



Ascoli Piceno
San Benedetto del Tronto

COMPARTO SANITA' PUBBLICA

CONTRATTO INTEGRATIVO DI LAVORO

Produttività collettiva Area comparto anno 2012 e pre-intesa anno 2013

manuscript (v. 14)

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

phelan
Casa Bonelli
SISC
PSU cervi
Manuscript
RUS coll
Manuscript
Manuscript
Manuscript
Manuscript
Manuscript
Manuscript

In data 07/06/2013 presso la sede amministrativa dell'Area Vasta n. 5 di Ascoli Piceno e San Benedetto del Tronto in Ascoli Piceno, Via degli Iris, ha avuto luogo l'incontro tra:

Delegazione trattante di Parte Pubblica:

Dott. Giovanni Stroppa, 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. Riccardo Amadio, Direttore Dipartimento di Prevenzione

Dr. Elio Capecci, Dirigente Professioni Sanitarie

Delegazione trattante di Parte Sindacale:

- Rappresentanti Territoriali:

Segreteria FP CGIL

Segreteria CISL FP

Segreteria UIL

Segreteria FSI

Segreteria Nursind

- Componenti RSU DI AREA VASTA:

Aloisi Gianluca

Benedetti Benedetto

Camaioni Claudio

Cardarelli Fabrizia

Carnicelli Francesca

Chiovini Brunella

Cicconi Sante

Di Vito Mariangela

Fioravanti Roberto

Fiori Caterina

Gasparrini Paola

Marinelli Leonardo

Massari Francesco

Mauro Giuliani

Menziotti Fausto

Montana Salvatore

Pantalone Matteo

Pelosi Maurizio

Petritoli Nazzeno

Pezzuoli Vittorio

Rosati Michele

Sudati Stefano

Tedeschi Francesco

Tiziana Traini

Torresi Benedetto

Villa Paolo

Viviani Maria Assunta

Al termine, le parti convengono di stipulare il seguente Contratto Integrativo – produttività collettiva Area comparto, parte I° con valenza dal 1° Gennaio al 31 Dicembre 2012, parte II° con valenza di pre-intesa dal 1° gennaio 2013 al 31 dicembre 2013.

PARTE N. 1 ANNO 2012

CONTRATTO INTEGRATIVO DI AREA VASTA - PRODUTTIVITÀ COLLETTIVA AREA COMPARTO ANNO 2012

1) Finalità del salario di produttività:

Il sistema di incentivazione alla produttività è finalizzato:

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

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

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

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

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

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

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

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

2) Gestione del salario di produttività

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

[Area con diverse firme e sigilli]

3

RSU
coll

Il 10% è attribuito sulla base della valutazione individuale acquisita da ogni dipendente, in misura percentuale, secondo i quattro criteri riportati nell'apposita scheda di valutazione redatta a cura del Dirigente della U.O. di appartenenza(All-n. 3);

5) Beneficiari

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

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

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

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

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

6) Procedure

Tutti i dipendenti debbono essere coinvolti nei progetti obiettivo incentivanti;

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

Il Dirigente responsabile della Unità Operativa, unitamente al titolare dell'incarico di coordinamento e/o di posizione organizzativa, entro 15 giorni dalla firma del budget con la 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, illustrando gli obiettivi e acquisendo la firma per presa conoscenza degli obiettivi di riferimento nell'apposito verbale che verrà all'uopo redatto. Eventuali impedimenti allo svolgimento delle predette Riunioni saranno segnalati alla Direzione di Area Vasta che provvederà in materia.

La valutazione individuale di cui al paragrafo precedente potrà influenzare la liquidazione finale della produttività, solo se sono state rispettate le procedure indicate nei punti precedenti.

Per l'anno 2012 sarà erogato un acconto pari al 50% del fondo con i parametri soprariportati previa verifica del Direttore di Area Vasta, in qualità di valutatore di prima istanza, deputato ad accertare lo stato di avanzamento delle attività legate agli obiettivi concordati negli incontri con i Dirigenti responsabili delle Unità Operative e sulla base delle attività effettuate nel I° semestre 2012.

La corresponsione dell'acconto avverrà, per il personale a tempo indeterminato, entro il mese successivo alla sottoscrizione della presente Intesa mentre, il personale a tempo determinato, verrà interamente liquidato solo in sede di liquidazione finale, in coerenza, comunque con le indicazioni della Direzione Generale ASUR in materia.

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

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

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

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

Il dipendente, a prescindere dalle ordinarie vie di contestazione, può entro 15 giorni dalla data di informazione presentare ricorso contro la valutazione al relativo Nucleo, che aprirà il contraddittorio entro il mese successivo alla presentazione del ricorso e lo concluderà in 90 giorni.

