



CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO
SOTTOSCRITTO IL GIORNO 14/11/2013

Il giorno 14/11/2013 tra Il Consorzio Coeso-SdS rappresentato dal Direttore F. Boldrini

e

Fp-Cgil rappresentata dalla Sig.ra Monica Pagni, accompagnata dalla R.S.A. Cgil rappresentata dai sigg. Pierpaolo Giorgi, Francesca Tuccio, e Matino Monica

Flp-UIL rappresentata dal sig. Claudio Cini, accompagnato dal GAU rappresentato dal Sig. Federico Biagi

Visto

il CCNL del personale non dirigente del comparto delle Regioni e autonomie locali sottoscritto il 01/04/1999, come successivamente integrato e/o modificato;

PREMESSO CHE

- il Coeso - Sds applica i CCNL del comparto Regioni ed autonomie locali;
- in data 27/11/2008 veniva siglato il CCDI (Contratto Collettivo Decentrato Integrativo) 2006/2009 e l'accordo contrattuale collettivo delle risorse decentrate di cui all'art. 31 CCNL 22.01.2004 per l'anno 2008 tra le OO.SS. di categoria e il Coeso, in vigore fino all'approvazione di successivo;
- con Determinazione Dirigenziale n° 371 del 27/06/2013, l'Azienda ha proceduto alla costituzione del fondo per il periodo 2011/2013 determinando le risorse che sono finalizzate all'incentivazione della qualità, della produttività e della capacità innovativa della prestazione lavorativa ed all'erogazione di compensi strettamente collegati all'effettivo miglioramento qualitativo e quantitativo dei servizi nonché al riconoscimento e valorizzazione della professionalità e del merito;
- risulta necessario aggiornare il precedente contratto integrativo indicato in premessa e concordare la ripartizione per gli anni 2011/2013 del fondo per lo sviluppo delle risorse umane;
- in data 29/07/2013 è stata siglata l'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo tra la delegazione trattante di parte datoriale e sindacale;
- il collegio dei revisori di Coeso-SDS ha espresso parere positivo in ordine all'ipotesi di CCDI sopraccitata, presente agli atti prot. 11060 del 19/09/2013;

- la Giunta esecutiva, recepita l'ipotesi di CCDI, ha autorizzato il Direttore alla sottoscrizione definitiva nella seduta del 05/11/2013 n.8;

Si conviene quanto segue:

1. SERVIZI MINIMI ESSENZIALI

Si individuano due aree di intervento prioritarie :

- A) Servizi di supporto alla protezione civile, attivati su richiesta della Prefettura o degli Enti soci, per i quali è prevista, in caso di sciopero, l'individuazione di una figura di responsabile UU.FF. (dirigente o funzionario), per la cui reperibilità non sono necessarie risorse aggiuntive;
- B) Servizi essenziali inerenti la gestione delle Residenze Assistite, per i quali si rinvia agli specifici protocolli previsti con le Cooperative Sociali, affidatarie in appalto dei servizi stessi;

2. UTILIZZAZIONE DEL FONDO PER LA CONTRATTAZIONE

La ripartizione dei fondi è specificata nella tabella allegata al presente accordo, e verrà gestita con le seguenti modalità :

A) Non sono previste nell'arco di validità dell'accordo, pur in presenza di disponibilità finanziarie sulla parte fissa del fondo, azioni in materia di progressioni orizzontali. La questione potrà essere riesaminata nel prossimo esercizio finanziario in connessione con lo sviluppo del sistema di valutazione e misurazione dei procedimenti e delle attività , più sotto descritto.;

B) Non sono previste risorse da destinare a turno, reperibilità, ecc., in relazione all'estensione dei servizi in appalto nelle RR.SS.AA.;

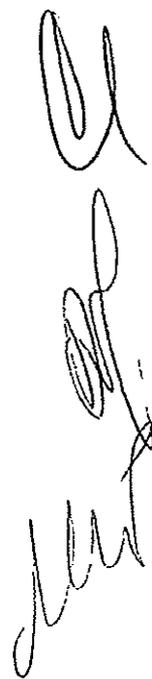
C) Eventuali risorse non spese per gli specifici istituti di parte fissa (Indennità di comparto, retribuzione di posizione orizzontale, ecc.) saranno destinate ad integrare il finanziamento della produttività individuale e/o collettiva legata ai progetti di miglioramento, sui quali è già stata realizzata la procedura di informazione ed esame, nelle precedenti sessioni della contrattazione aziendale;

