

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

**N. 433/AV5 DEL 21/04/2016**

**Oggetto: Approvazione e recepimento del Contratto Integrativo per la Retribuzione di Risultato Area Dirigenza Medica e Veterinaria, 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 Medica e Veterinaria, anno 2016, sottoscritto dalla delegazione trattante in data 17/02/2016, 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 18.01.2016;
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, cos' 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. 19 pagine di cui n. 16 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
- D. LGS. 150/2009
- Art. 52 CCNL 8.6.2000
- Art. 56 CCNL 3.11.2005
- Art. 4, 26 CCNL 17.10.2008
- Art. 11 CCNL 6.05.2010 biennio economico 2008/2009
- L.R. 13/2003 e s.m.i.
- Determina n. 377 del 23.04.2015
- L.n. 122/2010
- DGRM n. 1156 del 29.07.2013

• **Motivazione:**

La Delegazione Trattante dell'Area della Dirigenza Medico Veterinaria – di parte pubblica e di parte sindacale – dell'Area Vasta n. 5, nel corso dell'incontro del 2 dicembre 2015, 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 Medico-Veterinaria dell'anno 2016, e conseguentemente, procedeva alla sottoscrizione della medesima ipotesi.

Con nota ns. prot. n. 100605 del 29/12/2015 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. 3202 del 1/02/2016 il Dirigente dell'Area Politiche del Personale Asur comunicava al Direttore di Area Vasta che il Collegio Sindacale nella seduta del 18.01.2016 in riferimento all'Ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo di Area Vasta Retribuzione di Risultato Medico-Veterinario anno 2016 aveva espresso il seguente parere: *“Esprime parere favorevole alla sottoscrizione della presente ipotesi di CCI”*.

Considerato l'esito positivo del controllo, in data 17/02/2016 si procedeva alla sottoscrizione definitiva del Contratto Collettivo Integrativo per la Retribuzione di Risultato per i dirigenti dell'Area Medica e Veterinaria 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 17/02/2016 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 Medica e Veterinaria, anno 2016, sottoscritto dalla delegazione trattante in data 17/02/2016, 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 18.01.2016;
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, cos' 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 Dirigenza Medica e Veterinaria, anno 2016 composto dal n. 16 pagine.*



*Ascoli Piceno  
San Benedetto del Tronto*

# **CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DI AREA VASTA**

**RETRIBUZIONE DI RISULTATO DIRIGENZA MEDICA E  
VETERINARIA  
anno 2016**

Siglato il 2 dicembre 2015

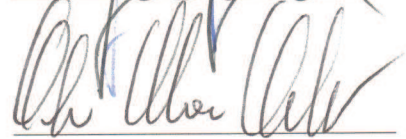
Sottoscritto definitivamente il 17 febbraio 2016

DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA:

Avv Giulietta Capocasa, Direttore di Area Vasta n. 5



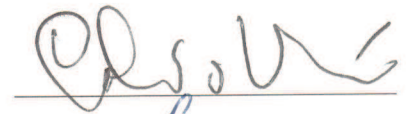
Dr. Silvio Maria Liberati, Direttore U.O.C. U.O. Risorse Umane



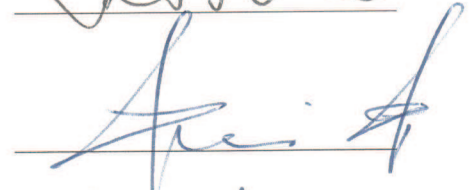
Dr.ssa Maria Teresa Nespeca, Direttore di Distretto

\_\_\_\_\_

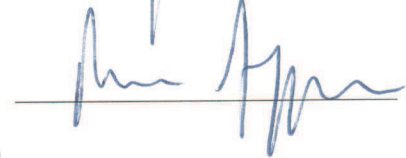
Dr. Calvaresi Vincenzo, Direttore Dipartimento di Prevenzione



Dr. Elio Capecci, Dirigente Professioni Sanitarie



Dr. Remo Appignanesi, Direttore Medico di Presidio



DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE:

ANAAO Assomed

Dott. Gobbato Roberto

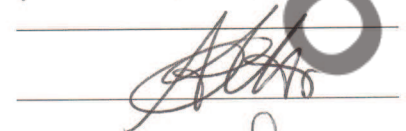
Dott. Primomo Gianluca



AAROI Emac

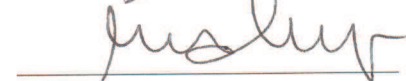
Dott. Turano Mario

Dott. Capriotti Andrea



ANPO Ascoti Fials Medici

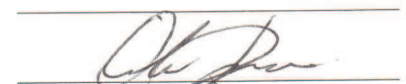
Dr.ssa Lupi Maria Antonietta



CIMO Asmd

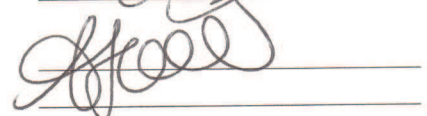
Dott. Moretti Luciano

Dott. Piccinini Andrea



Dr.ssa Di Giovanni Anastasia

Dott. Pellegrini Davide



Dr.ssa De Petris Laura

CISL Medici

Dott. Viviani Giancarlo

Dott. Chiodi Claudio

Dott. Boemi Massimo

FVM (Sivemp – Smi)

