

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

**N. 419/AV5 DEL 14/04/2016**

**Oggetto: Approvazione e recepimento del Contratto Integrativo per la Retribuzione di Risultato Area Dirigenza Sanitaria, Professionale, Tecnica ed Amministrativa, anno 2016.**

**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;

**- 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 2016, sottoscritto dalla delegazione trattante in data 7/04/2016, 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 21/03/2016;
3. di dare mandato all'U.O.C. Gestione Risorse Umane per l'adozione degli adempimenti di competenza;
4. di procedere alla trasmissione del Contratto Integrativo all'Aran ed alla pubblicazione secondo la normativa vigente sul sito internet;
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.
7. di dare atto che a norma dell'art. 28, comma 6, della L.R. 26/96, così come modificata dalla L.R. 36/2013, il provvedimento diventa efficace dal giorno della pubblicazione nell'Albo di questa Area Vasta.

**IL DIRETTORE AREA VASTA N. 5**  
(Avv. Giulietta Capocasa)

La presente determina consta di n. 30 pagine di cui n. 27 pagine di allegati che formano parte integrante della stessa.

**- DOCUMENTO ISTRUTTORIO -**

**U.O.C. Gestione Risorse Umane**

• **Normativa ed atti di riferimento:**

- D. LGS. 165/2001, art. 40 bis
- Art. 52 C.C.N.L. 8/6/2000 della dirigenza SPTA
- C.C.N.L. 3/11/2005, artt. 51 e 52
- Art. 11 C.C.N.L. 5/07/2006
- Art. 4,27 C.C.N.L.17/10/2008
- Art. 10 CCNL 6/05/2010 biennio economico
- L.R. n. 13/2003 e s.m.i.
- DGRM n. 1156/2013.
- Legge 122/2010

• **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 4/02/2016, 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 ed Amministrativa dell'anno 2016, e conseguentemente, procedeva alla sottoscrizione della medesima ipotesi.

Con nota ns. prot. n. 17898 del 2/03/2016 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. 10425 del 4/04/2016 il Dirigente dell'Area Politiche del Personale Asur comunicava al Direttore di Area Vasta che il Collegio Sindacale nella seduta del 21/03/2016 in riferimento all'Ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo di Area Vasta Retribuzione di Risultato della Dirigenza SPTA anno 2016 aveva espresso il seguente parere: *“Esprime parere favorevole alla sottoscrizione in via definitiva dell' Ipotesi di CCI in parola. In considerazione della mancata determinazione dei fondi anno 2016 come rilevato dalla stessa Direzione dell' AV5 nella Relazione Tecnico-Finanziaria, la certificazione del fondo per la relativa verifica della compatibilità economico-finanziaria è rinviata all'esito dell'adozione dell'atto determinativo di quantificazione dei fondi anno 2016”*.

Considerato l'esito positivo del controllo, in data 7/04/2016 si procedeva alla sottoscrizione definitiva del Contratto Collettivo Integrativo per la Retribuzione di Risultato per i dirigenti dell'Area della Dirigenza SPTA per l'anno 2016.

Per quanto sopra premesso si ritiene di dover recepire ed adottare il Contratto Integrativo in parola sottoscritto con le OO.SS. in data 7/04/2016 al fine di procedere all'applicazione degli istituti sopra indicati.

Si ritiene, altresì, di trasmettere il Contratto Integrativo 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 nonché 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 Retribuzione di Risultato Area Dirigenza SPTA, anno 2016, sottoscritto dalla delegazione trattante in data 7/04/2016, 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 21/03/2016;
3. di dare mandato all'U.O.C. Gestione Risorse Umane per l'adozione degli adempimenti di competenza;
4. di procedere alla trasmissione del Contratto Integrativo all'Aran ed alla pubblicazione secondo la normativa vigente sul sito internet;
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.
7. di dare atto che a norma dell'art. 28, comma 6, della L.R. 26/96, così come modificata dalla L.R. 36/2013, il provvedimento diventa efficace dal giorno della pubblicazione nell'Albo di questa Area Vasta.