Tale procedura descritta dal presente comma viene adottata solo quando il dipendente subisca un danno economico (quando non si ottiene la liquidazione al 100%).

La liquidazione finale avverrà, di norma, entro il mese di giugno dell'anno successivo a quello di riferimento e comunque previa acquisizione delle risultanze del processo di valutazione da parte nel Nucleo.

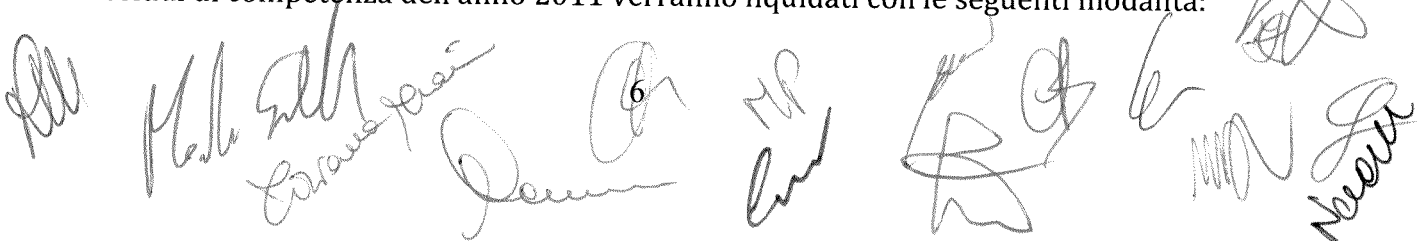
Le quote residue non liquidate per mancato raggiungimento dell'obiettivo andranno ad incrementare il fondo di produttività dell'anno di competenza.

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

I risultati (percentuali e motivazioni) della verifica da parte del Nucleo di Valutazione saranno trasmessi al Servizio Personale per effettuare la liquidazione, ai Dirigenti Responsabili delle UU.OO. e ai titolari di incarico di coordinamento e/o di posizione organizzativa ed all'Ufficio Relazioni Sindacali, per consentire il monitoraggio dell'andamento delle attività alla fine di ogni esercizio.

UTILIZZO DEI FONDI RESIDUI

I fondi residui di competenza dell'anno 2011 verranno liquidati con le seguenti modalità:



- 67% destinato ad incrementare il fondo della produttività collettiva dell'anno 2012.
- 33% destinato al finanziamento della progettazione e realizzazione dei progetti con particolare rilevanza strategica dell'anno 2012.

La quota di fondo destinata al finanziamento della progettazione e realizzazione dei suddetti progetti speciali dell'anno 2012, verrà ripartita fra tutto il personale del comparto coinvolto nella progettazione e realizzazione dei progetti approvati, con particolare riguardo ai progetti di integrazione in Area Vasta, secondo le seguenti quote:

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

RESPONSABILE DEL PROGETTO: maggiorazione dello 0,5%.

La Direzione di Area Vasta adotta, con apposita griglia di valutazione, i criteri di individuazione di detti progetti speciali, effettuando una ripartizione fra vari ruoli in relazione al contenuto dei progetti di riferimento.

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

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

Sono esclusi dalla partecipazione dei suddetti progetti:

- I dipendenti che partecipano a progetti regionali o aziendali finanziati con fondi specifici;
- I dipendenti con deficit orario;

L'importo individuale di produttività per la realizzazione dei Progetti Speciali non potrà superare, di norma, la cifra attribuita individualmente così come individuata all'art. 2 del presente Accordo.

Le quote relative a progetti speciali non liquidate andranno ad incrementare il fondo della produttività collettiva dell'anno 2012.

Le quote residue relative a progetti non liquidate per mancato raggiungimento dell'obiettivo andranno ad incrementare il fondo della produttività collettiva dell'anno 2012.

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

Il personale del comparto potrà partecipare a più progetti contemporaneamente, fatta salva la invalicabilità della cifra attribuita individualmente così come individuata all'art. 2 del presente Accordo.

PARTE N. 2 ANNO 2013

IPOTESI DI CONTRATTO INTEGRATIVO DI AREA VASTA - PRE-INTESA PRODUTTIVITÀ COLLETTIVA AREA COMPARTO ANNO 2013

1) Finalità del salario di produttività:

[Area containing multiple handwritten signatures and initials, including names like 'Maurizio', 'Neri', and 'M...']

