

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

N. 1413/AV5 DEL 19/12/2014

Oggetto: Approvazione e recepimento del Contratto Integrativo per la Retribuzione di Risultato Area Dirigenza Sanitaria Professionale Tecnica e Amministrativa, 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;

- D E T E R M I N A -

1. di recepire e adottare l'allegato Contratto collettivo integrativo di lavoro per la Retribuzione di Risultato Area Dirigenza SPTA, anno 2014, sottoscritto dalla delegazione trattante di parte pubblica e parte sindacale in data 11.12.2014, 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 17/11/2014;
3. di dare mandato all'U.O.C. Gestione Risorse Umane per l'adozione degli adempimenti di competenza;
4. di procedere con la pubblicazione del Contratto integrativo sul sito internet secondo la normativa vigente;
5. 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.;
6. 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.37 pagine di cui n.33 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
Art. 52 CCNL 8.06.2000 dell' Area Dirigenza SPTA
CCNL 3.11.2005 artt. 51 e 52
Art. 11 CCNL 5.07.2006
Art. 4, 27 CCNL 17.10.2008
Art. 10 CCNL 6.05.2010 biennio economico
L.R. n. 13/2003 e s.m.i.
L. n. 122/2010
DGRM n. 1156 del 29.07.2013

- Motivazione:

La Delegazione Trattante dell' Area della Dirigenza SPTA – di parte pubblica e di parte sindacale – dell' Area Vasta n. 5, nel corso dell' incontro del 30.09.2014 giungeva alla definizione dei contenuti dell' Ipotesi di Accordo integrativo per la Retribuzione di Risultato e Premio per la qualità della prestazione individuale per i dirigenti dell' Area Sanitaria Professionale Tecnica e Amministrativa, e conseguentemente, procedeva alla sottoscrizione della medesima ipotesi.

Con nota ns. prot. n.54447 del 1.10.2014 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 nota prot. n. 22294 del 13.10.2014 il Dirigente dell' Area Politiche del Personale Asur comunicava al Direttore di Area Vasta che il Collegio Sindacale nella seduta del 9.10.2014 in riferimento all' Ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo di Area Vasta Retribuzione di Risultato dell' Area SPTA per l' anno 2014 aveva espresso il parere negativo in quanto le previsioni dei pagamenti degli stati di avanzamento e dei saldi annuali dovevano essere subordinati alla verifica del Nucleo di Valutazione Aziendale.

In riscontro alla predetta comunicazione, il Direttore di Area Vasta con nota prot. n. 61065 del 24.10.2014 trasmetteva l'Ipotesi di contratto, modificato con le integrazioni richieste dal Collegio Sindacale e sottoscritto nuovamente dalle Delegazioni Trattanti di Parte Pubblica e Sindacale in data 23.10.2014.

Il Collegio Sindacale nella seduta del 17 novembre 2014 prendeva atto di quanto chiarito con la nota sopraindicata ed esprimeva parere favorevole. Quanto sopra veniva comunicato con successiva nota del Dirigente Politiche del Personale prot. n. 27377 del 4.12.2014.

In data 11.12.2014 si procedeva quindi alla sottoscrizione definitiva del Contratto Collettivo Integrativo per la Retribuzione di Risultato per i Dirigenti dell'Area SPTA 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 11.12.2014 al fine di procedere all'applicazione degli istituti sopra indicati.

In data 12.12.2014 si è provveduto a trasmettere l'Accordo Integrativo all'ARAN, come disposto dall'art. 40 bis del D. Lgs. n. 165/2001 ed al Consiglio Nazionale dell'Economia e Lavoro come previsto dall'art.55 del D.Lgs. 150/2009.

Si ritiene di dover procedere alla pubblicazione dell'Accordo Retribuzione di Risultato anno 2014 sul sito internet dell'Area Vasta e sul sito "Amministrazione Trasparente" dell'Asur Marche, come previsto dalla normativa vigente.

Per quanto sopra premesso

SI PROPONE:

1. di recepire e adottare l'allegato Contratto collettivo integrativo di lavoro per la Retribuzione di Risultato Area Dirigenza SPTA, anno 2014, sottoscritto dalla delegazione trattante di parte pubblica e parte sindacale in data 11.12.2014, 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 17/11/2014;
3. di dare mandato all'U.O.C. Gestione Risorse Umane per l'adozione degli adempimenti di competenza;
4. di procedere con la pubblicazione del Contratto integrativo sul sito internet secondo la normativa vigente;
5. 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.;
6. 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



*Ascoli Piceno
San Benedetto del Tronto*

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DI AREA VASTA

**RETRIBUZIONE DI RISULTATO
DIRIGENZA**

**SANTARIA, PROFESSIONALE,
TECNICA ED AMMINISTRATIVA**

Anno 2014

SIGLATO IL 23 10 2014

SOTTOSCRITTO DEFINITIVAMENTE IL 11 12 2014

PARTE PUBBLICA

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

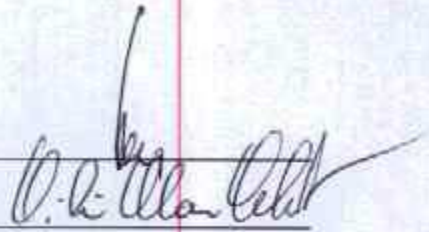
Dr. Silvio Maria Liberati, Direttore U.O.C. Gestione Risorse Umane

Dr.ssa Maria Teresa Nespeca, Direttore di Distretto

Dr. Vincenzo Calvaresi, Direttore Dipartimento di Prevenzione

Dr. Remo Appignanesi, Direttore Medico PO

Dr. Elio Capecci, Dirigente Professioni Sanitarie





PARTE SINDACALE

Si.Na.FO

Dott.ssa Rafaiani Stefania Maria

Dott. Mazzoni Isidoro

Dott.ssa Resta Anna Maria

SDS-SNABI

Dott. Quagliarini Luciano

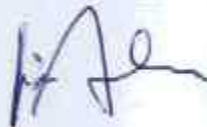
Dott. Pulcini Bruno



A.U.P.I.

Dott. Alessandrini Vinicio

Dott.ssa Lauri Simonetta



UIL-FP

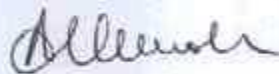
Martini Mauro

CGIL-FP

Sig. Calvaresi Maria

Dott.ssa Mandolini Anna G.