Il Responsabile del Procedimento  
(Dott. Antonio Gidiucci)

Il Dirigente dell'UOC Gestione Risorse Umane  
(Dott. Silvio Maria Liberati)-

**- ALLEGATI -**

*Allegati: n. 1 Contratto Integrativo di Lavoro per la per la Retribuzione di Risultato Area della Dirigenza SPTA, anno 2016 composto dal n. 27 pagine.*

ALBO PRETORIO





**SCHEDA DI VALUTAZIONE**

Dirigenza S.P.T.A.  
Altri Incarichi

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 BUDGET 2016 C.d.R.:

Settore Strategico	Tipo obiettivo	Obiettivi specifici	Azioni programmate	Indicatori	Peso Dirigenza	Peso Comparto	Valore Atteso	Note per la valutazione del risultato	Grado raggiungimento %
Economico Finanziario									
Efficienza ed Appropriatazza organizzativa									
Miglioramento della qualità - Comunicazione - Soddisfazione degli utenti									
Apprendimento e crescita dell'organizzazione									
					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

Nel caso in cui intervengano nuove richieste di inserimento di obiettivi da parte della Direzione Generale Asur/Regione si procederà ad una revisione/ricontrattazione della scheda sottoscritta

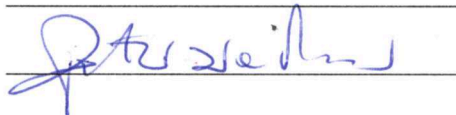
Il Dirigente UOC

Il Direttore Area Vasta n.5  
Avv. Giulietta Capocasa

ALBERGO PRETORIO

CISL-FP  
Sig. Donati Giuseppe

Avv. Viozzi Patrizia



# ALBO PRETORIO





- 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 7 aprile 2016

**PARTE PUBBLICA:**

Avv. Giulietta Capocasa, Direttore di Area Vasta

Dott. Silvio Maira Liberati, Direttore U.O.C. Gestione Risorse Umane

Dr.ssa Maria Teresa Nespeca, Direttore di Distretto

Dr. Vincenzo Calvaresi, Direttore Dipartimento di Prevenzione

Dott. Remo Appignanesi, Direttore Medico P.O.

**PARTE SINDACALE:**

Si.Na.FO

Dr.ssa Rafaiani Stefania Maria

Dott. Gigioni Adriano

Dr.ssa Resta Anna Maria

SDS-SNABI

Dott. Quagliarini Luciano

Dott. Pulcini Bruno

A.U.P.I.

Dott. Alessandrini Vinicio

Dr.ssa Lauri Simonetta

CGIL.FP

Sig.ra Calvaresi Maria

Dr.ssa Mandolini Anna Giuseppina

Dr.ssa Falcioni Isa

FEDIR SANITA'

Dott. Esposito Massimo

Dott. Maurizi Pietrino

Ing. Carlini Luigino

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 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 dell'anno di competenza, previa positiva verifica da parte nel Nucleo di Valutazione Aziendale attestante il parziale o totale raggiungimento degli obiettivi assegnati con la scheda individuale.

### **Art. 13**

#### **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. 14**

#### **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'Area della Dirigenza Professionale, Tecnica ed Amministrativa, sia in ordine alle attività progettuali che alle risorse collegate.

Il valore della quota individuale è determinato dall'importo del Fondo di 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.

#### **Art. 11**

#### **Valutazione collegata alla performance individuale**

Il sistema di valutazione e la relativa scheda rappresentano lo strumento principale per la gestione della retribuzione di risultato della Dirigenza Professionale, Tecnica ed Amministrativa.

Il punteggio riportato nella scheda di valutazione individuale incide per il 10% sul valore unitario della quota individuale.

