

**DETERMINA DEL DIRETTORE DELLA
AREA VASTA N. 5**

N. 1162/AV5 DEL 17/10/2014

Oggetto: Approvazione e recepimento del Contratto Collettivo Integrativo Produttività Collettiva anno 2014.

**IL DIRETTORE DELLA
AREA VASTA N. 5**

VISTO il documento istruttorio, riportato in calce alla presente determina, dal quale si rileva la necessità di provvedere a quanto in oggetto specificato;

RITENUTO, per i motivi riportati nel predetto documento istruttorio e che vengono condivisi, di adottare il presente atto;

VISTA l'attestazione del Dirigente / Responsabile della Ragioneria / Bilancio in riferimento al bilancio annuale di previsione;

- DETERMINA -

1. di recepire e adottare l'allegato Contratto collettivo integrativo di lavoro per la Produttività Collettiva, anno 2014, sottoscritto dalla delegazione trattante di parte pubblica e parte sindacale in data 9/10/2014, quale parte integrante e sostanziale del presente atto;
2. di dare atto che il Collegio Sindacale ha esaminato positivamente l'ipotesi di accordo nella seduta del 24.09.2014;
3. di dare mandato all'U.O.C. Gestione Risorse Umane per l'adozione degli adempimenti di competenza;
4. di dare atto che la presente determina non è sottoposta a controllo ai sensi dell'art. 4 della Legge 412/91 e dell'art. 28 della L.R. 26/96 e s.m.i.;
5. di trasmettere il presente atto al Collegio Sindacale a norma dell'art. 17 della L.R. 26/96 e s.m.i.;

**IL DIRETTORE DI AREA VASTA
(DOTT. MASSIMO DEL MORO)**

La presente determina consta di n. 17 pagine di cui n.13 pagine di allegati che formano parte integrante della stessa.

- DOCUMENTO ISTRUTTORIO -

U.O.C. GESTIONE RISORSE UMANE

- Normativa, provvedimenti e disposizioni di riferimento

D. LGS. 165/2011, art. 40 bis
CCNL 19/04/2004, art. 30
CCNL 5/06/2006, art. 4
CCNL 10/04/2008, art. 9 e 11
CCNL 31/07/2009, art. 8
L. n. 122/2010

- Motivazione:

La Delegazione Trattante dell'Area della Dirigenza Medico Veterinaria – di parte pubblica e di parte sindacale – dell'Area Vasta n. 5, nel corso dell'incontro del 20.05.2014, giungeva alla definizione dei contenuti dell'Ipotesi di Accordo integrativo per la Produttività Collettiva del Comparto, e conseguentemente, procedeva alla sottoscrizione della medesima ipotesi.

Con nota ns. prot. n. 26957 del 22.05.2014 la Direzione di Area Vasta trasmetteva l'Ipotesi di Accordo suindicato unitamente alla Relazione Illustrativa ed alla Relazione Tecnico – finanziaria, alla Direzione Generale Asur per il successivo invio al Collegio Sindacale per il relativo controllo ai sensi dell'art. 5 del CCNL 2002/2005 sottoscritto il 3/11/2005 e dell'art. 40 bis del D. Lgs. 165/2001.

Con Determina del Direttore Generale n. 488 del 28 luglio 2014 l'Asur approvava e pubblicava il Piano Aziendale della Performance 2014/2016.

La Direzione Amministrativa Asur, alla luce dell'entrata in vigore del suddetto Piano, con nota ns. prot. n. 44750 del 22.08.2014 restituiva all'Area Vasta n.5 l'Ipotesi di Accordo suindicato affinché fosse *“elaborato conformemente al Piano della Performance successivamente adottato con determina Asur DG n. 488 del 28/07/2014”*.

In data 18.09.2014 è stata convocata quindi una nuova riunione con la delegazione Trattante del Comparto, per approvare e sottoscrivere l'Ipotesi di Accordo conseguentemente aggiornata al Piano della Performance aziendale.

Con nota ns. prot. n. 51286 del 22.09.2014 veniva nuovamente inoltrato al Collegio Sindacale l'accordo modificato secondo le precedenti indicazioni.