Dott.ssa Falcioni Isa

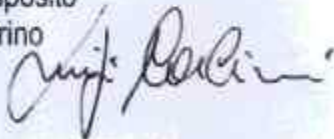


FEDIR SANITA'

Dott. Massimo Esposito

Dott. Maurizi Pietrino

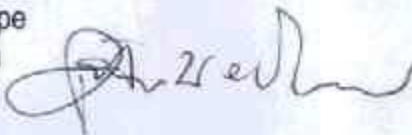
Ing. Carlini Luigi



CISL-FP

Sig. Donati Giuseppe

Avv. Viozzi Patrizia





PARTE I
DIRIGENZA SANITARIA E DELLE PROFESSIONI
INFERMIERISTICHE

ALBO PRETORIO

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten mark]

[Handwritten signature]

[Handwritten mark]



Il giorno 11 del mese di DICEMBRE dell'anno 2014 alle ore _____ presso la Sede Amministrativa dell'Area Vasta n. 5 – Ascoli Piceno, sita in via degli Iris – Ascoli Piceno, ha avuto luogo l'incontro tra:

LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA

E

LA DELEGAZIONE SINDACALE

Al termine, le parti convengono di stipulare la seguente ipotesi di:

CONTRATTO INTEGRATIVO DI AREA VASTA RELATIVO ALLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO E PREMIO PER LA QUALITÀ DELLA PRESTAZIONE INDIVIDUALE PER I DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI PER L'ANNO 2014

Art. 1

Campo di applicazione e finalità


Le norme contenute nel presente contratto si applicano a tutto il personale della Dirigenza Sanitaria non Medica dell' Area Vasta 5 di Ascoli Piceno-San Benedetto del Tronto e ha validità per il periodo dal 1° Gennaio al 31 Dicembre 2014.

Art. 2

Quadro normativo di riferimento

- Art. 61 CCNL 5/12/1996 "Il finanziamento della retribuzione di risultato"
- Art. 62 CCNL 5/12/1996 "La produttività dei Dirigenti del SSN"
- Art. 63 CCNL 5/12/1996 "Premio per la prestazione della qualità individuale"
- Art. 52 CCNL 8/06/2000
- Art. 51 CCNL 3/11/2005
- Art. 11 CCNL 5/07/2006
- Art. 27 CCNL 17/10/2008
- Art. 10 CCNL 6/05/2010 "Fondo per la retribuzione di risultato e per la qualità della prestazione individuale"
- L.R. n. 17 del 1/8/2011 la Regione Marche a modifica delle Leggi Regionali n. 26 del 17/7/96, n. 13 del 20/6/2003 e n. 17 del 22/11/2010, che ha stabilito, in sede di riorganizzazione del SSR, l'articolazione dell'ASUR in Aree Vaste a cui compete

[Handwritten signatures and stamps]



tra l'altro la negoziazione con le OO.SS. sulla base degli indirizzi aziendali; la contrattazione collettiva è effettuata dalla delegazione trattante di Area Vasta

- Legge 30/07/2010 n. 122 di conversione in legge del DL n. 78 del 31/05/2010
- D.L. 165/2009
- Delibera GR Marche n. 1156 del 29/07/2013
- D.Lgs. 150/2009 art. 4
- Delibera DG Asur n. 488 del 28/07/2014

Art. 3

Definizione e assegnazione degli obiettivi.

Per l'anno 2014, la Direzione di Area Vasta definisce il piano di attività annuale di Area Vasta per il raggiungimento degli obiettivi assegnanti dalla Direzione Generale ASUR in coerenza con le risorse disponibili per l'anno di riferimento e negozia le schede di budget con i Capi Dipartimento ed i CDR i quali negoziano le schede di budget all'interno delle proprie UU.OO. di competenza. Il budget di attività e costi assegnato all' Area Vasta è oggetto di monitoraggio trimestrale. Il Direttore di Area Vasta ed i Responsabili di CDR correlano i report ricevuti dal Controllo di Gestione con le considerazioni ritenuti utili e, qualora si verificassero scostamenti, forniscono un'analisi delle cause e dei correttivi che vengono proposti.

I progetti obiettivo assegnati in coerenza con gli obiettivi strategici assegnati dall' ASUR all' Area Vasta alla cui realizzazione vengono destinate le risorse economiche dell'istituto contrattuale in oggetto vengono determinati secondo due tipologie:

- Progetti relativi agli obiettivi di budget e alla performance individuale assegnati ad ogni CDR come risultante dalla scheda di valutazione individuale;
- Progetti specifici assegnati dal Direttore di Area Vasta.

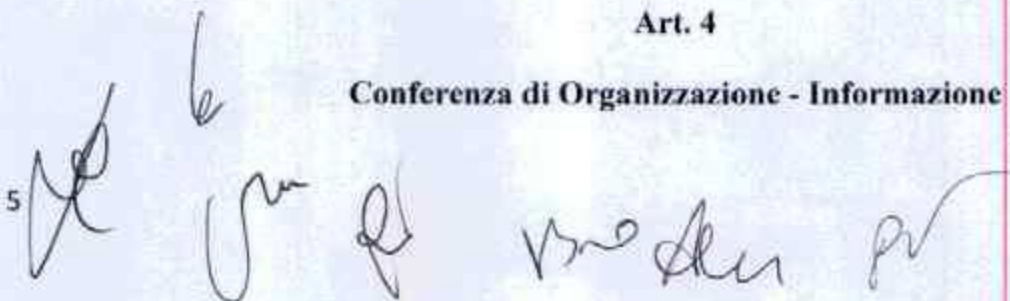
Qualora nel corso dell'anno si verificano situazioni od eventi che rendano impossibile la realizzazione del progetto preventivato, ciascun dirigente interessato dovrà darne necessaria e tempestiva informazione al Dirigente Responsabile.

Il Dirigente, a sua volta, dovrà comunicare tempestivamente alla Direzione gli eventuali impedimenti alla realizzazione del progetto, indicando eventuali correttivi o progetti alternativi.

Per le finalità legate alla valutazione dei singoli CDR tutti gli obiettivi sono formalizzati in specifica modulistica (scheda di budget Allegato 1) (scheda per progettualità strategica della Direzione Allegato 2) in coerenza con le indicazioni contenute nel Piano della Performance ASUR 2014-2016.

Art. 4

Conferenza di Organizzazione - Informazione

5 



Al fine di garantire la massima trasparenza, la responsabilizzazione degli operatori circa le attività da svolgere e favorire un momento di incontro tra valutatore e valutato, ciascun Dirigente Responsabile di U.O. dovrà tempestivamente informare tutti i Dirigenti appartenenti all'U.O. da lui diretta sul contenuto dei progetti assegnati in sede di accordo, sulle modalità di realizzazione, di partecipazione dei singoli collaboratori, degli obiettivi individualmente assegnati e specificare quali sono gli elementi di valutazione e dei giudizi possibili attraverso i quali il dirigente sarà valutato. Di tale informazione dovrà essere redatto apposito sintetico verbale, nonché per i soli progetti strategici della Direzione, anche il numero quote per equipe; detto verbale, sottoscritto da tutti i presenti, dovrà essere inviato al Servizio Personale.

In caso di mancata indizione della Conferenza di Organizzazione, al Dirigente Responsabile inadempiente, i compensi relativi all'istituto della produttività verranno decurtati di una quota pari al 50%; non potrà essere effettuata alcuna decurtazione al Dirigente in caso di mancata informazione da parte del Dirigente Responsabile dell'U.O.

Art. 5

Beneficiari

Concorrono alla ripartizione del fondo per la retribuzione di tutti i dirigenti sanitari non medici assunti a tempo indeterminato, ovvero a tempo determinato con durata di almeno 6 mesi.