D) Per quanto concerne il fondo per la produttività collettiva è prevista un'articolazione, che tiene conto progetti e convenzioni per i quali sono previste risorse esterne ai fondi ordinari di bilancio, provenienti da Enti terzi , e delle risorse interne che sono incrementate con i proventi da sponsorizzazioni, nei limiti stabiliti dalla citata deliberazione della G.E. 1/3/17.1.2013, nonché, annualmente a consuntivo, dai predetti risparmi di parte fissa.

3. CRITERI DI GESTIONE DEL FONDO PER LA PRODUTTIVITA' INDIVIDUALE E COLLETTIVA.

A) IL fondo per la produttività individuale e/o collettiva per le annualità 2011 e 2012 viene ripartito sulla base di due criteri :

A1. - Per i progetti e convenzioni finanziati con fondi esterni il personale sarà valutato dai responsabili delle UU.FF. avendo a riferimento l'apporto operativo quali-quantitativo prestato dai singoli al raggiungimento del risultato atteso, e le relative somme saranno liquidate a consuntivo previa



formale rendicontazione delle risultanze finanziarie del progetto e/o convenzione, approvata con atto del responsabile U.F.;

A2. – Per i progetti di miglioramento, finanziati con le risorse ordinarie di bilancio, già concertati con le OO.SS. e realizzati nelle predette annualità, si procederà alla valutazione un meccanismo che integri quanto previsto nel precedente CCDI 27.11.2008, prevedendo da parte dei responsabili UU.FF. una valutazione individuale, che utilizzi le schede di valutazione ivi adottate, che andrà sommata a quella relativa al raggiungimento degli obiettivi degli specifici progetti di miglioramento; tale valutazione dovrà essere validata dal direttore che potrà applicare uno specifico coefficiente (da 1,0 a 2,0), connesso alla rilevanza quali-quantitativa dei progetti/obiettivo e ad altri eventuali criteri da esplicitare.

Le somme attribuite complessivamente dovranno essere comprese in linea di massima entro un valore doppio della retribuzione media attribuibile sulla base delle somme disponibili (erogate e o da erogare) sullo specifico fondo annuale.

Sommariamente il meccanismo di valutazione risultante potrebbe essere il seguente :

Valutazione responsabile (max 10/10) + percentuale realizzazione progetti (media = max 100%) X coefficiente Direttore (da 1,0 a 2,0)

A3 - Le parti concordano che, pur nel rispetto dell'autonomia professionale dei responsabili deputati alla valutazione, in considerazione del ritardo con cui vengono definite le partite relative agli anni pregressi, debba essere operato un'attenta pesatura delle differenziazioni ai fini retributivi, tenendo conto delle difficoltà concretamente verificatesi nella predisposizione dei progetti da parte delle singole UU.FF., che non hanno favorito condizioni di parità per i dipendenti nella partecipazione agli stessi.

B) Per l'esercizio 2013 le disponibilità del Fondo saranno utilizzate sulla base dei criteri che seguono :

B1. - Per i progetti e convenzioni finanziati con fondi esterni si richiama quanto già detto nel precedente punto A1;

B2. – Le risorse ordinarie di bilancio destinate all'istituto della produttività sono incrementate a decorrere dal corrente esercizio con le economie risultanti dai processi di riorganizzazione, approvati con la citata deliberazione della G.E. n.1.3/2013, ed asseverati dal Collegio dei Revisori in via preventiva con atto del 03/04/2013;

B3. – le predette somme sono cumulativamente destinate alla realizzazione del "Progetto di analisi e revisione dei processi e procedimenti dell'intera Azienda", già concluso nella prima fase e le cui risultanze saranno portate all'approvazione della G.E. nelle prossime settimane.