Dott. Camaiani Roberto

Dott. Mecozzi Vittorio

Dott. Angellotti Antonio

Dr.ssa Previtiera Bice

FESMED

Dott. Castelli Ennio

Dr.ssa Mercatili Maria Grazia

UIL FPL

Dott. Rasetti Mauro

FASSID

Dr.ssa Pallotta Mariella

Dott. Iacopini Francesco

Dr.ssa Balloni Lorena

CGIL Medici

Sig.ra Calvaresi Maria

Dr.ssa Petrelli Giuseppina

Dr.ssa Giangiacomi Mirella

ALBO PRETORIO

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

*[Handwritten signature]*

\_\_\_\_\_

*[Handwritten signature]*

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

*[Handwritten signature]*

\_\_\_\_\_

*[Handwritten signature]*

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

*[Handwritten signature]*

\_\_\_\_\_

*[Handwritten mark]*

*[Handwritten signature]*

Il giorno 17 del mese di febbraio 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 MEDICI E VETERINARI 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 Medica e Veterinaria 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. 63 CCNL 5/12/1996 "Il finanziamento della retribuzione di risultato"
- Art. 65 CCNL 5/12/1996 "La produttività per i Dirigenti Medici e Veterinari di I e II livello del SSN"
- Art. 66 CCNL 5/12/1996 "Premio per la prestazione della qualità individuale"
- Art. 52 CCNL 8/06/2000
- Art. 56 CCNL 3/11/2005
- Art. 12 CCNL 5/07/2006
- Art. 26 CCNL 17/10/2008
- Art. 11 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



ASUR  
marche  
area vasta n. 5

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
- DL 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 Direttori di Dipartimento, con i Direttori di U.O.C. e con i titolari delle Strutture Semplici Dipartimentali. Il budget di attività e costi assegnato all' Area Vasta è oggetto di monitoraggio trimestrale. Il Direttore di Area Vasta ed i Responsabili di i Direttori di Dipartimento, con i Direttori di U.O.C. e con i titolari delle Strutture Semplici Dipartimentali, 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 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 medici e veterinari 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

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 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 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 Medica e Veterinaria 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

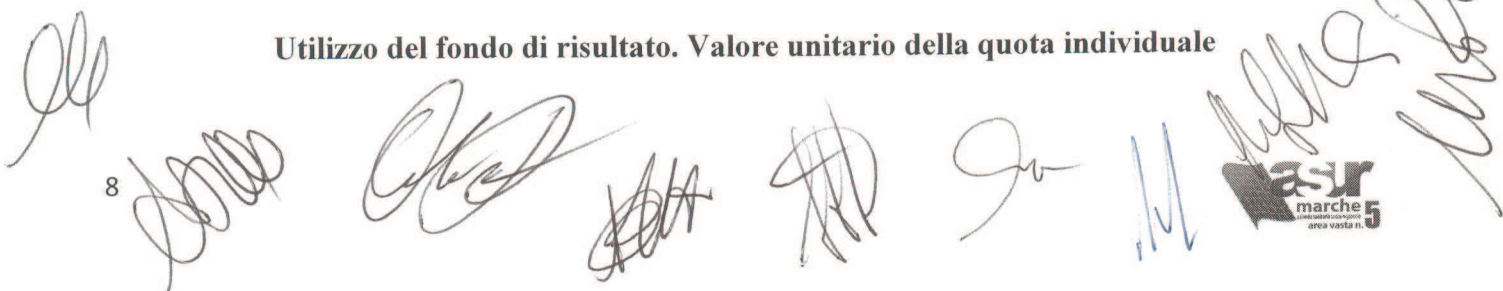
##### Determinazione delle quote individuali

Il numero delle quote totali da utilizzare per la ripartizione del fondo tra le varie UU.OO. viene calcolato sulla base dei dipendenti a tempo indeterminato presenti in servizio al 1/1/2016, suddivisi per incarico, moltiplicato il valore unitario attribuito in base al seguente criterio:

Dirigente con incarico di base < 5 anni (ex art. 27 lett. D):	n. 1,00 quote
Dirigente con incarico professionale (ex art. 27 lett. C):	n. 1,10 quote
Dirigente con incarico di alta specializzazione (ex art. 27 lett. C):	n. 1,20 quote
Dirigente con incarico di struttura semplice (ex art. 27 lett. B):	n. 1,30 quote
Dirigente di struttura semplice dipartimentale (ex art. 27 lett. B):	n. 1,40 quote
Dirigente di struttura complessa (ex art. 27 lett. A):	n. 1,50 quote

#### Art. 10

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

8 

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 Medica e Veterinaria.

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

Nel caso in cui un dirigente non abbia avuto una valutazione piena (100%) il differenziale economico viene distribuito tra i dirigenti che hanno avuto valutazione piena (100%) nell'ambito della stessa U.O.