Nel caso di personale trasferito in corso d'anno da un'unità operativa ad un'altra, allo stesso competono le quote previste nell'unità di assegnazione solo con effetto dal semestre successivo.

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

Con riferimento all'incidenza delle assenze dal servizio ai fini della distribuzione dei fondi per la contrattazione collettiva, si richiamano le indicazioni fornite dalla Circolare del Dipartimento della Funzione Pubblica n. 8 del 19/07/2010 che, ribadendo i principi in materia di premialità, precisa che le assenze dal servizio per malattia non concorrono alla decurtazione delle risorse finalizzate all'attribuzione di premi di produttività, di risultato e/o incentivi.

Art. 6

Sistema di valutazione e misurazione della performance

Il sistema di valutazione adottato è conforme al Piano della Performance ASUR 2014-2016

Lo scopo principale del sistema di valutazione è quello di:

- Collegare l'erogazione degli incentivi economici ai risultati ottenuti e al raggiungimento degli obiettivi stabiliti nei documenti di programmazione aziendale;
- Evidenziare l'apporto individuale del personale valutato rispetto agli obiettivi assegnati;
- Promuovere l'integrazione tra le diverse strutture aziendali con la previsione di obiettivi trasversali;

- Favorire la crescita professionale attraverso interventi formativi mirati e rivolti alle aree di maggior interesse.

Le procedure del sistema di valutazione sono le seguenti:

- Assegnazione degli obiettivi, opportunamente comunicati al valutato, e riportati nella scheda individuale di valutazione;
- Continuità del processo valutativo attraverso monitoraggi in corso d'anno degli obiettivi assegnati anche al fine di eventuali rimodulazioni degli stessi che si rendessero necessarie;
- Valutazione finale del dipendente sul raggiungimento degli obiettivi e sugli *item* di tipo organizzativo e comportamentale, diversificati, sia in termini di peso che di tipologia, a seconda del profilo professionale di appartenenza;
- Contraddittorio tra valutatore e valutato anche in sede di liquidazione finale;
- Previsione di procedure di conciliazione interne in caso di contestazioni delle valutazioni ricevute da parte dei valutati.

La misurazione della performance viene distinta in:

- 1) Funzioni attribuite in base alla qualifica professionale
- 2) Obiettivi assegnati

Per i Dirigenti responsabili di Dipartimento, di Struttura Complessa e di Struttura Semplice Dipartimentale la misurazione della performance individuale è legata a :

- ✓ Raggiungimento degli obiettivi di budget
- ✓ Comportamenti gestionali e professionali

Per tutti gli altri Dirigenti Sanitari non medici la misurazione della performance individuale è legata a:

- ✓ Raggiungimento degli obiettivi individualmente assegnati nella scheda individuale quali ulteriori obiettivi rispetto a quelli strategici e istituzionali
- ✓ Contributo individuale al raggiungimento degli obiettivi di budget assegnati all' U.O. di appartenenza ed al comportamento professionale.

Il processo di misurazione della performance quindi si basa essenzialmente sulle seguenti aree:

- Area dei risultati
- Area dei comportamenti organizzativi

Gli obiettivi di tipo gestionale quindi saranno preponderanti nella valutazione del personale con responsabilità prevalentemente di tipo organizzativo (Dirigenti responsabili di Dipartimento, di Struttura Complessa e di Struttura Semplice Dipartimentale) mentre gli obiettivi di qualità

professionale, le caratteristiche individuali e il raggiungimento di obiettivi individualmente assegnati saranno preponderanti nella valutazione del personale con responsabilità prevalentemente di tipo professionale.

Lo Strumento di misurazione della performance individuale è rappresentato dalla scheda di valutazione individuale (Allegato 3) che misura sia la dimensione degli "obiettivi" che quella dei "comportamenti" redatta a cura del superiore gerarchico del Dirigente valutato che rappresenta il valutatore di I^a istanza.

Contro la valutazione di I^a istanza il Dirigente 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.

Art. 7

Effetti del sistema della valutazione sul salario di risultato

Il sistema di valutazione, nelle sue due dimensioni sopra declinate, rappresenta lo strumento principale per la gestione della retribuzione di risultato dei Dirigenti Sanitari non medici. Al riguardo si definisce la percentuale del fondo di risultato da distribuirsi a seguito della valutazione individuale ed a quella di appartenenza.

- Per gli incarichi di carattere GESTIONALE/MANAGERIALE (Dirigenti responsabili di Dipartimento, di Struttura Complessa e di Struttura Semplice Dipartimentale), per i quali è preponderante il raggiungimento dell'obiettivo di struttura, la ripartizione della quota individuale è legata per l' 80% al raggiungimento degli obiettivi di struttura (obiettivi di budget) e il restante 20% alla scheda individuale.

La soglia minima per accedere al salario di risultato corrisponde al raggiungimento degli obiettivi di struttura almeno del 60%.

- Per gli incarichi di carattere PROFESSIONALE (tutti gli altri Dirigenti Sanitari non medici), la ripartizione della quota individuale è legata per l' 80% al raggiungimento degli obiettivi di struttura (obiettivi di budget) e il restante 20% alla scheda individuale.

La soglia minima per accedere al salario di risultato corrisponde al raggiungimento almeno del 60% della valutazione individuale.

Art. 8

Fondo di finanziamento

Il Fondo per la retribuzione di risultato e per la qualità della prestazione individuale dell'Area della Dirigenza Sanitaria non Medica per l'anno 2014, determinato in via provvisoria ai sensi dell'art. 9 comma 2 bis del D.L. 78/2010 convertito in L. 122/2010, ammonta complessivamente ad Euro 126.088,66 (Determina n. 525 del 20/5/2014). Il fondo disponibile per l' Area Vasta 5 quindi verrà assegnato senza vincolo per gli anni successivi, con le modalità stabilite nei successivi articoli.

The bottom of the page features several handwritten signatures in black ink. On the right side, there is a blue stamp with the text "marche 5" and a logo. The stamp also includes the text "www.marche.it" and "5" in a large font.

Art. 9

Ripartizione del fondo

Il fondo, determinato in via provvisoria ed in attesa della rideterminazione in applicazione del nuovo CCNL, nell'ammontare di cui all' art.8 comma 1, viene suddiviso in:

quota "A" legata al grado di raggiungimento degli obiettivi di struttura (budget) e per la valutazione della performance individuale corrispondente all' **80% del Fondo;**

quota "B" riservata alla Direzione di Area Vasta per la valutazione circa il raggiungimento di risultati particolarmente significativi in relazione a progetti e strategie, corrispondente al **20% del Fondo;**

Art. 10

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 presenti in servizio al 1/1/2014, suddivisi per incarico, moltiplicato il valore unitario attribuito in base al seguente criterio:

Dirigente di struttura complessa (ex art. 27 lett. A):	n. 1,40 quote
Dirigente con incarico di struttura semplice (ex art. 27 lett. B):	n. 1,20 quote
Dirigente con incarico di alta specializzazione (ex art. 27 lett. C):	n. 1,10 quote
Dirigente con incarico di natura professionale (ex art. 27 lett. C):	n. 1,00 quote
Dirigente con incarico di base (ex art. 27 le.. D):	n. 1,00 quote