Con nota prot. Asur n. 20641 del 26.09.2014 il Dirigente dell'Area Dipartimentale Gestione Risorse Economiche e Relazioni Sindacali comunicava al Direttore di Area Vasta che il Collegio Sindacale nella seduta del 24/09/2014 aveva esaminato l'ipotesi di accordo esprimendo parere favorevole, con la precisazione di subordinare l'erogazione dell'importo dell'acconto e del saldo alla positiva ratifica del Nucleo di Valutazione.

Considerato quindi l'esito positivo del controllo sulla compatibilità dei costi con i vincoli di bilancio previsto dal novellato art. 40 bis del D.lgs 165/2011 così come modificato dall'art. 55 del D. Lgs. 150/2009, nel corso della riunione sindacale del 09/10/2014 si procedeva alla sottoscrizione del Contratto Integrativo per la Produttività collettiva per l'anno 2014.

Per quanto sopra premesso si ritiene di dover recepire ed adottare il Contratto Integrativo in parola sottoscritto con le OO.SS. in data 09/10/2014 al fine di procedere all'applicazione degli istituti sopra indicati.

Si ritiene, altresì, di trasmettere l'Accordo Integrativo in parola all'ARAN, come disposto dall'art. 40 bis del D. Lgs. n. 165/2001, e di procedere alla relativa pubblicazione sul sito internet dell'Area Vasta e sul sito Asur "Amministrazione Trasparente".

Per quanto sopra premesso

SI PROPONE:

1. di recepire e adottare l'allegato Contratto collettivo integrativo di lavoro per la Produttività Collettiva, anno 2014, sottoscritto dalla delegazione trattante di parte pubblica e parte sindacale in data 9/10/2014, quale parte integrante e sostanziale del presente atto;
2. di dare atto che il Collegio Sindacale ha esaminato positivamente l'ipotesi di accordo nella seduta del 24.09.2014;
3. di dare mandato all'U.O.C. Gestione Risorse Umane per l'adozione degli adempimenti di competenza;
4. di dare atto che la presente determina non è sottoposta a controllo ai sensi dell'art. 4 della Legge 412/91 e dell'art. 28 della L.R. 26/96 e s.m.i.;
5. di trasmettere il presente atto al Collegio Sindacale a norma dell'art. 17 della L.R. 26/96 e s.m.i.;

Il Responsabile del Procedimento

(Dott.ssa Cristiana Gandini)

Il Dirigente dell'UOC Gestione Risorse Umane

(Dott. Silvio Maria Liberati)

ATTESTAZIONE DEL DIRIGENTE DELL' U.O. ATTIVITA' ECONOMICHE E FINANZIARIE:

Visto

Il Dirigente U.O.C. Attività Economiche e Finanziarie
(Dott. Pietrino Maurizi)

- ALLEGATI -

All. n. 1: Contratto Integrativo

ALBO PRETORIO

COMPARTO SANITA' PUBBLICA

**CONTRATTO INTEGRATIVO
DI LAVORO**

Produttività collettiva
Area comparto anno 2014

**PRODUTTIVITA' COLLETTIVA PER IL MIGLIORAMENTO DEI
SERVIZI AI SENSI DELL'ART. 9 CCNL 2006-09 COMPARTO
PERSONALE SANITA' SOTTOSCRITTO IL 10.04.2008**

Handwritten signatures and notes:

- top left: *ASUR*
- top center: *NURSING*
- top right: *FR-CGIL Maurizio...*
- middle left: *...*
- middle center: *Tedeschi Francesco*
- middle right: *MP*
- bottom left: *...*
- bottom center: *...*
- bottom right: *...*
- far right: *...*

In data 9/10/2014 presso la sede amministrativa dell'Area Vasta n. 5 di Ascoli Piceno e San Benedetto del Tronto in Ascoli Piceno, Via degli Iris, ha avuto luogo l'incontro tra:

Delegazione trattante di Parte Pubblica:

Dott. Massimo Del Moro, Direttore di Area Vasta n. 5

Dr. Silvio Maria Liberati, Direttore U.O.C. Gestione Risorse Umane

Dr.ssa Maria Teresa Nespeca, Direttore di Distretto

Dr. Vincenzo Calvaresi, Direttore Dipartimento di Prevenzione

Dr. Elio Capecci, Dirigente Professioni Sanitarie

Dr. Remo Appignanesi, Direttore Medico

Delegazione trattante di Parte Sindacale:

- Rappresentanti Territoriali:

Segreteria FP CGIL

Segreteria CISL FP

Segreteria UIL

Segreteria FSI

Segreteria Nursind

- Componenti RSU DI AREA VASTA:

Aloisi Gianluca

Benedetti Benedetto

Camaioni Claudio

Cardarelli Fabrizia

Carnicelli Francesca

Chiovini Brunella

Cicconi Sante

Di Vito Mariangela

Fioravanti Roberto

Fiori Caterina

Gasparrini Paola

Marinelli Leonardo

Massari Francesco

Mauro Giuliani

Menziotti Fausto

Montana Salvatore

Pantalone Matteo

Pelosi Maurizio

Petritoli Nazzareso

Pezzuoli Vittorio

Rosati Michele

Sudati Stefano

Tedeschi Francesco

Tiziana Traini

Torresi Benedetto

Villa Paolo

Viviani Maria Assunta

AREA VASTA N. 5
PRETORIO

Al termine, le parti convengono di stipulare il seguente Contratto Integrativo - produttività collettiva Area comparto con valenza dal 1° Gennaio al 31 Dicembre 2014.

ANNO 2014

CONTRATTO INTEGRATIVO DI AREA VASTA - PRODUTTIVITÀ COLLETTIVA AREA COMPARTO

1) Finalità del salario di produttività:

Il sistema di incentivazione alla produttività è finalizzato:

- o A migliorare, dal punto di vista quali/quantitativo il servizio che l'Area Vasta è chiamata ad offrire al cittadino utente, nel quadro di un più efficiente utilizzo delle risorse;
- o A perseguire e a verificare in concreto i risultati ottenuti dall'équipe e dal singolo dipendente;
- o A sperimentare procedure gestionali nell'ambito dei criteri generali posti, in modo decentrato, a livello di singolo dipartimento e unità operativa.

Il vigente C.C.N.L. 2006/2009, primo biennio economico, per effetto del comma 1 dell'art. 9 conferma i principi contenuti dall'art. 30 del CCNL 19 Aprile 2004 e precisamente:

- che il fondo è destinato a promuovere il miglioramento organizzativo e l'erogazione dei servizi per la realizzazione degli obiettivi generali dell'azienda, finalizzati al conseguimento di più elevati livelli efficienza, di efficacia e di economicità dei servizi istituzionali;

- che "l'istituto della produttività collettiva è finalizzato al raggiungimento degli obiettivi e dei risultati, complessivamente concordati dalla direzione generale con i dirigenti responsabili delle unità operative mediante la metodologia della gestione per budget, in relazione alle risorse finanziarie, strumentali ed umane attribuite alle medesime unità operative, compresa la quota parte di produttività collettiva assegnata in contrattazione decentrata per lo specifico obiettivo";

- che i compensi dei dipendenti saranno attribuiti dal dirigente responsabile con riguardo alla collocazione organizzativa e professionale dei dipendenti interessati e della funzionalità della loro partecipazione ai singoli progetti ed obiettivi assegnati e al grado di partecipazione individuale nel raggiungimento degli obiettivi stessi.

Inoltre il CCNL 1998/2001 all'art. 4, non abrogato, prevede:

Comma 2 - "I sistemi di incentivazione del personale sulla base degli obiettivi, programmi e progetti di incremento della produttività e di miglioramento della qualità del servizio, con la definizione dei criteri generali delle metodologie di valutazione e di ripartizione delle risorse del fondo di cui all'art. 38, comma 3".

Comma 4 - "Le componenti salariali relative alla produttività da attribuire a livello di contrattazione integrativa sono correlate ai risultati conseguiti nella realizzazione dei citati programmi, verificati dal Nucleo di Valutazione".

