

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 2014 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

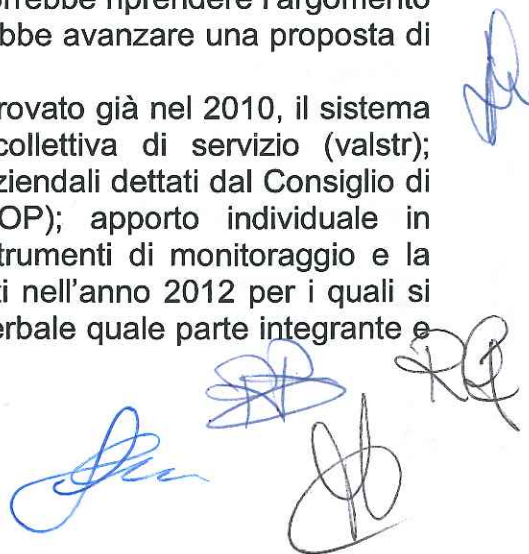
ORDINE DEL GIORNO:

- punto 1 incentivazione 2013 - chiusura
- punto 2 incentivazione 2014 presentazione progetti trasversali e proposta di 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).



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

l'attività dei singoli uffici e servizi si è svolta mantenendo un buon standard qualitativo anche se l'anno 2013 come il precedente ha richiesto un notevole impegno di tutto il personale per il processo di riorganizzazione in atto. Per esemplificazione si ricordano solo alcuni dei processi:

- l'attivazione del primo step di riorganizzazione che ha visto lo spostamento del personale a tempo indeterminato, impiegato presso il servizio "servizi domiciliari", verso gli uffici amministrativi a copertura di posizioni vacanti e l'utilizzo di personale a tempo determinato per l'attività dei servizi domiciliari;....
- l'apertura di diversi cantieri, e l'attivazione ed avanzamento dei processi di messa a norma delle strutture;
- il trasferimento di alcuni dipendenti, l'attivazione di un concorso per amministrativi teso alla copertura dei posti in attesa di organigramma definitivo;
- il rinnovo degli appalti di gran parte dei servizi di assistenza ecc..;
- l'accreditamento nel nuovo servizio triage trasformato in progetto thour ecc..

Gli obiettivi aziendali sono stati raggiunti secondo la declinazione già conosciuto di cui alla scheda riepilogativa qui allegata sotto la lettera B). unico progetto raggiunto all'80% è quello affidato ai componenti dell'ufficio di direzione denominato "Bilancio sociale 2012" che ha avuto un ritardo nella consegna del documento finale anche se concordata ed accettata dalla presidenza. I progetti sono stati approvati anche del Comitato di Valutazione che ha fatto i complimenti ai risultati e soprattutto alle modalità operative.

Per una visione completa dei progetti, dei monitoraggi e delle schede di valutazione, il direttore ricorda che copia della documentazione è depositata presso l'ufficio personale e formazione mentre gli originali sono conservati dai Responsabili dei singoli servizi.

Come per gli anni precedenti viene deciso di assegnare parte del compenso alla produttività anche al personale a rapporto di somministrazione lavoro attivo presso gli uffici amministrativi. Sarà assegnata la sola quota legata al VALSTR e al VROP in base all'apporto effettivamente portato al progetto. Viene presentata scheda di proiezione ripartizione produttività 2013.

DECISIONE:

Viene approvato tutto quanto sopra esposto comprendendo anche gli allegati quali parti integranti alla decisione e concordato per il pagamento dell'incentivazione 2013 negli emolumenti del mese di aprile 2014.

PUNTO 2

Il Direttore presenta gli obiettivi aziendali approvati dal Consiglio di Amministrazione per l'anno 2014 e la declinazione proposta dalla direzione in comune accordo con i responsabile dei servizi (in seduta del comitato di direzione). Viene consegnata copia della scheda generale ed illustrato i singoli progetti.

L'amministrazione propone di modificare l'impostazione attuale della valutazione delle performance prevedendo:

un minimo di due progetti gestionali che interesseranno l'intero servizio o più servizi accomunati da ugual obiettivo, e di cui un progetto sarà dedicato all'efficientamento dell'attività del servizio stesso.

- 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.