Art. 11

Valore unitario della quota

Il valore della quota è determinato dall'importo complessivo del Fondo diviso il numero totale delle quote che, moltiplicata per la singola quota prevista per ogni incarico rivestito, costituisce il valore unitario da attribuire ad ogni singolo incarico, come di seguito specificato:

Dirigente di struttura complessa (ex art. 27 lett. A):	€.	3.478,31
Dirigente con incarico di struttura semplice (ex art. 27 lett. B):	€.	2.981,41
Dirigente con incarico di alta specializzazione (ex art. 27 lett. C):	€.	2.732,96
Dirigente con incarico di natura professionale (ex art. 27 lett. C):	€.	2.484,51
Dirigente con incarico di base (ex art. 27 le.. D):	€.	2.484,51

Art. 12

Utilizzo quota B) del fondo di risultato a disposizione della Direzione di Area Vasta

La quota B) pari al 20% dell'importo complessivo del fondo, sarà, con decisione autonoma e motivata, utilizzata dalla Direzione per la remunerazione di progetti finalizzati alla realizzazione di obiettivi strategici assegnati a Dirigenti di C.d.R. o trasversali a più C.d.R., di Dipartimento o individuali.

Di tale utilizzo sarà data idonea informazione alle OO.SS..

Tali quote sono erogabili, in base agli stati di avanzamento dei progetti, avvalendosi delle relazioni illustrative dei risultati, redatte dai responsabili C.d.R. o, per le attività trasversali rispetto ai C.d.R., dai Direttori di Dipartimento.

In caso di non assegnazione di progetti strategici nell'ambito della quota "B", la somma corrispondente sarà riversata ad incremento della quota "A", nel fondo di risultato dell'anno di competenza.

Art. 13

Verifica e liquidazione

La verifica e la liquidazione dei compensi avverrà per stati di avanzamento ed a consuntivo.

A tale scopo, si stabiliscono quale termine di verifica la scadenza finale del 31 dicembre 2014.

Ai fini delle verifiche da parte del Nucleo di Valutazione e delle relative liquidazioni a saldo delle competenze spettanti, si rinvia a quanto previsto dal Regolamento per la valutazione gestionale e professionale del personale dirigente.

In caso di parziale o mancata realizzazione del progetto da parte dell'Unità Operativa prima che la valutazione negativa diventi esecutiva, il Direttore dell'U.O. potrà chiedere una audizione in contraddittorio ai fini di un riesame da parte del Nucleo di Valutazione di Area Vasta.

Qualora il giudizio negativo venisse confermato, le somme spettanti a titolo di assegnazione verranno proporzionalmente ridotte, in relazione alla differenza tra il pieno raggiungimento dell'obiettivo (100%) e l'effettivo risultato.

In caso di assegnazione ad una U.O. di più progetti - obiettivo, ai fini della valutazione si terrà conto della eventuale diversa valorizzazione percentuale degli stessi; qualora tale differenziazione non fosse stata già predeterminata in sede di approvazione dei progetti stessi la loro valorizzazione sarà in pari misura.

L'Amministrazione provvederà, coerentemente con le prescrizioni del CCNL 5/7/06 confermate dall'art. 27 comma 3 del CCNL 17.10.08, per l'anno di vigenza del presente accordo, all'erogazione dell'acconto nella misura del 50% rispetto all'importo teorico complessivo dovuto per il periodo di riferimento, sulla base della valutazione di prima istanza effettuata dal responsabile dell'U.O. secondo lo stato di avanzamento delle attività, salvo conguaglio attivo o passivo che dovrà essere effettuato successivamente in sede di verifica finale.

La corresponsione dell'acconto avverrà, entro il mese successivo alla sottoscrizione della presente Intesa, previa positiva verifica da parte nel Nucleo di Valutazione Aziendale, in coerenza comunque con le indicazioni della Direzione Generale ASUR in materia.

La liquidazione a saldo di tutto lo spettante avverrà entro il primo mese successivo alla chiusura del bilancio di esercizio 2014 previa positiva verifica da parte nel Nucleo di Valutazione Aziendale attestante il parziale o totale raggiungimento degli obiettivi assegnati con la scheda individuale.

Art. 14

Clausola di salvaguardia

L'erogazione degli emolumenti riconosciuti per il raggiungimento degli obiettivi di struttura assegnati e siglati in calce nella scheda di budget di ciascuna U.O., avverrà nella seguente misura:

Per intero se l'obiettivo è stato raggiunto in percentuale => di 90%

Per il 90% se l'obiettivo è stato raggiunto in percentuale tra 80% e 89%

Per l' 80% se l'obiettivo è stato raggiunto in percentuale tra 70% e 79%

Per il 70% se l'obiettivo è stato raggiunto in percentuale tra 60% e 69%

Per il 60% se l'obiettivo è stato raggiunto in percentuale tra 50% e 59%

Nessun compenso se l'obiettivo ha raggiunto una valutazione minore del 50%

Art. 15

Residui

L'erogazione di eventuali somme residue derivanti dall'applicazione degli altri fondi contrattuali sarà oggetto di specifico Accordo con le OO.SS. della Dirigenza Sanitaria non Medica.

NORMA TRANSITORIA FINALE

-Il presente accordo potrà essere oggetto di integrazioni e/o modifiche in relazione alle indicazioni e disposizioni regionali di propria competenza e indicazioni Asur 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 dell'Area della Dirigenza Sanitaria non Medica, 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.

Letto, approvato e siglato Ascoli Piceno 11.12.2014

SCHEDA DI BUDGET 2014 C.d.R.:

Prospettiva	Tipo obiettivo	Obiettivi specifici	Peso Dirigenza	Peso Comparto	Azioni programmate	Indicatori	Valore Atteso	Note per la valutazione del risultato	Grado raggiungimento %
Economia-Investimenti									
Processi interni									
Innovazione e crescita									
Formazione ed apprendimento									
			0%	0%					

Come da Contratto Integrativo 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 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 stesso.