2) Gestione del salario di produttività

Il fondo è stato ricostituito secondo le modalità dettate dall'art. 8 del CCNL 2006/09 (II biennio economico) ed è preposto alla corresponsione dei premi per la qualità della prestazione individuale e per i compensi della produttività collettiva e per il miglioramento dei servizi.

Handwritten signatures and notes:
- A large diagonal watermark "ALBO AZIENDALE" is visible across the page.
- At the bottom, there are several handwritten signatures in blue and red ink.
- A handwritten note on the right side reads: "Tedeschi: Franco".
- Another handwritten note at the bottom right says "Maurizio".
- There are also some numbers and initials scattered at the bottom, including a "3" and "LRSINS".

Il fondo per l'anno 2014, provvisoriamente definito con Determina n. 525/AV5 del 20/05/2014 ammonta ad € 1.629.569,79 e verrà assegnato, senza vincolo per gli anni successivi, nel seguente modo:

QUOTA "A": l'importo dell' 80%, pari ad €. 1.303.655,83, viene destinato alla realizzazione di progetti per il raggiungimento degli obiettivi di budget, annualmente definiti in coerenza agli obiettivi assegnati dalla Direzione Generale ASUR, da corrispondere al personale del comparto di tutte le UU.OO. utilizzando l'apposita scheda di budget che viene allegata al presente atto del quale costituisce parte integrante e sostanziale (All. n. 1);

QUOTA "B": l'importo del 20%, pari ad €. 325.913,96, viene destinato alla realizzazione di progetti di rilevanza strategica, individuati dalla Direzione di Area Vasta sulla base delle proposte presentate dai Direttori dei Dipartimenti interessati, utilizzando l'apposita scheda che viene allegata al presente atto del quale costituisce parte integrante e sostanziale (All. n. 2), che saranno oggetto di informativa e confronto con le OO.SS in merito ai criteri di valutazione dei progetti medesimi.

3) QUOTA "A" - Regolamentazione

A - Il fondo di QUOTA "A" come sopra quantificato, verrà ripartito tra le Unità operative in base al numero dei dipendenti assegnando ad ogni categoria le relative quote, con riguardo alla collocazione organizzativa e professionale dei dipendenti interessati ed in proporzione al trattamento retributivo tabellare.

Determinazione delle quote:

Il numero delle quote totali da utilizzare per la ripartizione del fondo tra le varie UU.OO. viene calcolato sulla base dei dipendenti a tempo indeterminato e a tempo determinato presenti in servizio al 1/1/2014, suddivisi per categoria contrattuale, moltiplicato il valore unitario attribuito per categoria.

CATEGORIA A	1,00 quota
CATEGORIA B	1,20 quota
CATEGORIA BS	1,25 quota
CATEGORIA C	1,45 quota
CATEGORIA D	1,65 quota
CATEGORIA DS	1,85 quota

Valore unitario della quota

Il valore della singola quota è determinato dall'importo del Fondo destinato alla quota "A" diviso il numero totale delle quote, moltiplicato per il valore unitario previsto dalla categoria di appartenenza, così come specificato nell' Allegato 4, e come di seguito riportato:

CATEGORIA A	€. 453,38
CATEGORIA B	€. 544,06
CATEGORIA BS	€. 566,73
CATEGORIA C	€. 657,40
CATEGORIA D	€. 748,08
CATEGORIA DS	€. 838,76

B - Modalità di attribuzione del fondo di quota "A"

Il fondo di QUOTA "A", così attribuito, verrà ripartito tra il personale della U.O. previa verifica del Nucleo di Valutazione tenendo conto dei seguenti criteri:

[Area con diverse firme e iniziali in rosso, blu e nero, alcune con date e nomi parzialmente leggibili.]

Il 90% è subordinato al raggiungimento degli obiettivi assegnati alla U.O. in sede di contrattazione di budget;

Il 10% è legato alla valutazione della performance individuale in conformità a quanto previsto dal "Piano della Performance" ASUR approvata con Determina del Direttore Generale n. 488 del 28 luglio 2014.

