€ 1.890,00	€ 473,00	€ 4.185,00	
8	Bs	Quarello Lucia	22/04/13	31/12/13	€ 1.822,00	€ 1.890,00	€ 473,00	€ 4.185,00	t.d. +3m
9	Bs	Campani Cinzia	22/04/13	31/12/13	€ 1.822,00	€ 1.890,00	€ 473,00	€ 4.185,00	t.d. +3m
10	Bs	Casini Gianna	07/05/13	31/12/13	€ 1.822,00	€ 1.890,00	€ 473,00	€ 4.185,00	t.d. +3m
11	Bs	Corsini Monica	26/04/13	31/12/13	€ 1.822,00	€ 1.890,00	€ 473,00	€ 4.185,00	t.d. +3m
12	Bs	Rotolo Imola	08/05/13	07/09/13	€ 1.822,00	€ 1.890,00	€ 473,00	€ 4.185,00	t.d. +3m
13	Bs	Bertini Angela	27/04/13	31/12/13	€ 1.822,00	€ 1.890,00	€ 473,00	€ 4.185,00	t.d. +3m
nr.	cat.	nominativo	Da	A	VALSTR Perform d'Ufficio 45% fondo	VSD Valutaz. Individ. 80% del 55% fondo	VR0P prog. Obiet. 20% del 55% fondo		
1	B	Gervasoni Riccardo	01/01/13	31/12/13	€ 1.822,00	€ 1.890,00	€ 473,00	€ 4.185,00	
2	B	Patacchini Letizia	01/01/12	16/04/13	€ 1.518,33	€ 1.890,00	€ 473,00	€ 3.881,33	part time
3	B	Urbanì Micael	01/01/13	31/12/13	€ 1.822,00	€ 1.890,00	€ 473,00	€ 4.185,00	1m astine
4	B	Pucci Alessia	01/01/13	31/12/13	€ 1.822,00	€ 1.890,00	€ 473,00	€ 4.185,00	
5	B	Serio Anna	01/01/13	31/12/13	€ 1.822,00	€ 1.890,00	€ 473,00	€ 4.185,00	
7	B	Consonni Flavia	01/01/13	10/12/13	€ 1.822,00	€ 1.890,00	€ 473,00	€ 4.185,00	
8	B	Cutrini Mara	01/01/12	31/12/12	€ 1.822,00	€ 1.890,00	€ 473,00	€ 4.185,00	comando
9	B	Consonni Marco	01/01/13	31/12/13	€ 1.822,00	€ 1.890,00	€ 473,00	€ 4.185,00	
10	B	Lanzo Annamaria	01/01/13	31/12/13	€ 1.822,00	€ 1.890,00	€ 473,00	€ 4.185,00	
11	B	Lopez Marco	01/01/13	31/12/13	€ 1.822,00	€ 1.890,00	€ 473,00	€ 4.185,00	
12	B	Procopio Assunta	01/01/13	31/12/13	€ 1.822,00	€ 1.890,00	€ 473,00	€ 4.185,00	
14	B	Galanti Alessandro	01/01/13	31/12/13	€ 1.822,00	€ 1.890,00	€ 473,00	€ 4.185,00	
15	B	Nicolodi Guido Maria	01/01/13	31/12/13	€ 1.822,00	€ 1.890,00	€ 473,00	€ 4.185,00	
16	B	Cenni Massimo	01/01/13	31/12/13	€ 1.822,00	€ 1.890,00	€ 473,00	€ 4.185,00	
17	B	Della Sale Emiliano	16/04/13	31/12/13	€ 1.822,00	€ 1.890,00	€ 473,00	€ 4.185,00	
18	B	Pingitore Luca	01/01/13	31/12/13	€ 1.822,00	€ 1.890,00	€ 473,00	€ 4.185,00	
22	B	Dacol Laura	01/01/13	30/06/13	€ 1.822,00	€ 0,00	€ 473,00	€ 2.295,00	interinale
		TOTALI			€ 90.749,33	€ 78.672,00	€ 28.378,00	€ 197.326,33	