Il Dirigente del CDR

Il Direttore Area Vasta n.5

ALBO PRETORIO

[Handwritten signatures and initials]

SCHEDA SINTETICA DEL PROGETTO N.

da riempire in formato word e trasmettere per e-mail a benedetta.ruggeri@sanita.marche.it

TITOLO DEL PROGETTO			
DIPARTIMENTO			
U.O.			
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		
	2		
	3		
	4		
	5		
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 2011 (se esiste il valore storico)
			ATTESO
Personale coinvolto (riempire la griglia della pagina seguente)			
Note/Osservazioni:			

[Handwritten signatures and notes in the bottom section of the form]

Ripetere il titolo del progetto:

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

n.	Nome	Cognome	Categoria professionale	U.O. di appartenenza
1				
2				
3				
4				
5				
6				
7				
8				
9				
10				
11				
12				
13				
14				
15				
16				
17				
18				
19				
20				
21				
22				
23				
24				
25				
26				
27				
28				
29				
30				
31				
32				
33				
34				
35				
36				
37				
38				
39				
40				

ALBO PRETORIO

[Handwritten signatures and initials]

SCHEDA DI VALUTAZIONE

Dirigenza Sanitaria non medica
Incarichi di Alta Specializzazione, Professionale e di Base (ex artt. 27 c. C e D)

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

Integrazione interna/esterna

max 20 punti

Organizzazione

max 20 punti

Risoluzione dei conflitti

max 20 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

[Handwritten signatures and dates]

SCHEDA DI VALUTAZIONE

Dirigenza Sanitaria non medica

Responsabile di Dipartimento, di Struttura Complessa e di Struttura Semplice a natura Dipartimentale

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 35 punti

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

max 35 punti

Area dei comportamenti organizzativi

Punteggio

Integrazione interna/esterna

max 10 punti

Organizzazione

max 10 punti

Risoluzione dei conflitti

max 10 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

DIRIGENZA SANITARIA AREA VASTA 5 RIPARTIZIONE FONDO SALARIO RISULTATO ANNO 2014

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

(80% del fondo)
(20% del fondo)€ 100.870,93
€ 25.217,73QUOTA FONDO SALARIO RISULTATO RELATIVA ALLA DIRIGENZA SANITARIA DELL' AV5

Col. A	Col. B	Col. C	Col. D	Col. E	Col. F	Col. G
Incarico	N.Dipendenti al 1/1/2014	Quota individuale	Valore Quota (Fondo/Tot.quote)	Valore Quota Individuale	Tot. Quote (Col. B x Col. C)	Quota Fondo per categoria
Art. 27 lett. A	4,00	1,40	2.472,33	3.461,26	5,60	13.845,03
Art. 27 lett. B (SS.UO)	10,00	1,20	2.472,33	2.966,79	12,00	29.667,92
Art. 27 lett. C (Alta Spec.ne)	2,00	1,10	2.472,33	2.719,56	2,20	5.439,12
Art. 27 lett. C (Prof.le)	6,00	1,00	2.472,33	2.472,33	6,00	14.833,96
Art. 27 lett. D	15,00	1,00	2.472,33	2.472,33	15,00	37.084,90
TOTALI	37,00				40,80	100.870,93

ALBO PRETORIO



*Ascoli Piceno
San Benedetto del Tronto*

**PARTE II
DIRGENZA PROFESSIONALE, TECNICA ED
AMMINISTRATIVA
anno 2014**

ALBO PRETORIO

[Handwritten signatures and initials]

Il giorno 11 del mese di DICEMBRE dell'anno 2014 alle ore _____ presso la Sede Amministrativa dell'Area Vasta n. 5 – Ascoli Piceno, sita in via degli Iris – Ascoli Piceno, ha avuto luogo l'incontro tra:

LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA

E

LA DELEGAZIONE SINDACALE

Al termine, le parti convengono di stipulare la seguente ipotesi di:

CONTRATTO INTEGRATIVO DI AREA VASTA RELATIVO ALLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO E PREMIO PER LA QUALITA' DELLA PRESTAZIONE INDIVIDUALE PER LA DIRIGENZA PROFESSIONALE, TECNICA ED AMMINISTRATIVA PER L'ANNO 2014.

Art. 1

Campo di applicazione e finalità

Le norme contenute nel presente contratto si applicano a tutto il personale della Dirigenza Sanitaria non Medica dell' Area Vasta 5 di Ascoli Piceno-San Benedetto del Tronto e ha validità per il periodo dal 1° Gennaio al 31 Dicembre 2014.

Art. 2

Quadro normativo di riferimento

- Art. 61 CCNL 5/12/1996 "Il finanziamento della retribuzione di risultato"
- Art. 62 CCNL 5/12/1996 "La produttività dei Dirigenti del SSN"
- Art. 63 CCNL 5/12/1996 "Premio per la prestazione della qualità individuale"
- Art. 52 CCNL 8/06/2000
- Art. 51 CCNL 3/11/2005
- Art. 11 CCNL 5/07/2006
- Art. 27 CCNL 17/10/2008
- Art. 10 CCNL 6/05/2010 "Fondo per la retribuzione di risultato e per la qualità della prestazione individuale"
- L.R. n. 17 del 1/8/2011 la Regione Marche a modifica delle Leggi Regionali n. 26 del 17/7/96, n. 13 del 20/6/2003 e n. 17 del 22/11/2010, che ha stabilito, in sede di riorganizzazione del SSR, l'articolazione dell'ASUR in Aree Vaste a cui compete

tra l'altro la negoziazione con le OO.SS. sulla base degli indirizzi aziendali; la contrattazione collettiva è effettuata dalla delegazione trattante di Area Vasta

- Legge 30/07/2010 n. 122 di conversione in legge del DL n. 78 del 31/05/2010
- D.L. 165/2009
- Delibera GR Marche n. 1156 del 29/07/2013
- D.Lgs. 150/2009 art. 4
- Delibera DG Asur n. 488 del 28/07/2014

Art. 3

Definizione e assegnazione degli obiettivi.

Per l'anno 2014, la Direzione di Area Vasta definisce il piano di attività annuale di Area Vasta per il raggiungimento degli obiettivi assegnanti dalla Direzione Generale ASUR in coerenza con le risorse disponibili per l'anno di riferimento e negozia le schede di budget con i Capi Dipartimento ed i CDR i quali negoziano le schede di budget all'interno delle proprie UU.OO. di competenza. Il budget di attività e costi assegnato all' Area Vasta è oggetto di monitoraggio trimestrale. Il Direttore di Area Vasta ed i Responsabili di CDR correlano i report ricevuti dal Controllo di Gestione con le considerazioni ritenuti utili e, qualora si verificassero scostamenti, forniscono un'analisi delle cause e dei correttivi che vengono proposti.

I progetti obiettivo assegnati in coerenza con gli obiettivi strategici assegnati dall' ASUR all' Area Vasta alla cui realizzazione vengono destinate le risorse economiche dell'istituto contrattuale in oggetto vengono determinati secondo due tipologie:

- Progetti relativi agli obiettivi di budget e alla performance individuale assegnati ad ogni CDR come risultante dalla scheda di valutazione individuale;
- Progetti specifici assegnati dal Direttore di Area Vasta.

Qualora nel corso dell'anno si verificano situazioni od eventi che rendano impossibile la realizzazione del progetto preventivato, ciascun dirigente interessato dovrà darne necessaria e tempestiva informazione al Dirigente Responsabile.

Il Dirigente, a sua volta, dovrà comunicare tempestivamente alla Direzione gli eventuali impedimenti alla realizzazione del progetto, indicando eventuali correttivi o progetti alternativi.

Per le finalità legate alla valutazione dei singoli CDR tutti gli obiettivi sono formalizzati in specifica modulistica (scheda di budget Allegato 1) (scheda per progettualità strategica della Direzione Allegato 2) in coerenza con le indicazioni contenute nel Piano della Performance ASUR 2014-2016.