La misurazione della performance individuale per il personale del comparto è legata a:

- Raggiungimento dell'obiettivo di attività, di carattere operativo, assegnato dai Dirigenti Responsabili di riferimento, nell'ambito della scheda individuale di valutazione;
- Contributo di performance del settore di appartenenza, alle competenze dimostrate e ai comportamenti professionali, come declinati nell'apposita scheda individuale.

Lo strumento di valutazione della performance individuale è rappresentato dalla scheda di valutazione individuale (Allegato 3) che è strutturata in modo da misurare sia gli obiettivi che i comportamenti, compilata a cura del Dirigente sovraordinato e controfirmata dal dipendente valutato per presa visione.

Contro la valutazione di I^a istanza il dipendente valutato può presentare ricorso in forma scritta al valutatore di II^a istanza (Nucleo di Valutazione) con R.R. entro 10 giorni dal ricevimento della scheda individuale di valutazione e può anche chiedere di essere ascoltato in contraddittorio assistito da un consulente di fiducia. Il contraddittorio dovrà essere aperto dal Nucleo di Valutazione entro il mese successivo alla presentazione del ricorso e lo concluderà in 90 giorni. Tale procedura descritta dal presente comma viene adottata solo quando il dipendente subisca un danno economico (quando non si ottiene la liquidazione al 100%).

C - Beneficiari del fondo di quota "A"

Concorrono alla ripartizione del fondo relativo alla produttività collettiva per il miglioramento dei servizi tutti i dipendenti del Comparto Sanità assunti a tempo indeterminato ed a tempo determinato.

Per il personale neo assunto a tempo indeterminato, l'ammissione ai benefici decorre dal primo giorno di immissione in servizio e, comunque, proporzionalmente ai mesi di servizio effettuati.

Per il personale a tempo determinato i benefici spettano a decorrere dal terzo mese di servizio continuativo e, comunque, proporzionalmente al periodo lavorato.

Per i dipendenti in servizio ad orario ridotto l'erogazione avviene in proporzione all'orario effettuato.

In caso di assenze, escluse quelle per studio, aggiornamento, permessi e aspettative sindacali, ferie, infortuni sul lavoro, malattie professionali ed aspettativa obbligatoria per gravidanza e puerperio, Legge 104, si effettuerà una riduzione di 1/365 per ogni giorno di assenza.

D - Procedure del fondo di quota "A"

Tutti i dipendenti debbono essere coinvolti nei progetti obiettivo incentivanti di quota "A".

Il Dirigente responsabile della Unità Operativa, unitamente al titolare dell'incarico di coordinamento e/o di posizione organizzativa, contratta il budget e gli obiettivi da raggiungere con la Direzione di Area Vasta, differenziati eventualmente tra Dirigenza e Comparto e comunque distinguendo gli impegni e i compiti della dirigenza e del personale del comparto;

Il Dirigente responsabile della Unità Operativa, unitamente al titolare dell'incarico di coordinamento e/o di posizione organizzativa, entro 15 giorni dalla firma del budget con la

[Area con diverse firme e una data "5" in rosso]

Direzione di Area Vasta è tenuto ad organizzare una riunione di Unità Operativa, coinvolgendo Dirigenza e Comparto per l'illustrazione e la discussione del budget assegnato, illustrando gli obiettivi e acquisendo la firma per presa conoscenza degli obiettivi di riferimento nell'apposito verbale che verrà all'uopo redatto. Eventuali impedimenti allo svolgimento delle predette Riunioni saranno segnalati alla Direzione di Area Vasta che provvederà in materia. La valutazione individuale di cui al paragrafo precedente potrà influenzare la liquidazione finale della produttività, solo nel caso in cui sono state rispettate le procedure indicate nei punti precedenti.

Nel caso in cui le procedure non vengano rispettate, al dipendente non potrà essere effettuata alcuna decurtazione.

Per l'anno 2014 sarà erogato un acconto pari al 50% del fondo con i parametri sopra riportati previa verifica del Direttore di Area Vasta, in qualità di valutatore di prima istanza, deputato ad accertare lo stato di avanzamento delle attività legate agli obiettivi concordati negli incontri con i Dirigenti responsabili delle Unità Operative e sulla base delle attività effettuate nel 1° semestre 2014.