Il sistema di incentivazione alla produttività è finalizzato:

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

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

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

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

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

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

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

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

2) Gestione del salario di produttività

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

Il fondo per l'anno 2013, il cui esatto ammontare verrà determinato con successivo atto, verrà assegnato, senza vincolo per gli anni successivi, nel seguente modo:

QUOTA "A": l'importo pari all' 80%, da quantificarsi con esattezza dopo l'adozione dell'atto di costituzione del fondo per l'anno 2013, viene destinato alla realizzazione di progetti per il raggiungimento degli obiettivi di budget da corrispondere al personale del comparto di tutte le UU.OO. utilizzando l'apposita scheda di budget che viene allegata al presente atto del quale costituisce parte integrante e sostanziale (All. n. 1);

QUOTA "B": l'importo pari al 20%, da quantificarsi con esattezza dopo l'adozione dell'atto di costituzione del fondo per l'anno 2013, viene destinato alla realizzazione di progetti di rilevanza strategica, individuati dalla Direzione di Area Vasta sulla base delle proposte

8



presentate dai Direttori dei Dipartimenti interessati, utilizzando l'apposita scheda che viene allegata al presente atto del quale costituisce parte integrante e sostanziale (All. n. 2), che saranno oggetto di informativa e confronto con le OO.SS in merito ai criteri di valutazione dei progetti medesimi.

QUOTA "A"

La composizione del budget della Unità Operativa è così determinata:

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

Determinazione delle quote:

Il numero delle quote totali da utilizzare per la ripartizione del fondo tra le varie UU.OO. viene calcolato sulla base dei dipendenti a tempo indeterminato e a tempo determinato presenti in servizio al 1/1/2013, suddivisi per categoria contrattuale, moltiplicato il valore unitario attribuito per categoria.

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

Valore unitario della quota

Il valore della singola quota è determinato dall'importo complessivo del Fondo diviso il numero totale delle quote, moltiplicato per il valore unitario previsto dalla categoria di appartenenza

4) Modalità di attribuzione

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

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

Il 10% è attribuito sulla base della valutazione individuale acquisita da ogni dipendente, in misura percentuale, secondo i quattro criteri riportati nell'apposita scheda di valutazione redatta a cura del Dirigente della U.O. di appartenenza (All-n. 3);

5) Beneficiari

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

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

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

[Area con diverse firme e un numero "9" al centro]

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

6) Procedure

IL PRESENTE COMMA SARA' PUNTUALMENE REGOLATO DALL'ACCORDO DEFINITIVO DA STIPULARSI ENTRO IL 31.12.2012.

QUOTA "B"

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

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

RESPONSABILE DEL PROGETTO: maggiorazione dello 0,5%.

La Direzione di Area Vasta adotta, con apposita griglia di valutazione, i criteri di individuazione dei progetti speciali da finanziare con la quota "B" del fondo sulla base della quota A o di ulteriori criteri aggiuntivi concordati con le OO.SS.

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

I progetti di quota "B" dovranno essere svolti al di fuori dall'orario di lavoro contrattualmente dovuto. Il Responsabile del progetto attesterà la partecipazione dei singoli operatori, comunicando tempestivamente le eventuali variazioni dei dipendenti coinvolti nel progetto.

Sono esclusi dalla partecipazione dei suddetti progetti:

- I dipendenti che partecipano a progetti regionali o aziendali finanziati con fondi specifici;
- I dipendenti con deficit orario;

L'importo individuale di produttività per la realizzazione dei Progetti Speciali non potrà superare, di norma, la cifra attribuita individualmente per la parte della quota A.

Le quote relative a progetti di quota B non liquidate andranno ad incrementare la quota A della produttività collettiva dell'anno di competenza.

Le quote residue relative a progetti non liquidate per mancato raggiungimento dell'obiettivo andranno ad incrementare la quota A della produttività collettiva dell'anno di competenza. Il Responsabile del progetto ha l'obbligo di acquisire la firma per accettazione del personale coinvolto in calce al progetto medesimo.

Di norma il personale del comparto non potrà partecipare a più progetti contemporaneamente.

UTILIZZO DEI FONDI RESIDUI

I fondi residui di competenza dell'anno 2012 verranno liquidati con le seguenti modalità:

- 80% liquidati al personale di riferimento dell'anno di competenza ad incremento della quota "A"
- 20% andrà ad incrementare i progetti di quota "B" dell'anno 2013.