Nella valutazione degli incarichi di carattere GESTIONALE/MANAGERIALE (Dirigenti responsabili di Dipartimento, di Struttura Complessa e di Struttura Semplice Dipartimentale) è preponderante il raggiungimento dell'obiettivo di struttura.

Nella valutazione degli incarichi di carattere PROFESSIONALE (Tutti gli altri Dirigenti Professionali, Tecnici ed Amministrativi) è preponderante l'aspetto dei comportamenti organizzativi.

#### **Art. 12**

#### **Verifica e liquidazione**

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

A tale scopo, si stabilisce quale termine di verifica la scadenza finale del 31 dicembre di ogni anno.

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



**Lo Strumento di misurazione della performance** individuale è rappresentato dalla scheda di valutazione individuale (Allegato 2) 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<sup>^</sup> istanza.

Contro la valutazione di I<sup>^</sup> istanza il Dirigente valutato può presentare ricorso in forma scritta al valutatore di II<sup>^</sup> 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

##### 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 è determinato annualmente. 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. 8

##### Ripartizione del fondo

Il fondo annualmente determinato viene integralmente destinato alla valutazione della performance delle UU.OO. legato al grado di partecipazione nel conseguimento degli obiettivi di budget.

#### Art. 9

##### Determinazione delle quote individuali

Il numero delle quote totali da utilizzare per la ripartizione del fondo tra le varie UU.OO, per la Dirigenza Professionale, Tecnica ed Amministrativa, viene calcolato sulla base dei dipendenti a tempo indeterminato presenti in servizio al 1° gennaio di ogni anno, 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 con incarico di struttura semplice (ex art. 27 lett. B):	n. 1,60 quote
Dirigente con incarico di alta specializzazione (ex art. 27 lett. C):	n. 1,40 quote
Dirigente con incarico di natura professionale (ex art. 27 lett. C):	n. 1,20 quote
Dirigente con incarico di base (ex art. 27 lett. D):	n. 1,00 quote

#### Art. 10

##### Utilizzo del fondo di risultato. Valore unitario della quota individuale



- 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 Professionali, Tecnici ed Amministrativi la misurazione della performance individuale è legata a:

- ✓ Raggiungimento degli obiettivi individualmente assegnati nell'ambito degli obiettivi strategici ed 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.

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 che dovrà essere sottoscritto da tutti i presenti ed inviato all' U.O. Gestione Risorse Umane.

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 2015-2017 (Delibera DG Asur n. 262 del 7/04/2015)

**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:



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

- D.L. 165/2009
- D.Lgs. 150/2009 art. 4
- Delibera DG Asur n. 262 del 7/04/2015 "Piano della performance anni 2015-2017"

### Art. 3

#### Definizione e assegnazione degli obiettivi.

Per l'anno 2016, la Direzione di Area Vasta definisce il piano di attività annuale di Area Vasta per il raggiungimento degli obiettivi assegnati 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 ritenute 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 la seguente tipologia:

- Progetti relativi agli obiettivi di budget e alla performance individuale assegnati ad ogni CDR come risultante dalla scheda di valutazione individuale;

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 gli obiettivi sono formalizzati in specifica modulistica (scheda di budget Allegato 1) in coerenza con le indicazioni contenute nel Piano della Performance ASUR 2015-2017.

### 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

Il giorno 7 del mese di aprile dell'anno 2016 alle ore 15,00 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 LA DIRIGENZA PROFESSIONALE, TECNICA ED AMMINISTRATIVA PER L'ANNO 2016

**Art. 1**

**Campo di applicazione e finalità**

Le norme contenute nel presente contratto si applicano a tutto il personale della Dirigenza Professionale, Tecnica ed Amministrativa dell'Area Vasta 5 di Ascoli Piceno-San Benedetto del Tronto e ha validità per il periodo dal 1° Gennaio al 31 Dicembre 2016.