La corresponsione dell'acconto avverrà, per il personale a tempo indeterminato, entro il mese successivo alla sottoscrizione della presente Intesa previa certificazione da parte del Nucleo di Valutazione, mentre, il personale a tempo determinato, verrà interamente liquidato solo in sede di liquidazione finale.

Il Dirigente dovrà, contestualmente alla trasmissione all'Ufficio competente delle schede di valutazione individuali dei dipendenti che hanno partecipato al progetto, informare ciascun dipendente della valutazione complessiva, consegnandogli, in busta chiusa, copia della scheda individuale, indicando le motivazioni del giudizio espresso e acquisirne la firma per presa visione, previa verbalizzazione dell'avvenuta informazione e consegna della scheda.

Ai fini delle verifiche da parte del Nucleo di Valutazione e della relativa liquidazione a saldo delle competenze spettanti, il Dirigente Responsabile dovrà presentare alla Direzione di Area Vasta una relazione consuntiva sulla realizzazione dello stesso unitamente alle schede di valutazione individuale dei dipendenti che vi hanno partecipato.

A fine progetto, il Nucleo di Valutazione verificherà il raggiungimento degli obiettivi prefissati, proponendo la liquidazione dei premi di produttività in base alla percentuale raggiunta, che avverrà secondo il seguente schema:

Raggiungimento obiettivo dal	91% al 100%	liquidazione 100%
Raggiungimento obiettivo dal	76% al 90%	liquidazione 90%
Raggiungimento obiettivo dal	61% al 75%	liquidazione 75%
Raggiungimento obiettivo dal	50% al 60%	liquidazione 60%
Raggiungimento obiettivo sotto al	50%	liquidazione 0

La liquidazione finale avverrà entro il primo mese successivo alla chiusura del bilancio di esercizio dell'anno di riferimento in coerenza con quanto previsto dal Piano della Performance Asur 2014-206 e comunque previa certificazione del Nucleo di Valutazione.

Le quote residue non liquidate per mancato raggiungimento dell'obiettivo andranno ad incrementare il fondo di produttività dell'anno di competenza.

Il personale del comparto che non viene coinvolto o non viene messo nelle condizioni di elaborare e sviluppare obiettivi propri può segnalarlo, per iscritto, alla Direzione di Area Vasta, che dovrà tenerne conto in sede di verifica; qualora la suddetta condizione dipenda da inadempienze di dipendenti estranei al Comparto, la Direzione di Area Vasta dovrà provvedere alle azioni valutative di sua competenza.

I risultati (percentuali e motivazioni) della verifica da parte del Nucleo di Valutazione saranno trasmessi al Servizio Personale per effettuare la liquidazione, ai Dirigenti Responsabili delle UU.OO. e ai titolari di incarico di coordinamento e/o di posizione organizzativa ed all'Ufficio



Relazioni Sindacali, per consentire il monitoraggio dell'andamento delle attività alla fine di ogni esercizio.

4) QUOTA "B" - Regolamentazione

A - Il fondo di quota "B" verrà ripartito fra tutto il personale del comparto coinvolto nella progettazione e realizzazione dei progetti approvati, con particolare riguardo ai progetti di integrazione in Area Vasta, secondo le seguenti quote:

CATEGORIA A	1,00 quota
CATEGORIA B	1,20 quota
CATEGORIA BS	1,25 quota
CATEGORIA C	1,45 quota
CATEGORIA D	1,65 quota
CATEGORIA DS	1,85 quota

RESPONSABILE DEL PROGETTO: maggiorazione del 35% della quota individuale individuata al punto 3) comma A.

B - La Direzione di Area Vasta adotta, con apposita griglia di valutazione, i criteri di individuazione dei progetti speciali da finanziare con la quota "B" del fondo entro il 31 maggio del corrente anno, stabilendo sin da ora che dall'anno 2015 la scadenza sarà anticipata al 28 febbraio.

C - Il fondo di quota "B" pari ad €. 325.913,96 verrà ripartito in base al numero dei dipendenti appartenenti ai ruoli Sanitario, Tecnico ed Amministrativo del comparto.