B4. – Tale progetto prevede una seconda fase, che dovrà svolgersi nell'ultimo trimestre dell'anno con la partecipazione attiva di tutti i dipendenti sulla base delle specifiche condizioni operative di ciascun servizio, che consisterà in una misurazione capillare e certificata dei tempi di lavoro applicati ai singoli procedimenti e processi lavorativi.

Il contributo dei singoli dipendenti, soggetto a valutazione individuale da parte dei responsabili dei servizi, sarà preventivamente ascritto a due fasce di ponderazione differenziate, sulla base della disponibilità e possibilità di utilizzazione di strumenti di misurazione informatizzati, ovvero manuali; mentre i dipendenti che non saranno in condizione di adottare le misure



organizzative proposte saranno ascritti ad una fascia di ponderazione ulteriormente inferiore e valutati con riferimento all'attività generale del proprio servizio.

B5. - Per questa fase operativa del progetto le fasce di ponderazione sono così determinate: Fascia base = coeff. 1, fascia intermedia = coeff. 2, fascia alta = coeff. 3. L'attribuzione della retribuzione incentivante avverrà moltiplicando la valutazione effettuata dai responsabili per il coefficiente assegnato.

B6. - Tenendo conto della sperimentaltà del sistema descritto, le parti concordano di dover operare un monitoraggio frequente del progetto proposto e di attivare incontri specifici per la valutazione degli aspetti regolamentari di dettaglio, di competenza dell'Azienda.

- C) Per quanto non previsto dal presente accordo rimangono in vigore le disposizioni approvate con il CCDI 27/11/2008.

Per il Coesio-Sds
IL DIRETTORE

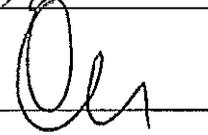


PER LE OO.SS.

FP CGIL

FLP UIL

 ALLEGATA NOTA FPC GIL
PAG. 3

 ALLEGATA NOTA UIL FPL
PAG. 3

Allegati:

1. tabella costituzione fondo
2. tabella ripartizione risorse
3. tabella progetti speciali 2011 e 2012

ALLEGATO N. 1

Allegato alla D.D. 371/2013

COESO	FORMAZIONE FONDO RISORSE UMANE - ANNO	2011	2012	2013
	RISORSE STABILI			
ART.31 comma 2 CCNL 22.01.04	UNICO IMPORTO CONSOLIDATO ANNO 2003	32.985,38	32.985,38	32.985,38
Art. 32 comma 1,2,7 CCNL 22.01.04	INCREMENTI CCNL 02-05	2.383,69	2.383,69	2.383,69
Art. 4, c. 1,4,5 CCNL 09.05.2006	INCREMENTI CCNL 04-05	1.064,15	1.064,15	1.064,15
Art. 8, c.7, CCNL 11.04.2008	INCREMENTI CCNL 06-09	1.769,37	1.769,37	1.769,37
DICH CONG 15(CCNL2002_05) E I (CCNL 08_09)	Rideterminazione per incremento stipendiale su posiz economiche	3.045,77	3045,77	3045,77
ART.31 comma 2 CCNL 22.01.2003	Art. 15, comma 5 CCNL 1.4.99 - posizioni organizzative già in comando	59.269,22	59.269,22	59.269,22
voce 1002+ 13^	R.I.A. CESSATI 2009 - voce 1002 x 13	1.107,47	1.107,47	1.623,83
TOTALE RISORSE STABILI		101.625,05	101.625,05	102.141,41
	RISORSE VARIABILI			
Art. 31 comma 3 CCNL 22.01.04	1,2% su base annua, del monte salari dell'anno 2003, esclusa la quota relativa alla dirigenza (art 15,c.2, - ccnl 01.04.1999)	2.554,96	2.554,96	2.554,96
""	Sponsorizzazioni - art 43 L.449/97 (art 15,c.1,lett.d- ccnl 01.04.1999)	3.743,00	3.000,00	3.000,00
""	fondi FSE o enti terzi (art 15,c.1,lett.d, k, - ccnl 01.04.1999)	12.975,00	2.240,00	8.000,00
"	50% risparmi da riorganizzazione(art 16 DL 98/2011)(art 15,c.1,lett. k,-ccnl 01.04.99)			20.000,00
TOTALE RISORSE VARIABILI		19.272,96	7.794,96	33.554,96
TOTALE FONDO INCENTIVANTE		120.898,01	109.420,01	135.696,37