Art. 4

Conferenza di Organizzazione - Informazione

Al fine di garantire la massima trasparenza, la responsabilizzazione degli operatori circa le attività da svolgere e favorire un momento di incontro tra valutatore e valutato, ciascun Dirigente Responsabile di U.O. dovrà tempestivamente informare tutti i Dirigenti appartenenti all'U.O. da lui diretta sul contenuto dei progetti assegnati in sede di accordo, sulle modalità di realizzazione, di partecipazione dei singoli collaboratori, degli obiettivi individualmente assegnati e specificare quali sono gli elementi di valutazione e dei giudizi possibili attraverso i quali il dirigente sarà valutato. Di tale informazione dovrà essere redatto apposito sintetico verbale, nonché per i soli progetti strategici della Direzione, anche il numero quote per equipe; detto verbale, sottoscritto da tutti i presenti, dovrà essere inviato al Servizio Personale.

In caso di mancata indizione della Conferenza di Organizzazione, al Dirigente Responsabile inadempiente, i compensi relativi all'istituto della produttività verranno decurtati di una quota pari al 50%; non potrà essere effettuata alcuna decurtazione al Dirigente in caso di mancata informazione da parte del Dirigente Responsabile dell'U.O.

Art. 5

Beneficiari

Concorrono alla ripartizione del fondo per la retribuzione di tutti i dirigenti Professionali, Tecnici ed Amministrativi assunti a tempo indeterminato, ovvero a tempo determinato con durata di almeno 6 mesi.

Nel caso di personale trasferito in corso d'anno da un'unità operativa ad un'altra, allo stesso competono le quote previste nell'unità di assegnazione solo con effetto dal semestre successivo.

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

Con riferimento all'incidenza delle assenze dal servizio ai fini della distribuzione dei fondi per la contrattazione collettiva, si richiamano le indicazioni fornite dalla Circolare del Dipartimento della Funzione Pubblica n. 8 del 19/07/2010 che, ribadendo i principi in materia di premialità, precisa che le assenze dal servizio per malattia non concorrono alla decurtazione delle risorse finalizzate all'attribuzione di premi di produttività, di risultato e/o incentivi.

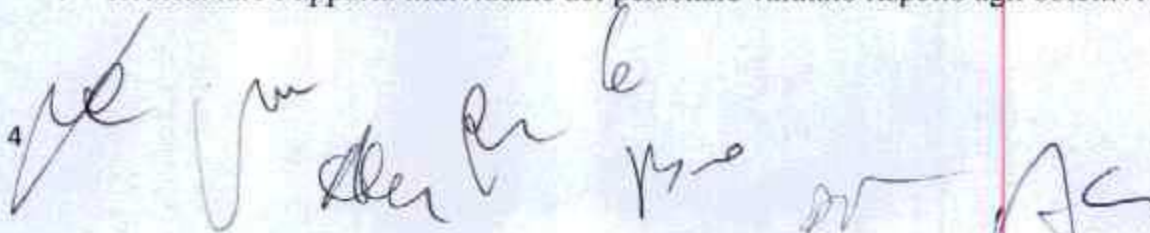
Art. 6

Sistema di valutazione e misurazione della performance

Il sistema di valutazione adottato è conforme al Piano della Performance ASUR 2014-2016

Lo scopo principale del sistema di valutazione è quello di:

- Collegare l'erogazione degli incentivi economici ai risultati ottenuti e al raggiungimento degli obiettivi stabiliti nei documenti di programmazione aziendale;
- Evidenziare l'apporto individuale del personale valutato rispetto agli obiettivi assegnati;

4 

- Promuovere l'integrazione tra le diverse strutture aziendali con la previsione di obiettivi trasversali;
- Favorire la crescita professionale attraverso interventi formativi mirati e rivolti alle aree di maggior interesse.

Le procedure del sistema di valutazione sono le seguenti:

- Assegnazione degli obiettivi, opportunamente comunicati al valutato, e riportati nella scheda individuale di valutazione;
- Continuità del processo valutativo attraverso monitoraggi in corso d'anno degli obiettivi assegnati anche al fine di eventuali rimodulazioni degli stessi che si rendessero necessarie;
- Valutazione finale del dipendente sul raggiungimento degli obiettivi e sugli *item* di tipo organizzativo e comportamentale, diversificati, sia in termini di peso che di tipologia, a seconda del profilo professionale di appartenenza;
- Contraddittorio tra valutatore e valutato anche in sede di liquidazione finale;
- Previsione di procedure di conciliazione interne in caso di contestazioni delle valutazioni ricevute da parte dei valutati.

La misurazione della performance viene distinta in:

- 1) Funzioni attribuite in base alla qualifica professionale
- 2) Obiettivi assegnati

Per i Dirigenti responsabili di Dipartimento, di Struttura Complessa e di Struttura Semplice Dipartimentale la misurazione della performance individuale è legata a:

- ✓ Raggiungimento degli obiettivi di budget
- ✓ Comportamenti gestionali e professionali

Per tutti gli altri Dirigenti Medici e Veterinari la misurazione della performance individuale è legata a:

- ✓ Raggiungimento degli obiettivi individualmente assegnati nella scheda individuale quali ulteriori obiettivi rispetto a quelli strategici e istituzionali
- ✓ Contributo individuale al raggiungimento degli obiettivi di budget assegnati all' U.O. di appartenenza ed al comportamento professionale.

Il processo di misurazione della performance quindi si basa essenzialmente sulle seguenti aree:

- Area dei risultati
- Area dei comportamenti organizzativi

Gli obiettivi di tipo gestionale quindi saranno preponderanti nella valutazione del personale con responsabilità prevalentemente di tipo organizzativo (Dirigenti responsabili di Dipartimento, di Struttura Complessa e di Struttura Semplice Dipartimentale) mentre gli obiettivi di qualità professionale, le caratteristiche individuali e il raggiungimento di obiettivi individualmente assegnati saranno preponderanti nella valutazione del personale con responsabilità prevalentemente di tipo professionale.

Lo Strumento di misurazione della performance individuale è rappresentato dalla scheda di valutazione individuale (Allegato 3) che misura sia la dimensione degli "obiettivi" che quella dei "comportamenti" redatta a cura del superiore gerarchico del Dirigente valutato che rappresenta il valutatore di I^a istanza.

Contro la valutazione di I^a istanza il Dirigente 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.

Art. 7

Effetti del sistema della valutazione sul salario di risultato

Il sistema di valutazione, nelle sue due dimensioni sopra declinate, rappresenta lo strumento principale per la gestione della retribuzione di risultato dei dirigenti medici e veterinari. Al riguardo si definisce la percentuale del fondo di risultato da distribuirsi a seguito della valutazione individuale ed a quella di appartenenza.

- Per gli incarichi di carattere GESTIONALE/MANAGERIALE (Dirigenti responsabili di Dipartimento, di Struttura Complessa e di Struttura Semplice Dipartimentale), per i quali è preponderante il raggiungimento dell'obiettivo di struttura, la ripartizione della quota individuale è legata per l' 80% al raggiungimento degli obiettivi di struttura (obiettivi di budget) e il restante 20% alla scheda individuale.