D - Il finanziamento dei singoli progetti avverrà in base alla quota individuale dei singoli partecipanti così come individuata al comma A dell'art. 3), o di ulteriori criteri aggiuntivi concordati con le OO.SS., definendo anche il valore minimo del progetto pesato sul principio che l'importo minimo non deve essere inferiore al 50% della quota individuale di cui al comma A dell'art. 3).

La Direzione di Area Vasta provvederà all'informativa ed al confronto con le OO.SS. di tali progetti di quota "B" non appena completata la valutazione delle proposte presentate.

E - Un progetto deve avere solo 1 responsabile.

F - Il Responsabile del progetto dovrà essere definito preliminarmente.

G - Tutti i soggetti partecipanti al progetto dovranno essere definiti preliminarmente con l'indicazione del nominativo, della qualifica e della categoria di appartenenza.

H - Il Responsabile del progetto attesterà la partecipazione dei singoli operatori, comunicando tempestivamente le eventuali variazioni dei dipendenti coinvolti nel progetto.

I - Il Responsabile del progetto ha l'obbligo di acquisire la firma per accettazione del personale coinvolto in calce al progetto medesimo.

L - Si potrà partecipare solo ad un unico progetto.

Maurizio



M - Sono esclusi dalla partecipazione dei suddetti progetti:
- I dipendenti che partecipano a progetti regionali o aziendali finalizzati con fondi specifici;
- I dipendenti con deficit orario superiore a n. 15 ore non turnisti.

N - I progetti dovranno avere un minimo di n. 3 partecipanti.

O - L'importo individuale spettante al singolo partecipante al Progetto di quota "B" non potrà superare la cifra attribuita dal comma A dell'art. 3).

P - Le quote relative a progetti di quota "B" non liquidate, ad eccezione di quanto previsto dal comma Q successivo, andranno ad incrementare la quota individuale degli altri partecipanti allo stesso progetto, fermo restando il tetto individuale.

Q - Le quote residue relative a progetti non liquidate per mancato raggiungimento dell'obiettivo andranno ad incrementare la quota "A" della produttività collettiva dell'anno di competenza.

Nel caso in cui le procedure non vengano rispettate, al dipendente non potrà essere effettuata alcuna decurtazione.

NORMA TRANSITORIA FINALE

-Il presente accordo potrà essere oggetto di integrazioni e/o modifiche in relazione alle indicazioni e disposizioni regionali o ASUR di propria competenza, che interverranno successivamente alla stipula del presente Accordo.

-Le parti concordano sulla necessità di informazione e confronto al tavolo sindacale di ogni altro progetto finalizzato (fondi vincolati, progetti regionali, etc.) riguardante il personale del Comparto, sia in ordine alle attività progettuali che alle risorse collegate.

- Le parti concordano che l'istituzione di nuovi ruoli e figure determinerà la sottoscrizione di un accordo sulle specifiche modalità valutative ad un livello che verrà determinato dal tipo di figura.

Ascoli Piceno 9/10/2014

PARTE PUBBLICA

Dott. Massimo Del Moro, 

Dr. Silvio Maria Liberati, 

Dr.ssa Maria Teresa Nespeca, _____

Dr. Vincenzo Calvaresi, _____

Dr. Ello Capecci, _____

Dr. Remo Appignanesi, _____

PARTE SINDACALE

- Rappresentanti Territoriali:

Segreteria FP CGIL 

Segreteria CISL FP _____

Segreteria UIL Maria Maria
Segreteria FSI _____
Segreteria Nursind _____

- Componenti RSU DI AREA VASTA:

Aloisi Gianluca _____
Benedetti Benedetto [Signature]
Camaioni Claudio [Signature]
Cardarelli Fabrizia [Signature]
Carnicelli Francesca [Signature]
Chiovini Brunella _____
Cicconi Sante _____
Di Vito Mariangela _____
Fioravanti Roberto _____
Fiori Caterina _____
Gasparrini Paola _____
Marinelli Leonardo _____
Massari Francesco _____
Mauro Giuliani [Signature] FP-2012
Menziotti Fausto _____
Montana Salvatore [Signature]
Pantalone Matteo [Signature]
Pelosi Maurizio _____
Petritoli Nazzareno _____
Pezzuoli Vittorio _____
Rosati Michele _____
Sudati Stefano _____
Tedeschi Francesco _____
Tiziana Traini [Signature]
Torresi Benedetto [Signature]
Villa Paolo _____
Viviani Maria Assunta [Signature]

ALBO PRETORIO

MP

[Signature]

SCHEDA SINTETICA DEL PROGETTO N.