ALLEGATO N. 2

FONDO 2011-2012 -> RIPARTIZIONE fondi

Ripartizione risorse 2010	2011	2012	2013
Progressione economica	33.166,95	31.605,99	31.000,00
Posizioni organizzative	27.125,00	27.125,00	27.125,00
Indennità di comparto	25.871,95	24.458,35	24.000,00
Fondi di cui alle lettere d), e) dell'art.17 del CCNL 1.4.1999 (Turno, rischi, reperibilità, condizioni disagiate, maneggio valori, ecc.).	1.692,32	1.637,51	-
TOT RISORSE STABILI	87.856,22	84.826,85	82.125,00
Residuo risorse stabili	13.768,83	16.798,20	20.016,41
Somma disponibile Variabili	19.272,96	7.794,96	33.554,96
Fondo di cui alla lettera a) dell'art.17 del CCNL 1.4.1999	33.041,79	24.593,16	53.571,37
TOTALE FONDO previsto	120.898,01	109.420,01	135.696,37

Disponibili per produttività individuale/collettiva al netto delle convenzioni per conto terzi

Residuo risorse stabili	13.600,05	16.300,05	18.729,24
1,2% su base annua, del monte salari dell'anno 2003, esclusa la quota relativa alla dirigenza	2.554,96	2.554,96	2.554,96
Sponsorizzazioni	3.743,00	3.000,00	3.000,00
50% risparmi da riorganizzazione (art 16 DL 98/2011)			20.000,00
TOTALE	19.898,01	21.855,01	44.284,20

ALLEGATO N. 3

RIEPILOGO PROGETTI PRODUTTIVITÀ' ANNO 2011

- **UNITA' FUNZIONALE SERVIZI SOCIO-EDUCATIVI**

PROGETTI CON FINANZIAMENTO ESTERNO (fondi FSE): progetto: corsi eda e progetto medmore&betterjobs – network (partecipazione trasversale UUFF e Direzione)

PROGETTO SERVIZIO CIVILE
PROGETTO ISEE E BONUS SOCIALI

- **UNITA' FUNZIONALE SERVIZI RESIDENZIALI**

PROGETTO - SERVIZIO DI PRENOTAZIONE, ORGANIZZAZIONE E CONTROLLO VISITE SPECIALISTICHE E FORNITURA FARMACI

PROGETTO - INTERVENTI DI MANUTENZIONE STRAORDINARIA DEL GIARDINO DELLA CASA DI RIPOSO FERRUCCI

- **UNITA' FUNZIONALE: SERVIZI SOCIO SANITARI INTEGRATI:** non presenti

- **UNITA' FUNZIONALE SERVIZI TECNICO AMMINISTRATIVI**

PROGETTO - IL FASCICOLO INFORMATIZZATO DEL DIPENDENTE

PROGETTO - GARE TELEMATICHE

PROGETTO - RICONOSCIMENTO PER SOSTITUZIONE DELL'ADDETTO AL CENTRALINO/ACCOGLIENZA E PROTOCOLLAZIONE (partecipazione trasversale)

PROGETTO - MANDATO ELETTRONICO (partecipazione UF amm.va, Socio educativa e Direzione)



RIEPILOGO PROGETTI PRODUTTIVITA' ANNO 2012

- **DIREZIONE**

PROGETTO – SEGRETERIA ORGANIZZATIVA P.I.S. 2012

- **UNITA' FUNZIONALE SERVIZI SOCIO-EDUCATIVI**

PROGETTO - SERVIZIO CIVILE

PROGETTO - ISEE E BONUS SOCIALI

PROGETTO - INCREMENTO DEGLI INDICI DI ATTIVITA'

PROGETTO - CORSI DI ITALIANO PER STRANIERI

PROGETTO - DIALOGO INTERCULTURALE (Bando FEI con finanziamento esterno)