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 Medici e Veterinari) 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 stabiliscono quale termine di verifica la scadenza finale del 31 dicembre di ogni anno.

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. 26 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

referimento, 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 ratifica da parte nel Nucleo di Valutazione, 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 2016 previa positiva ratifica da parte nel Nucleo di Valutazione di Area Vasta 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'importo dei residui di altri fondi contrattuali, stimabili in circa €. 150.000, sarà oggetto di redistribuzione con le modalità e criteri previsti negli articoli che precedono.

Una quota del suddetto importo pari ad €. 50.000, sarà tuttavia riservata alla Direzione di Area Vasta per il finanziamento del progetto "Parto indolore", da concordare in seguito nelle relative modalità organizzative ed operative, in virtù della facoltà in tal senso consentita dalla DGRM n. 1156 del 29/07/2013

#### NORMA TRANSITORIA FINALE

-Il presente accordo potrà essere oggetto di integrazioni e/o modifiche in relazione alle indicazioni e disposizioni regionali di propria competenza o direttive 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 Medica e Veterinaria, 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 : 17 febbraio 2016

L.C.S.

ALBO PRETORIO

DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA:

Avv Giulietta Capocasa, Direttore di Area Vasta n. 5

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

Dr.ssa Maria Teresa Nespeca, Direttore di Distretto

Dr. Calvaresi Vincenzo, Direttore Dipartimento di Prevenzione

Dr.Elio Capecci, Dirigente Professioni Sanitarie

Dr. Remo Appignanesi, Direttore Medico di Presidio

DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE:

ANAAO Assomed

Dott. Gobbato Roberto

Dott. Primomo Gianluca

AAROI Emac

Dott. Turano Mario

Dott. Capriotti Andrea

ANPO Ascoti Fials Nedici

Dr.ssa Lupi Maria Antonietta

CIMO Asmd

Dott. Moretti Luciano

Dott. Piccinini Andrea

Dr.ssa Di Giovanni Anastasia

Dott. Pellegrini Davide

Dr.ssa De Petris Laura

CISL Medici

Dott. Viviani Giancarlo

Dott. Chiodi Claudio

Dott. Boemi Massimo

FVM (Sivemp – Smi)

Dott. Camaiani Roberto

Dott. Mecozzi Vittorio

Dott. Angellotti Antonio

Dr.ssa Previtiera Bice

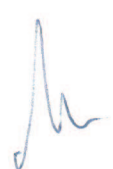
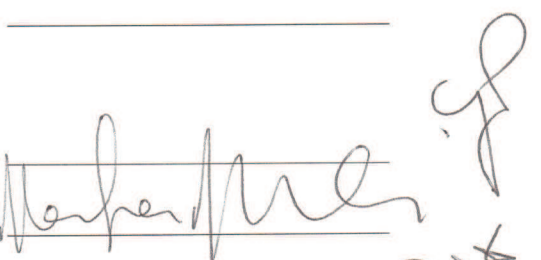
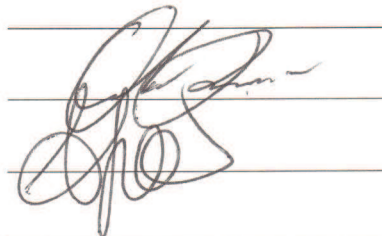
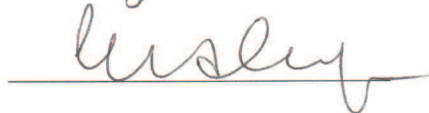
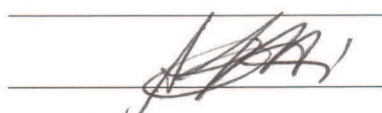
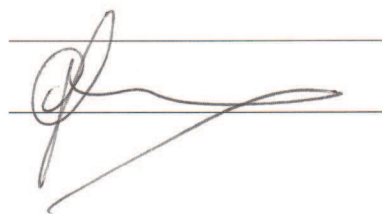
FESMED

Dott. Castelli Ennio

Dr.ssa Mercatili Maria Grazia

UIL FPL

Dott. Rasetti Mauro



FASSID

Dr.ssa Pallotta Mariella

Dott. Iacopini Francesco

Dr.ssa Balloni Lorena

CGIL Medici

Sig.ra Calvaresi Maria

Dr.ssa Petrelli Giuseppina

Dr.ssa Giangiacomini Mirella

---

---

---

---

---

---

---

---

*g. Calvaresi*

ALBO PRETORIO

*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*





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/contrattazione della scheda sottoscritta

Il Dirigente UOC

\_\_\_\_\_

Il Direttore Area Vasta n.5  
Avv. Giulietta Capocasa

### SCHEDA DI VALUTAZIONE

Dirigenza Medica e Veterinaria

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

\_\_\_\_\_

ALBO PRETORIO

### SCHEDA DI VALUTAZIONE

Dirigenza Medica e Veterinaria  
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

#### Punti di forza e Aspetti da migliorare


#### Osservazioni del valutato


Data

Firma del valutatore

Firma del valutato

\_\_\_\_\_

[Handwritten notes and signatures on the right margin, including a large blue 'X' and several illegible signatures.]