**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 SSR”
- 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]*  
ASUR  
marche  
AREA VASTA N. 5



*Ascoli Piceno,  
San Benedetto del Tronto*

**PARTE II**  
**DIRGENZA PROFESSIONALE, TECNICA ED**  
**AMMINISTRATIVA**  
**anno 2016**

ALBO PRETORIO

*[Handwritten signatures and initials in blue ink]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*





**SCHEMA DI VALUTAZIONE**

Dirigenza S.P.T.A.  
Altri incarichi

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

<b>VALUTAZIONE COMPLESSIVA (=somma dei punteggi)</b>	max 100 punti
--	---------------

<b>Punti di forza e Aspetti da migliorare</b>
<b>Osservazioni del valutato</b>

Data \_\_\_\_\_

Firma del valutatore \_\_\_\_\_

Firma del valutato \_\_\_\_\_

SCHEDA DI BUDGET 2016 C.d.R.:

Settore Strategico	Tipo obiettivo	Obiettivi specifici	Azioni programmate	Indicatori	Peso Dirigenza	Peso Comparto	Valore Atteso	Note per la valutazione del risultato	Grado raggiungimento %
Economico Finanziario									
Efficienza ed Appropriatazza organizzativa									
Miglioramento della qualità - Comunicazione - Soddisfazione degli utenti									
Apprendimento e crescita dell'organizzazione									
					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

Nel caso in cui intervengano nuove richieste di inserimento di obiettivi da parte della Direzione Generale Asur/Regione si procederà ad una revisione/ricontrattazione della scheda sottoscritta

Il Dirigente UOC

Il Direttore Area Vasta n.5  
Avv. Giulietta Capocasa

ALLEGATO PRETORIO



-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 7 aprile 2016

ALBO PRETORIO

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

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 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 dell'anno di competenza, previa positiva verifica da parte nel Nucleo di Valutazione Aziendale attestante il parziale o totale raggiungimento degli obiettivi assegnati con la scheda individuale.

### **Art. 13**

#### **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 il 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. 14**


#### **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.

*[Handwritten signatures and initials]*



ASUR  
marche 5  
AREA VASTA n. 5

## Art. 10

### Utilizzo del fondo di risultato. Valore unitario della quota individuale

Il valore della quota individuale è determinato dall'importo del Fondo di 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.

## Art. 11

### Valutazione collegata alla performance individuale

Il sistema di valutazione e la relativa scheda rappresentano lo strumento principale per la gestione della retribuzione di risultato della dirigenza sanitaria non medica.

Il punteggio riportato nella scheda di valutazione individuale incide per il 10% sul valore unitario della quota individuale.

Nella valutazione degli incarichi di carattere GESTIONALE/MANAGERIALE (Dirigenti responsabili di Dipartimento, di Struttura Complessa e di Struttura Semplice Dipartimentale) è preponderante il raggiungimento dell'obiettivo di struttura.

Nella valutazione degli incarichi di carattere PROFESSIONALE (Tutti gli altri Dirigenti Sanitari non medici) è preponderante l'aspetto dei comportamenti organizzativi.

## Art. 12

### Verifica e liquidazione

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

A tale scopo, si stabilisce quale termine di verifica la scadenza finale del 31 dicembre di ogni anno.

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.



**Lo Strumento di misurazione della performance** individuale è rappresentato dalla scheda di valutazione individuale (Allegato 2) 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<sup>^</sup> istanza.

Contro la valutazione di I<sup>^</sup> istanza il Dirigente valutato può presentare ricorso in forma scritta al valutatore di II<sup>^</sup> 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**

##### **Fondo di finanziamento**

Il Fondo per la retribuzione di risultato e per la qualità della prestazione individuale dell'Area della Dirigenza Sanitaria è determinato annualmente. Il fondo disponibile per l' Area Vasta 5 quindi verrà assegnato senza vincolo per gli anni successivi, con le modalità stabilite nei successivi articoli.