PROGETTO CONVENZIONE SDS COLLINE METALLIFERE

- **UNITA' FUNZIONALE SERVIZI RESIDENZIALI**

PROGETTO – AMPLIAMENTO ORARIO DI APERTURA AL PUBBLICO RSA
FERRUCCI PROGETTO – GESTIONE DEL PARCO MACCHINE DEL COESO SDS
GROSSETO

- **UNITA' FUNZIONALE: SERVIZI SOCIO SANITARI INTEGRATI**

PROGETTO – AMPLIMENTO DELL'ORARIO DI APERTURA AL PUBBLICO
SPORTELLI SERVIZI SOCIALI

- **UNITA' FUNZIONALE SERVIZI AMMINISTRATIVI E TECNICI**

PROGETTO - ATTIVAZIONE PROCEDURE WEB DI GESTIONE E
CONTROLLO PRESENZE/ASSENZE DEL PERSONALE DIPENDENTE.

PROGETTO - INVIO FATTURE PER POSTA ELETTRONICA

PROGETTO - GARE ON LINE /ACQUISTI ON LINE

PROGETTO - GESTIONE INFORMATIZZATA DEGLI ATTI

PROGETTO - SERVIZIO DI RELAZIONI PUBBLICHE (partecipazione UF amm.va,
Socio educativa, e Direzione limitatamente a gennaio e febbraio)

A handwritten signature in black ink, consisting of several loops and a long vertical stroke, positioned on the right side of the page.

PA 4.
1

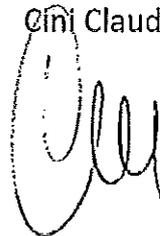
Nota UIL-FPL al CCDI Coeso-Societa' della salute 2011/2013

1. Nel precisare, come già nella propria nota del 1/10/2013, che a parere di questa organizzazione il termine azienda e l'aggettivo aziendale non possono essere usati in riferimento a codesto Ente (Società della salute costituita secondo la LRT 40/2005 e smi), dichiara che la sottoscrizione del presente contratto, che reca le parole di cui sopra, non costituisce rinuncia ad ogni e qualsivoglia situazione giuridica soggettiva e azione nei confronti di Coeso Sds Grosseto ed altri soggetti connessi.
2. In riferimento al progetto incentivo tempo-lavoro per il 2013 si rinvia integralmente alla allegata alla presente nota avente per oggetto le osservazioni alle schede 1 e 2 della riunione del 3 ottobre 2013.

Per la Segreteria Prov.le UIL FPL

Cini Claudio

CR 14/11/2013



PAG. 2

In riferimento alla documentazione arrivata a seguito della riunione del 3/10 u.s. questa O.S. intende far rilevare quanto segue.

Scheda 1: *Riorganizzazione UF Servizi Socio Sanitari Integrati (Territoriali)*

Per quanto concerne la riorganizzazione, dell'UF di cui sopra, nel premettere, come noto, che la consistenza e variazione delle dotazioni organiche non sono oggetto di contrattazione, e pertanto l'ente può attivarsi nella propria responsabilità, la scrivente Organizzazione osserva che le progressioni verticali presentate da Coeso SDS non rispettano i limiti di cui alla vigente normativa per le Pubbliche Amministrazioni, come già precisato nella riunione del 3 ottobre scorso. Rileva inoltre che, stante la presenza nell'organico di ben tre funzionari cat. giuridica DS, economica 3, per evitare il depauperamento del fondo per il salario accessorio di tutto il personale con l'istituzione di ben 4 IPR, e valorizzare risorse umane comunque già presenti, potrebbe essere effettuata una verifica dell'equivalenza delle mansioni, nell'ambito del sistema di classificazione professionale del CNLL e delle declaratorie, del profilo presentato di "coordinatore esperto dei servizi sociali" a quello già esistente di "funzionario educatore di comunità", assegnando a quest'ultimo profilo le responsabilità funzionali che si ritengono necessarie per il miglioramento dell'organizzazione del lavoro e dell'erogazione dei servizi istituzionali, tenuto conto che le mansioni attribuite al "coordinatore esperto dei servizi sociali", così come definite nella scheda, non sembrano afferire ad un profilo tecnico-professionale specifico.

