

## Azienda Pubblica Servizi alla Persona MONTEDOMINI FIRENZE

### NUCLEO UNICO DI VALUTAZIONE INDIPENDENTE

**OGGETTO: relazione sulla performance anno 2017 e sistema di valutazione della performance**

#### IL NUCLEO UNICO DI VALUTAZIONE INDIPENDENTE

**Premesso che** la relazione sulla performance prevista dall'art. 10, comma 1, lettera b), del d. lgs n. 150/2009 costituisce lo strumento mediante il quale l'amministrazione 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;

**Vista** la Relazione sulla Performance anno 2017 e relativi allegati, trasmessi con nota prot. n. 1875/8.5.2018, come predisposta dal Direttore Generale, nella quale vengono evidenziati, a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti da ASP rispetto ai singoli obiettivi programmati, ai sensi dell'art. 10 del D. Lgs. n. 150/2009;

#### **Considerato;**

- che dalla stessa è possibile desumere che l'attribuzione degli obiettivi è stata realizzata sulla base degli indirizzi strategici delineati;
- che viene attestato il mantenimento dei livelli adeguati dei servizi erogati;
- che le fasi di monitoraggio periodico hanno rappresentato, altresì, il momento all'interno del quale la Direzione Generale e la struttura hanno proceduto ad una gestione dinamica degli obiettivi;
- che sono stati definiti gli Indicatori strategici per ambiti di attività risultanti da apposito documento;
- che più in dettaglio la relazione evidenzia a consuntivo i risultati organizzativi dalle aree aziendali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati, con rilevazione degli eventuali scostamenti registrati nel corso dell'anno, indicandone le cause e le misure correttive adottate;

**Considerato** che risulta predisposto anche il **REPORT CUSTOMER RELATIONSHIP MANAGEMENT** anno 2017 – 2018, che si ritiene utile strumento di rilevazione e monitoraggio dell'andamento gestionale qualitativo dei servizi, con possibilità di costruire indicatori di riferimento misurabili e comparabili anche per gli anni successivi;

**Che** anche in relazione all'attività svolta e per diffondere e far conoscere le iniziative, il patrimonio e il valore di ASP sono state programmati appositi appuntamenti per i quali i sono stati predisposti i **Report finali OpenDay Montedomini**;

**Che** la funzione di comunicazione verso l'esterno è riaffermata anche dalle previsioni dell'art 11, commi 6 e 8, del decreto che prevedono la pubblicazione della stessa sul sito istituzionale nella sezione "Amministrazione trasparente" entro il 30 Giugno 2018;

**Visto** l'art. 14, comma 6, del D. Lgs. n. 150/2009, il quale stabilisce che la validazione della relazione sulla performance è condizione inderogabile per l'accesso agli strumenti per premiare il merito di cui al Titolo III dello stesso decreto;

**Che** ASP ha adottato il Sistema di valutazione della performance e della premialità, come da altro documento, pari protocollo e data, dal quale si evince in particolare che:

*1. Firenze Montedomini adotta un Sistema di Valutazione (SdV) della performance come previsto dall'attuale normativa, al fine di coniugare l'efficacia e l'efficienza produttiva con la valorizzazione dei comportamenti virtuosi (merito) dei dipendenti;*

*2. Il SdV è costruito per essere uno strumento di gestione e sviluppo delle risorse umane attraverso l'analisi dei risultati e dei comportamenti all'interno dell'organizzazione secondo i principi di trasparenza, oggettività ed equità.*

*3. Il SdV analizza la performance del dipendente attraverso tre criteri che riflettono i tre momenti lavorativi attraverso i quali è possibile valutare i risultati ed i contributi personali dei singoli dipendenti al miglioramento della qualità dei servizi offerti dall'Azienda:*

*I. attività individuale in seno al Servizio di assegnazione, contribuendo alla performance dell'unità organizzativa e dell'amministrazione nel suo complesso, rispettando le mansioni assegnate raggiungendo gli standard quantitativi e qualitativi attesi per l'anno, secondo anche le indicazioni strategiche aziendali (qui denominata performance collettiva);*

*II. partecipazione ai progetti legati agli obiettivi strategici aziendali. In questo caso la partecipazione può essere individuale o includere operatori di più settori di attività in modo trasversale rispetto ai servizi di appartenenza (es: costituzione di Unità di Progetto per la realizzazione di programmi o progetti a termine di particolare rilevanza strategica o caratterizzati da innovatività) – (qui denominata performance individuale a progetto);*

*III. apporto individuale in termini di competenze e comportamento messi in atto durante l'anno, nell'erogazione del servizio (qui denominata stile operativo o direttivo);*

**Considerato** che in ogni caso, il sistema di valutazione e il piano della performance dovranno essere oggetto di costante aggiornamento, in particolare per quanto riguarda l'individuazione degli indicatori di impatto ritenuti significativi per dette finalità;

#### **PRENDE ATTO**

della Relazione sulla Performance anno 2017, così come predisposta dal Direttore Generale e inviata dallo stesso con nota prot. n. 1875/8.5.2018, validandola per quanto di competenza e subordinatamente alla presentazione e definitiva approvazione della stessa da parte del CDA.

#### **RACCOMANDA**

che la funzione di comunicazione verso l'esterno, riaffermata dalle previsioni dell'art 11, commi 6 e 8, del d. lgs. n. 150/2009, avvenga mediante pubblicazione della stessa relazione sul sito istituzionale di ASP, nella sezione "Amministrazione Trasparente" entro il 30 Giugno 2018.

### **DÀ ATTO**

che i criteri adottati nell'attuale sistema di valutazione della performance sono di massima coerenti con le indicazioni del d. lgs. n. 150/2009 e s.m.i, fermo restando che a seguito della sottoscrizione definitiva del CCNL di riferimento 2016-2018, a oggi sottoscritto solo in forma di ipotesi, venga riconsiderato l'intero sistema, per puntualmente adeguarlo e conguagliarlo, laddove necessario.

### **RACCOMANDA**

in ogni caso che si dia corso all'eventuale pagamento, solo e unicamente in caso di effettiva prestazione resa, a risultato raggiunto e a condizione che venga scrupolosamente verificato che non ricorra il caso che per la stessa prestazione vengano corrisposti allo stesso titolo più compensi.

Così, nelle conclusioni.

9 maggio 2018

F.to Il NUVI – dott.ssa Franca Berti