Il Fondo per la retribuzione di risultato e per la qualità della prestazione individuale della dirigenza delle Professioni Infermieristiche è determinato annualmente. 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. 8**

##### **Ripartizione del fondo**

Il fondo annualmente determinato viene integralmente destinato alla valutazione della performance delle UU.OO. legato al grado di partecipazione nel conseguimento degli obiettivi di budget.

#### **Art. 9**

##### **Determinazione delle quote individuali**

Il numero delle quote totali da utilizzare per la ripartizione del fondo tra le varie UU.OO, per la Dirigenza Sanitaria non medica e della dirigenza delle Professioni Infermieristiche, viene calcolato sulla base dei dipendenti a tempo indeterminato presenti in servizio al 1° gennaio di ogni anno, 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 lett. D):	n. 1,00 quote

- 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 nell'ambito degli obiettivi strategici ed 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.



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 che dovrà essere sottoscritto da tutti i presenti ed inviato all' U.O. Gestione Risorse Umane.

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 2015-2017 (Delibera DG Asur n. 262 del 7/04/2015)

**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:

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

- D.L. 165/2009
- D.Lgs. 150/2009 art. 4
- Delibera DG Asur n. 262 del 7/04/2015 "Piano della performance anni 2015-2017"

### **Art. 3**

#### **Definizione e assegnazione degli obiettivi.**

Per l'anno 2016, 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 la seguente tipologia:

- Progetti relativi agli obiettivi di budget e alla performance individuale assegnati ad ogni CDR come risultante dalla scheda di valutazione individuale;

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 gli obiettivi sono formalizzati in specifica modulistica (scheda di budget Allegato 1) in coerenza con le indicazioni contenute nel Piano della Performance ASUR 2015-2017.

### **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



Il giorno 7 del mese di aprile dell'anno 2016 alle ore 15,00 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 I DIRIGENTI SANITARI NON MEDICI PER L'ANNO 2016

**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 2016.

**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



ALBO PRETORIO

PARTE I  
DIRIGENZA SANITARIA E DELLE PROFESSIONI  
INFERMIERISTICHE

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten initials]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten initials]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten initials]*

*[Handwritten initials]*

**PARTE PUBBLICA:**

Avv. Giulietta Capocasa, Direttore di Area Vasta  
Dott. Silvio Maira Liberati, Direttore U.O.C. Gestione Risorse Umane  
Dr.ssa Maria Teresa Nespeca, Direttore di Distretto  
Dr. Vincenzo Calvaresi, Direttore Dipartimento di Prevenzione  
Dott. Remo Appignanesi, Direttore Medico P.O.

**PARTE SINDACALE:**

Si.Na.FO

Dr.ssa Rifaiani Stefania Maria  
Dott. Giglioni Adriano  
Dr.ssa Resta Anna Maria

SDS-SNABI

Dott. Quagliarini Luciano  
Dott. Pulcini Bruno

A.U.P.I.

Dott. Alessandrini Vinicio  
Dr.ssa Lauri Simonetta

CGIL.FP

Sig.ra Calvaresi Maria  
Dr.ssa Mandolini Anna Giuseppina  
Dr.ssa Falcioni Isa

FEDIR SANITA'

Dott. Esposito Massimo  
Dott. Maurizi Pietrino  
Ing. Carlini Luigino

CISL-FP

Sig. Donati Giuseppe  
Avv. Viozzi Patrizia

ALBO PRETORIO

*Luigino Carlini*

*ll*

*me*

*pr*

*pr*

*pr*



Ascoli Piceno  
San Benedetto del Tronto

**CONTRATTO COLLETTIVO  
INTEGRATIVO DI AREA VASTA**

**RETRIBUZIONE DI RISULTATO  
DIRIGENZA  
SANITARIA, PROFESSIONALE,  
TECNICA ED AMMINISTRATIVA**

**Anno 2016**

**SIGLATO IL 4 febbraio 2016**

**Sottoscritto definitivamente il 7 aprile 2016**

*[Handwritten signatures and initials in blue ink, including 'All', 'e', 'R', and 'A']*