21/02 11-13

Scheda 2 "Progetto analisi di rilevazione e revisione dei processi e dei procedimenti",

La procedura "TODAY" non riesce a cogliere la diversità delle attività svolte che per loro natura, in modo evidente, differiscono sia sotto l'aspetto quantitativo, qualitativo che sotto l'aspetto logistico, generando aumento di operazioni che richiedono tempo, nonché possibili ricadute negative sulle attività svolte, particolarmente per gli operatori che lavorano "front office", a contatto diretto con gli utenti dei servizi. Si evidenzia che la procedura ricalca analogo applicativo già sperimentato dall'allora Coeso, in seguito abbandonato.

Nel merito dei criteri di valutazione proposti osserva:

- la congenita disparità degli indicatori, che impediscono l'accesso alle fasce di merito più alte dei lavoratori che per la "loro posizione" non possono partecipare alla rilevazione;
- premesso che la valutazione del personale è prerogativa dei Responsabili, non sono stati comunicati i criteri in base ai quali sarà individuato il "gruppo tecnico", e se siano stati valutati competenze ed eventuali cause di incompatibilità dei componenti;
- l'assenza dei criteri, le cosiddette forbici, in base ai quali il "gruppo tecnico" / Responsabili UF/ Direttore applicheranno "il coefficiente di qualità" e approveranno modifiche alle schede;
- l'ingiusta penalizzazione dei dipendenti che a qualsiasi titolo non saranno in servizio in questi due mesi, specialmente di quanti saranno assenti per periodi lunghi, primi tra tutti i congedi maternità;
- la mappatura incompleta dei procedimenti e processi che ad oggi sembra escludere alcuni dipendenti dalle rilevazioni.

Pertanto, in merito a questo progetto, che avrà termine il 31/12/2013, a parere della scrivente, salvaguardando il proficuo lavoro effettuato nella predisposizione delle schede dei processi/procedimenti, Coeso SDS potrebbe:

1. Ripartire il punteggio complessivo per il 30% sulla rilevazione dei tempi di lavoro e per il 70% sulla revisione delle schede dei procedimenti, in modo da favorire lo sviluppo dello spirito propositivo nell'individuazione e superamento dei punti critici rilevati, nonché da costituire spunti per azioni di revisione micro/macro organizzativa;
2. Prevedere la possibilità anche per coloro che "per la loro posizione", non possono partecipare alla rilevazione "Today" di accedere a progetti individuali, in relazione ai positivi risultati dei quali sia consentito di derogare all'inserimento automatico e penalizzante nella fascia più bassa;

PAG. 3

Per dirimere in modo definitivo qualsiasi dubbio sorto, questa O.S. ritiene inoltre necessario che sia comunicato sin da ora:

1. la possibilità di non partecipare alla rilevazione per i dipendenti non interessati all'incentivo;
2. se dal 01/01/2014 l'Amministrazione intende obbligare formalmente i dipendenti all'utilizzo della procedura "Today".

In attesa di Vs. riscontro alle osservazioni presentate, distinti saluti.

AR 14/11/2013
AM

**FUNZIONE
PUBBLICA**



VIA REPUBBLICA DOMINICANA 80/g- 58100 GROSSETO – fp@grosseto.tosc.cgil.it
– tel. 0564 45911 – fax 0564 459100 – www.cgilfgrosseto.it

O.S.

14.11.2013 NOTA A VERBALE

In seguito alla modifica apportata dall'azienda nell'ultimo incontro alla proposta sull'attribuzione di incarichi professionali comportante l'eventuale indizione di procedure di progressione verticale, la scrivente O.S. ritiene opportuno prima della sottoscrizione, un ulteriore passaggio assembleare con il personale per verificare se sussiste il mandato alla firma anche a fronte delle modifiche intervenute.

Si precisa che l'assemblea è già stata convocata per il 19 p.v.

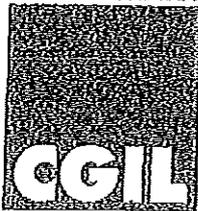
Rispetto al progetto presentato per il 2013 la CGIL FP fa propria la proposta di modifica già presentata dalla RSA e allegata alla presente.