# PROIEZIONE RIPARTIZIONE PRODUTTIVITA' 2013

quote parametrate al valore stipendiale delle singole categorie secondo accordo aziendale del 2010

VALSTR performance collettiva (obiettivi d'ufficio secondo i singoli riesami d'ufficio)			
CAT.	Ripartizione del personale per categoria	Quota parte assegnata accordo sindacale 2010	Ripartizione economica per categoria
B	17	€ 1.822,06	€ 30.975,02
Bs	13	€ 1.822,06	€ 23.686,78
C	8	€ 1.822,06	€ 14.576,48
D	8	€ 2.082,35	€ 16.658,80
Ds	4	€ 2.429,41	€ 9.717,64
Tot	50		€ 95.614,72

corrispondenza economica legata all'effettiva partecipazione ed apporto alla realizzazione degli obiettivi

OC - VROP (performance individuale su obiettivi specifici individuati all'interno degli obiettivi strategici aziendali)		
CAT.	peso %	valore massimo
apicali con PO	50	€ 1.181,00
Ds - D	30	€ 710,00
C-Bs-B	20	€ 473,00

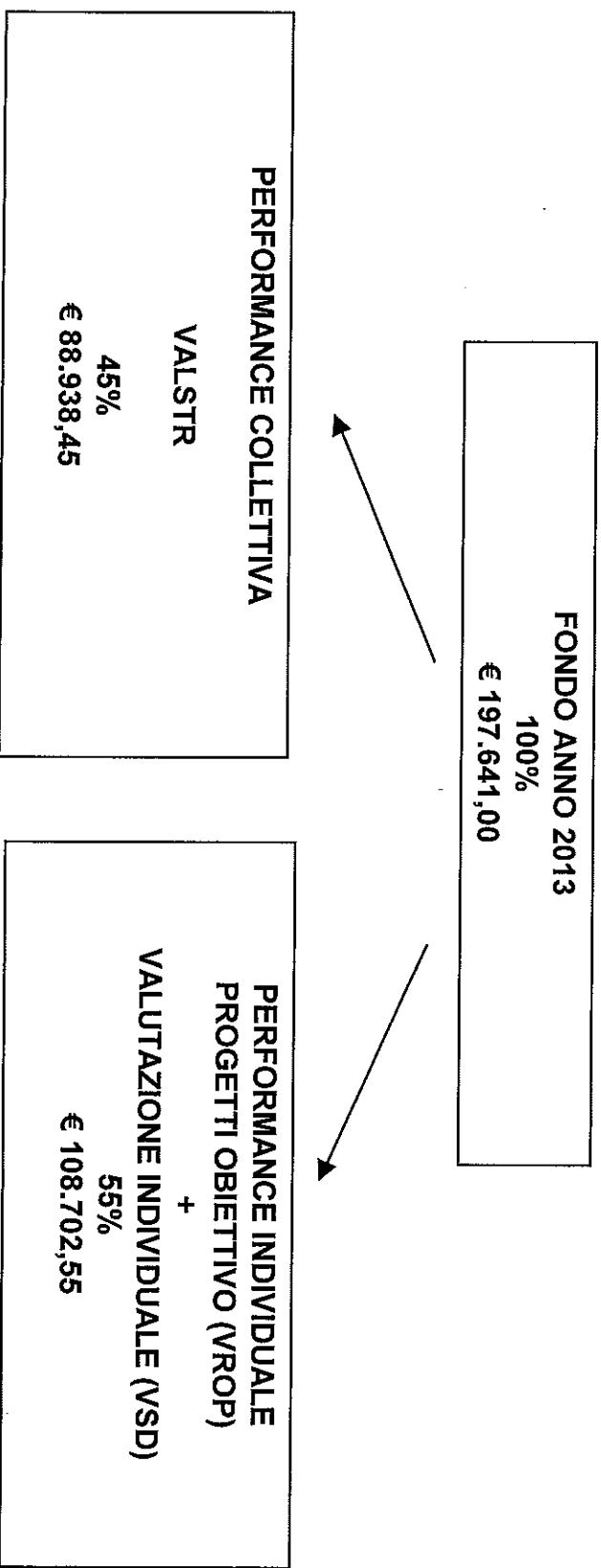
la valutazione è effettuata solo del personale alle dipendenze dirette per almeno 3 mesi nell'anno. La quota individuale è proporzionale al punteggio raggiunto.