La soglia minima per accedere al salario di risultato corrisponde al raggiungimento degli obiettivi di struttura almeno del 60%.

- Per gli incarichi di carattere PROFESSIONALE (tutti gli altri Dirigenti Medici e Veterinari), la ripartizione della quota individuale è legata per l' 80% al raggiungimento degli obiettivi di struttura (obiettivi di budget) e il restante 20% alla scheda individuale.

La soglia minima per accedere al salario di risultato corrisponde al raggiungimento almeno del 60% della valutazione individuale.

Art. 8

Fondo di finanziamento

Il Fondo per la retribuzione di risultato e per la qualità della prestazione individuale dell'Area della Dirigenza Professionale, Tecnica ed Amministrativa per l'anno 2014, determinato in via provvisoria ai sensi dell'art. 9 comma 2 bis del D.L. 78/2010 convertito in L. 122/2010, ammonta

complessivamente ad Euro 126.088,66 (Determina n. 525 del 20/5/2014). Il fondo disponibile per l' Area Vasta 5 quindi verrà assegnato senza vincolo per gli anni successivi, con le modalità stabilite nei successivi articoli.

Art. 9

Ripartizione del fondo

Il fondo, determinato in via provvisoria ed in attesa della rideterminazione in applicazione del nuovo CCNL, nell'ammontare di cui all' art.8 comma 1, viene suddiviso in:

quota "A" legata al grado di raggiungimento degli obiettivi di struttura (budget) e per la valutazione della performance individuale corrispondente all' **80% del Fondo;**

quota "B" riservata alla Direzione di Area Vasta per la valutazione circa il raggiungimento di risultati particolarmente significativi in relazione a progetti e strategie, corrispondente al **20% del Fondo;**

Art. 10

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 presenti in servizio al 1/1/2014, suddivisi per incarico, moltiplicato il valore unitario attribuito in base al seguente criterio:

Dirigente di struttura complessa (ex art. 27 lett. A):	n. 1,80 quote
Dirigente di struttura semplice dipartimentale (ex art. 27 lett. B):	n. 1,60 quote
Dirigente con incarico di struttura semplice (ex art. 27 lett. B):	n. 1,40 quote
Dirigente con incarico di alta specializzazione (ex art. 27 lett. C):	n. 1,20 quote
Dirigente con incarico di base (ex art. 27 le. D):	n. 1,00 quote

Art. 11

Valore unitario della quota

Il valore della quota è determinato dall'importo complessivo del Fondo diviso il numero totale delle quote che, moltiplicata per la singola quota prevista per ogni incarico rivestito, costituisce il valore unitario da attribuire ad ogni singolo incarico, come di seguito specificato:

Dirigente di struttura complessa (ex art. 27 lett. A):	€.	4.313,94
Dirigente di struttura semplice dipartimentale (ex art. 27 lett. B):	€.	3.834,61
Dirigente con incarico di struttura semplice (ex art. 27 lett. B):	€.	3.355,28
Dirigente con incarico di alta specializzazione (ex art. 27 lett. C):	€.	2.875,96

Dirigente con incarico di base (ex art. 27 le.. D):

€ 2.396,63

Art. 12

Utilizzo quota B) del fondo di risultato a disposizione della Direzione di Area Vasta

La quota B) pari al 20% dell'importo complessivo del fondo, sarà, con decisione autonoma e motivata, utilizzata dalla Direzione per la remunerazione di progetti finalizzati alla realizzazione di obiettivi strategici assegnati a Dirigenti di C.d.R. o trasversali a più C.d.R., di Dipartimento o individuali.

Di tale utilizzo sarà data idonea informazione alle OO.SS..

Tali quote sono erogabili, in base agli stati di avanzamento dei progetti, avvalendosi delle relazioni illustrative dei risultati, redatte dai responsabili C.d.R. o, per le attività trasversali rispetto ai C.d.R., dai Direttori di Dipartimento.

In caso di non assegnazione di progetti strategici nell'ambito della quota "B", la somma corrispondente sarà riversata, ad incremento della quota "A", nel fondo di risultato dell'anno di competenza.

Art. 13

Verifica e liquidazione

La verifica e la liquidazione dei compensi avverrà per stati di avanzamento ed a consuntivo.

A tale scopo, si stabiliscono quale termine di verifica la scadenza finale del 31 dicembre 2014.

Ai fini delle verifiche da parte del Nucleo di Valutazione e delle relative liquidazioni a saldo delle competenze spettanti, si rinvia a quanto previsto dal Regolamento per la valutazione gestionale e professionale del personale dirigente.

In caso di parziale o mancata realizzazione del progetto da parte dell'Unità Operativa prima che la valutazione negativa diventi esecutiva, il Direttore dell'U.O. potrà chiedere una audizione in contraddittorio ai fini di un riesame da parte del Nucleo di Valutazione di Area Vasta.

Qualora il giudizio negativo venisse confermato, le somme spettanti a titolo di assegnazione verranno proporzionalmente ridotte, in relazione alla differenza tra il pieno raggiungimento dell'obiettivo (100%) e l'effettivo risultato.

In caso di assegnazione ad una U.O. di più progetti - obiettivo, ai fini della valutazione si terrà conto della eventuale diversa valorizzazione percentuale degli stessi; qualora tale differenziazione non fosse stata già predeterminata in sede di approvazione dei progetti stessi la loro valorizzazione sarà in pari misura.

L'Amministrazione provvederà, coerentemente con le prescrizioni del CCNL 5/7/06 confermate dall'art. 27 comma 3 del CCNL 17.10.08, per l'anno di vigenza del presente accordo, all'erogazione dell'acconto nella misura del 50% rispetto all'importo teorico complessivo dovuto per il periodo di riferimento, sulla base della valutazione di prima istanza effettuata dal responsabile dell'U.O.

secondo lo stato di avanzamento delle attività, salvo conguaglio attivo o passivo che dovrà essere effettuato successivamente in sede di verifica finale.

La corresponsione dell'acconto avverrà, entro il mese successivo alla sottoscrizione della presente Intesa, previa positiva verifica da parte nel Nucleo di Valutazione Aziendale, in coerenza comunque con le indicazioni della Direzione Generale ASUR in materia.

La liquidazione a saldo di tutto lo spettante avverrà entro il primo mese successivo alla chiusura del bilancio di esercizio 2014 previa positiva verifica da parte nel Nucleo di Valutazione Aziendale attestante il parziale o totale raggiungimento degli obiettivi assegnati con la scheda individuale.

Art. 14

Clausola di salvaguardia

L'erogazione degli emolumenti riconosciuti per il raggiungimento degli obiettivi di struttura assegnati e siglati in calce nella scheda di budget di ciascuna U.O., avverrà nella seguente misura:

Per intero se l'obiettivo è stato raggiunto in percentuale => di 90%

Per il 90% se l'obiettivo è stato raggiunto in percentuale tra 80% e 89%

Per l' 80% se l'obiettivo è stato raggiunto in percentuale tra 70% e 79%

Per il 70% se l'obiettivo è stato raggiunto in percentuale tra 60% e 69%

Per il 60% se l'obiettivo è stato raggiunto in percentuale tra 50% e 59%

Nessun compenso se l'obiettivo ha raggiunto una valutazione minore del 50%

Art. 15

Residui

L'erogazione di eventuali somme residue derivanti dall'applicazione degli altri fondi contrattuali sarà oggetto di specifico Accordo con le OO.SS. della Dirigenza Professionale, Tecnica ed Amministrativa.