CGIL FP Grosseto

Monica Pagni

A large, stylized handwritten signature in black ink, which appears to be the name Monica Pagni, is written over the typed name.

FUNZIONE
PUBBLICA



P. 2

RSA COeSO SdS GROSSETO

Grosseto, lì 23.10.2013

Al Direttore
Dr. Fabrizio Boldrini

Al Dirigente U.F. Servizi Tecnico-Amministrativi
Dr.ssa Marta Battistoni

Al Dirigente U.F. Servizi Socio-Assistenziali
Dr.ssa Renza Capuccioli

Al Dirigente U.F. Servizi Socio-Educativi
Dr. Massimiliano Marcucci

Al Segretario Monica Pagni
CGIL FP Grosseto

OGGETTO: Scheda n. 2 incontro con lo OOSS del 3 ottobre 2013; proposta modifiche.

In risposta a quanto esposto nella documentazione in oggetto, ricevuta da questa RSA in data 10/10/2013, in seguito al confronto con il personale dipendente iscritto CGIL e simpatizzante, riteniamo opportuno proporre le seguenti modifiche relative alle modalità operative necessarie per dare avvio alla fase conclusiva del progetto.

Preso atto che dal 1° novembre al 31 dicembre del corrente anno verrà effettuata la rilevazione dei tempi di lavoro con lo specifico software predisposto dall'Azienda, in merito agli indicatori previsti ai fini della valutazione della rilevazione, si osserva quanto segue:

- lo scopo della rilevazione è "fotografare" l'attività, di conseguenza fissare a monte obiettivi quantitativi può dare origine ad una misurazione falsata;

- le diverse attività, professionale e amministrativa, si svolgono con dinamiche molto diverse. In alcuni casi l'attività professionale in particolare potrebbe essere ostacolata dalle registrazioni in tempo reale;

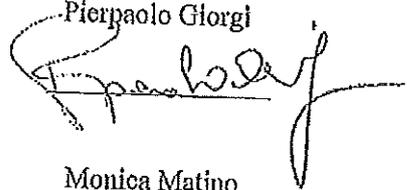
per questo si propone di modificare la proposta aziendale come segue:

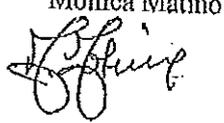
- invece del numero minimo delle registrazioni da effettuare dovrebbe essere stabilito a posteriori, in base al numero delle registrazioni effettuate dal personale, il dato medio e stabilire il parametro di valutazione sugli scostamenti dalla media;
- considerate le varie professionalità presenti all'interno dell'Azienda, si ritiene opportuno non differenziare, ai fini della valutazione, la registrazione in tempo reale dalla registrazione manuale per evitare penalizzazioni;
- il personale si impegna a contribuire al meglio alla revisione sostanziale delle schede di rilevazione dei processi/procedimenti senza la definizione di un parametro minimo.

In merito all'individuazione delle modalità di valutazione della rilevazione, tenendo conto della quantità e qualità delle registrazioni, si ritiene opportuno che il gruppo tecnico individui le principali macro attività aziendali e definisca una "pesatura" differenziata per ognuna di esse (es. n. 1 registrazione effettuata per la stesura di una gara di appalto non potrà avere lo stesso peso di n. 1 registrazione effettuata per la liquidazione di un contributo).

Per quanto concerne l'individuazione di "poliziotti d'area", con il compito di controllare la correttezza delle registrazioni, si ritiene opportuno impiegare una figura neutrale, esterna all'area di riferimento e che sia competente in materia. Pertanto per l'aspetto informatico delle registrazioni sarebbe auspicabile individuare una figura tecnica interna all'Azienda, mentre per ciò che riguarda il corretto utilizzo dei procedimenti/processi è opportuno continuare a far riferimento ai membri del gruppo tecnico. Preso atto delle problematiche tecnico-operative emerse nelle varie riunioni di gruppo durante la presentazione del software "Today tempo lavoro", si rimanda al gruppo tecnico e agli operatori coinvolti la soluzione delle criticità sorte.

La RSA COeSO-SdS

Pierpaolo Giorgi


Monica Martino


.....
 Francesca Tuccio