VDS (scheda di valutazione individuale)		
CAT.	peso %	valore massimo
apicali con PO	50	€ 1.181,00
Ds - D	70	€ 1.654,00
C-Bs-B	80	€ 1.890,00

NOTE Il totale individuale **VALSTR** è parametrato ai mesi di servizio e percentuale di presenza (part-time) effettuati nell'anno 2013 (metà mese di presenza equivale a mese intero) e tiene conto delle assenze per aspettative senza assegni di ogni genere, assenze per gravidanza dall'interdizione alle astensioni facoltative, o comunque per assenze prorogate e continuative per tutto l'anno. **VSO** solo per personale con più di tre mesi di servizio. **OC-VROP** solo al personale con effettiva partecipazione ed apporto alla realizzazione del progetto di riferimento

PROIEZIONE RIPARTIZIONE PRODUTTIVITA' 2013

RIPARTIZIONE FONDO PRODUTTIVITA' ANNO 2013



## **FONTI**

Deliberazione CdA 13 marzo 2014  
determinazione del Direttore Generale n.      Del

## **OBIETTIVI STRATEGICI AZIENDALI E LORO DECLINAZIONI**

**Adozione entro la fine del mese di maggio 2014 del Bilancio Sociale di  
Mandato PROGETTO INCENTIVANTE**

**Apertura dei servizi al privato, in mancanza di copertura dei posti in regime  
convenzionale, con incremento dell'incidenza dei proventi rispetto all'esercizio  
passato**

A) Retta e servizi modulari nel Centro Diurno      **PIANO D'AZIONE**

**Ulteriore miglioramento degli indici dei parametri economico-finanziari di  
Bilancio**

A) riduzione dei tempi di pagamento fornitori      **PIANO D'AZIONE**

B) incremento proventi da locazione immobili      **PIANO D'AZIONE**

C) miglioramento introiti legati all'attività complessiva dell'Agenzia di  
Formazione      **PIANO D'AZIONE**

**Progetti in ambito del miglioramentno continuo nella ricerca di  
un'organizzazione economica, efficace, trasparente**

A) Miglioramento della gestione ordinaria delle attività dell'Azienda attraverso un  
incremento dell'uso dell'informatizzazione      **PROGETTO INCENTIVANTE/PIANO  
D'AZIONE**

B) secondo step di miglioramento organizzazione aziendale applicativo rispetto al  
modello proposto nel primo step      **PROGETTO INCENTIVANTE**

C) efficientamento degli uffici      **PROGETTO INCENTIVANTE**

D) miglioramento dell'immagine e della comunicazione aziendale sia interna che  
esterna (es: sito internet, segnalazione percorsi interni, accoglienza, promozione)  
**PROGETTO INCENTIVANTE**



# 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

Giannocini Flavia  
Giannocini Marco  
Leoni Elisabetta  
Innocenti Lorenzo

#### 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:

- 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;
- Pubblicazione del primo Bilancio Sociale dell'Azienda – riferito all'esercizio 2011;
- 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 state ridimensionate 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.

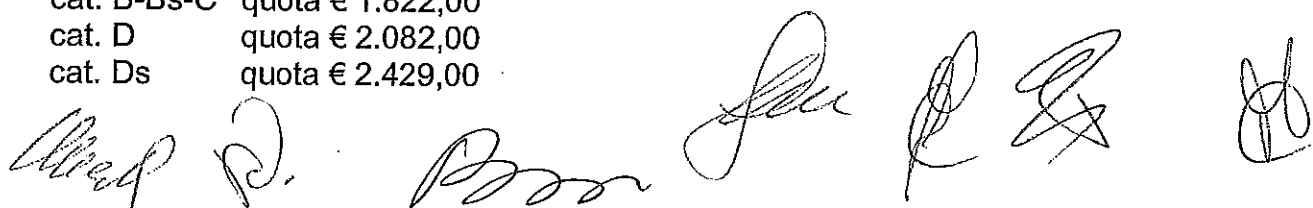
Le parti concordano nella seguente ripartizione:

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 / PO	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)**

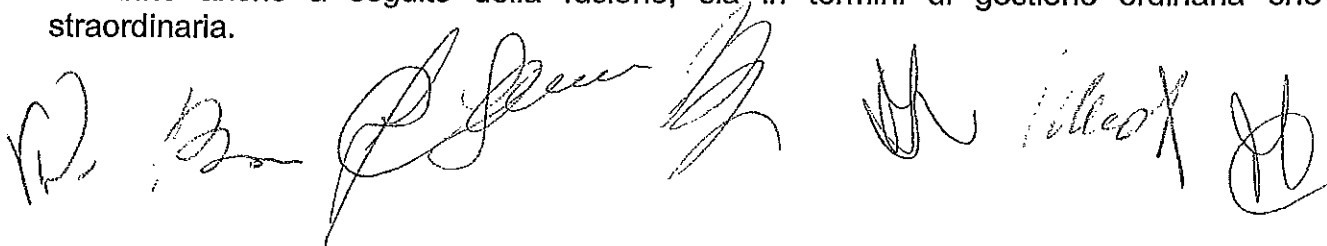
I progetti sono monitorati dai Resp.li Apicali e Dirigenti.

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;

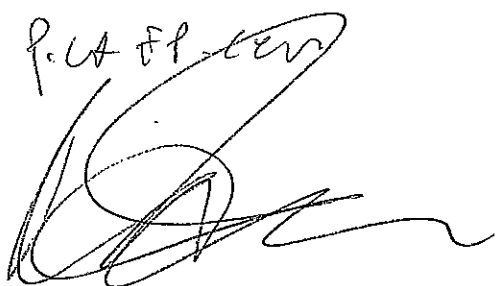
Per una visione completa di quanto sopra, il Direttore ricorda che copia della documentazione è depositata presso l'ufficio personale e formazione e l'originale è archiviato nei singoli servizi e uffici.

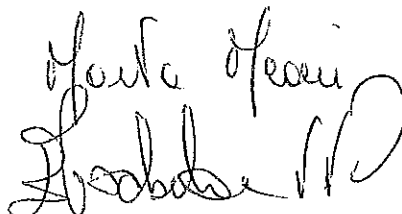
Come per gli anni precedenti **viene deciso** di assegnare parte del compenso alla produttività anche al personale a rapporto di somministrazione lavoro presso gli uffici amministrativi. Sarà assegnata la sola quota legata al VALSTR e al VROP in base all'apporto come sopra indicato, in quanto effettivamente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

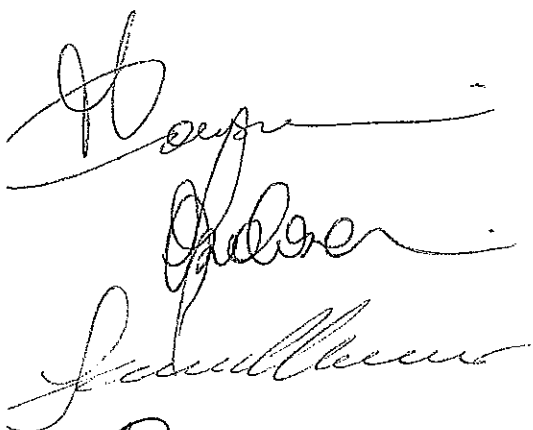
Pertanto le quote previste come sopra indicate saranno assegnate al personale con le distinzioni indicate nell'accordo negli emolumenti del mese di Maggio 2013.

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

Per L'Amministrazione

*P. U. F. L. C. C.*  


*Marco Pizzi*  


*Stefano*  


*Boor VR P.R.*  