NORMA TRANSITORIA FINALE

-Il presente accordo potrà essere oggetto di integrazioni e/o modifiche in relazione alle indicazioni e disposizioni regionali di propria competenza e indicazioni Asur 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 dell'Arca della Dirigenza Professionale, Tecnica ed Amministrativa, sia in ordine alle attività progettuali che alle risorse collegate.

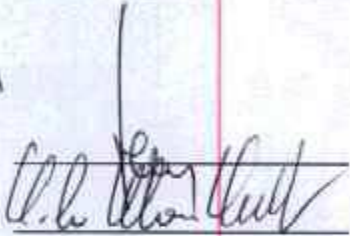
(Handwritten signatures)

- 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.

Letto, approvato e siglato

Ascoli Piceno 11/12/2014

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 _____

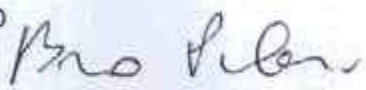
Dr. Vincenzo Calvaresi, Direttore Dipartimento di Prevenzione _____

Dr. Remo Appignanesi, Direttore Medico PO _____

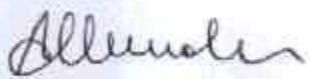
Dr. Elio Capecci, Dirigente Professioni Sanitarie _____

PARTE SINDACALE

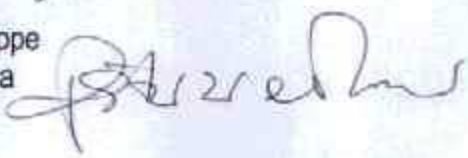
Si.Na.FO
 Dott.ssa Rafaiani Stefania Maria 
 Dott. Mazzoni Isidoro
 Dott.ssa Resta Anna Maria
SDS-SNABI

Dott. Quagliarini Luciano
 Dott. Pulcini Bruno 

A.U.P.I.
 Dott. Alessandrini Vinicio 
 Dott.ssa Lauri Simonetta
UIL-FP
 Martini Mauro

CGIL-FP
 Sig. Calvaresi Maria
 Dott.ssa Mandolini Anna G. 
 Dott.ssa Falcioni Isa

FEDIR SANITA'
 Dott. Massimo Esposito
 Dott. Maurizi Pietrino
 Ing. Carlini Luigi 

CISL-FP
 Sig. Donati Giuseppe
 Avv. Viozzi Patrizia 



ALBO PRETORIO

SCHEDA DI BUDGET 2014 C.d.R.:

Prospettiva	Tipo obiettivo	Obiettivi specifici	Peso Dirigenza	Peso Comparto	Azioni programmate	Indicatori	Valore Atteso	Note per la valutazione del risultato	Grado raggiungimento %
Economico-finanziaria									
Processo Interni									
Innovazione e crescita									
Formazione ed apprendimento									
			0%	0%					

Come da Contratto Integrativo il Dirigente responsabile della Unità Operativa, unitamente al titolare dell'incarico di coordinamento e/v di posizione organizzativa, entro 15 giorni dalla firma del budget con la 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 stesso

Il Dirigente del CDR

Il Direttore Area Vasta n.5

ALBO PRETORIO

[Handwritten signatures and initials]

SCHEDA SINTETICA DEL PROGETTO N.

da riempire in formato word e trasmettere per e-mail a benedetta.ruggeri@sanita.marche.it

TITOLO DEL PROGETTO			
DIPARTIMENTO			
U.O.			
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		
	2		
	3		
	4		
	5		
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 2011 (se esiste il valore storico)
			ATTESO
Personale coinvolto (riempire la griglia della pagina seguente)			
Note/Osservazioni:			

Handwritten signatures and notes at the bottom of the page.

Ripetere il titolo del progetto:

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

n.	Nome	Cognome	Categoria professionale	U.O. di appartenenza
1				
2				
3				
4				
5				
6				
7				
8				
9				
10				
11				
12				
13				
14				
15				
16				
17				
18				
19				
20				
21				
22				
23				
24				
25				
26				
27				
28				
29				
30				
31				
32				
33				
34				
35				
36				
37				
38				
39				
40				

ALBO PRETORIO

de Van el Ma Allen pr h

SCHEDA DI VALUTAZIONE

Dirigenza Professionale, Tecnica ed Amministrativa
Incarichi di Alta Specializzazione, Professionale e di Base (ex artt. 27 c. C e D)

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

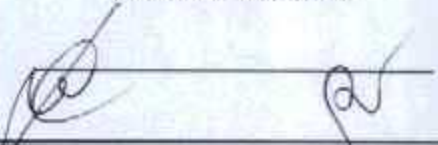

Area dei comportamenti organizzativi	Punteggio	
Integrazione interna/esterna		max 20 punti
Organizzazione		max 20 punti
Risoluzione dei conflitti		max 20 punti

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
	

SCHEDA DI VALUTAZIONE

Dirigenza Professionale, Tecnica ed Amministrativa
Responsabile di Dipartimento, di Struttura Complessa e di Struttura Semplice a natura Dipartimentale

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 35 punti

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

max 35 punti

Area dei comportamenti organizzativi

Punteggio

Integrazione interna/esterna

max 10 punti

Organizzazione

max 10 punti

Risoluzione dei conflitti

max 10 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

[Handwritten signatures and dates]

DIRIGENZA P.T.A. AREA VASTA 5 RIPARTIZIONE FONDO SALARIO RISULTATO ANNO 2014

Fondo anno 2014 provvisoriamente definito con Determina n. 525 del 20/05/2014 (80% del fondo) € 75.733,56
 (20% del fondo) € 18.933,39

QUOTA FONDO SALARIO RISULTATO RELATIVA ALLA DIRIGENZA PTA DELL' AV5

Col. A	Col. B	Col. C	Col. D	Col. E	Col. F	Col. G
Incarico	N. Dipendenti al 1/1/2012	Quota individuale	Valore Quota (Fondo/Tot. quote)	Valore Quota Individuale	Tot. Quote (Col. B x Col. C)	Quota Fondo per categoria
Art. 27 lett. A	12,00	1,80	2.396,63	4.313,94	21,60	51.767,24
Art. 27 lett. B (SS Dip)	1,00	1,60	2.396,63	3.834,61	1,60	3.834,61
Art. 27 lett. B (SS UO)	2,00	1,40	2.396,63	3.355,28	2,80	6.710,57
Art. 27 lett. C (Alta Spec.)	3,00	1,20	2.396,63	2.875,96	3,60	8.627,87
Art. 27 lett. D	2,00	1,00	2.396,63	2.396,63	2,00	4.793,26
TOTALI	20,00				31,60	75.733,56