TITOLO DEL PROGETTO

Responsabile

Descrizione sintetica

Obiettivi specifici (rappresentano lo scopo predominante del progetto, la meta da raggiungere)

- 1
- 2
- 3
- 4

Fasi di realizzazione (Indicare i termini temporali entro cui devono essere portate a compimento le diverse attività che rappresentano i contenuti del progetto)

ATTIVITA'

TEMPI

Strutture coinvolte (1 o più UU.OO.)

- 1

Personale coinvolto (nominativo, categorie e U.O. di appartenenza)

Risultati attesi (Esito finale programmato dallo sviluppo del progetto)

Indicatori di risultato (Sono i parametri che permettono di valutare lo stato di avanzamento ed i risultati conseguiti anche in misura numerica o percentuale; indispensabili per la valutazione finale del progetto. Il loro peso sarà individuato in proporzione al numero degli stessi)

INDICATORE

VALORE 2012 (se esiste il valore storico)

ATTESO

Note/ osservazioni:

[Area containing multiple handwritten signatures and notes in various colors (black, red, blue). Some legible words include 'Maurizio', 'MR', 'Teddy', 'Nessuno', 'già', 'ma']

SCHEDA DI VALUTAZIONE

Comparto

Anno

Struttura Organizzativa

DATI ANAGRAFICI DEL VALUTATO

Cognome e Nome

Matricola

Posizione Professionale

Area dei Risultati

Punteggio

Livello di partecipazione ai risultati della struttura di appartenenza

max 20 punti

Livello di raggiungimento degli obiettivi individuali assegnati (come da scheda obiettivi allegata)

max 20 punti

Area dei comportamenti organizzativi

Punteggio

Conoscenza generali

max 15 punti

Grado di coinvolgimento nella struttura

max 15 punti

Attenzione ai propri doveri

max 15 punti

Orientamento all'utenza

max 15 punti

VALUTAZIONE COMPLESSIVA (=somma dei punteggi)

max 100 punti

Punti di forza e Aspetti da migliorare

Osservazioni del valutato

Data

Firma del valutatore

Firma del valutato

ALBO PRETORIO

[Handwritten signatures and notes on the right margin]

AREA VASTA 5 RIPARTIZIONE FONDO PRODUTTIVITA' COLLETTIVA ANNO 2013

1.629.569,79

Fondo anno 2014 definito con Determina n. 525/AV5 del 20/05/2014

RIPARTIZIONE

1.303.655,83
325.973,96

Quota "A" pari all' 80% del Fondo
Quota "B" pari al 20% del Fondo

QUOTA FONDO "A" PRODUTTIVITA' COLLETTIVA RELATIVA AI DIPENDENTI DELL' AV5

Col. A	Col. B	Col. C	Col. D	Col. E	Col. F	Col. G
Cat.	N. Dipendenti al 1/1/2014	Quota individuale	Valore Quota (Fondo/Tot. quote)	Valore Quota Individuale	Tot. Quota (Col. B x Col. G)	Quota Fondo per categoria
A	85,00	1,00	453,38	453,38	85,00	38.537,51
B	93,00	1,20	453,38	544,06	111,60	50.597,48
BS	271,00	1,25	453,38	566,73	338,75	153.583,30
C	140,00	1,45	453,38	657,40	203,00	92.036,63
D	1.201,00	1,65	453,38	748,08	1.981,65	898.445,29
DS	84,00	1,85	453,38	838,76	155,40	70.455,63
TOTALI	1.874,00				2.875,40	1.303.655,83

[Handwritten signature in red ink]

PROPORIO

[Handwritten signatures and notes]

FRANCESCO MANGIAGLIA

Tedeschi Finanziaria