NORMA TRANSITORIA FINALE

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

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

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

PARTE PUBBLICA

Dott. Giovanni Stroppa, 

Dr.ssa Adriana Compieta,  ~~SILVIONOVA LIBERATI~~

Dr.ssa Maria Teresa Nespeca, _____

Dr. Riccardo Amadio, _____

Dr. Elio Capecci, 

PARTE SINDACALE

- Rappresentanti Territoriali:

Segreteria FP CGIL _____ 

Segreteria CISL FP _____ 

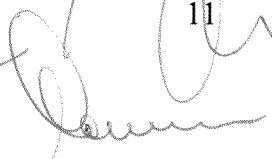
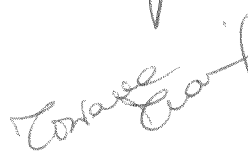
Segreteria UIL 

Segreteria FSI 

Segreteria Nursind _____ 

- Componenti RSU DI AREA VASTA:


Aloisi Gianluca 





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



DIPARTIMENTO									
CDR:									
Responsabile									
SETTORE STRATEGICO	OBIETTIVO	AZIONI	INDICATORE	PESO DIRIGENZA	PESO COMPARTO	VALORE ATTESO	RANGE PUNTEGGIO	NOTE	
Economico-finanziario									
Efficienza ed appropriatezza organizzativa									
Miglioramento della Qualità - Comunicazione - Soddisfazione degli utenti									
Apprendimento e crescita dell'organizzazione									







IL RESPONSABILE DEL CDR _____
 IL DIRETTORE DI DIPARTIMENTO _____
 IL DIRETTORE DI ZONA _____
 Nuvol

SCHEDA SINTETICA DEL PROGETTO N.

TITOLO DEL PROGETTO				
Responsabile				
Descrizione sintetica				
Obiettivi specifici (rappresentano lo scopo predominante del progetto, la meta da raggiungere)	1			
	2			
	3			
	4			
Fasi di realizzazione (Indicare i termini temporali entro cui devono essere portate a compimento le diverse attività che rappresentano i contenuti del progetto)	ATTIVITA'		TEMPI	
Strutture coinvolte (1 o più UU.OO.)	1			
Personale coinvolto (nominativo, categorie e U.O. di appartenenza)				
Risultati attesi (Esito finale programmato dallo sviluppo del progetto)				
Indicatori di risultato (Sono i parametri che permettono di valutare lo stato di avanzamento ed i risultati conseguiti anche in misura numerica o percentuale; indispensabili per la valutazione finale del progetto. Il loro peso sarà individuato in proporzione al numero degli stessi)	INDICATORE		VALORE 2011 (se esiste il valore storico)	ATTESO

Note/ osservazioni:

The 'Note/ osservazioni' section contains several handwritten signatures and notes. The signatures are in various styles, including cursive and block letters. Some legible words include 'manini', 'Polo', 'Tomb', 'to have a', and 'Nevola'. There are also some initials and symbols scattered throughout the notes.

**RELAZIONE MOTIVATA DEL DIRIGENTE SU ASSEGNAZIONE QUOTE PERCENTUALI
DI PROPRIA PERTINENZA**

Cognome: _____ Nome: _____

Percentuale
Partecipazione

A. Precisione e qualità delle prestazioni svolte:

.....
.....
.....
.....

%

B. Capacità di adattamento operativo al contesto di intervento, alle esigenze di flessibilità ed alla gestione di cambiamenti organizzativi:

.....
.....
.....
.....

%

C. Orientamento all'utenza ad alla collaborazione all'interno del proprio servizio e tra servizi diversi:

.....
.....
.....
.....

%

D. Capacità organizzativa, di proporre soluzioni innovative e di contribuire alla Realizzazione di miglioramenti organizzativi e gestionali:

.....
.....
.....
.....

%

Nota: La somma totale dei 4 punteggi attribuiti non deve superare il valore di 100. Per ogni paragrafo, si possono assegnare al massimo 25 punti

IL DIRIGENTE

[Handwritten signatures and notes]

AREA VASTA 5 RIPARTIZIONE FONDO PRODUTTIVITA' COLLETTIVA ANNO 2012

Fondo anno 2012 definito con Determina n. 349 del 15/03/2013 € 1.828.979,15

QUOTA FONDO PRODUTTIVITA' COLLETTIVA RELATIVA AI DIPENDENTI DELL' AV5

Col. A	Col. B	Col. C	Col. D	Col. E	Col. F	Col. G
Cat.	N. Dipendenti al 1/1/2012	Quota individuale	Valore Quota (Fondo/Tot. quote)	Valore Quota Individuale	Tot. Quote (Col. B x Col. C)	Quota Fondo per categoria
A	96.00	1.00	563.88	563.88	96.00	54.132.66
B	109.00	1.20	563.88	676.66	130.80	73.755.75
BS	306.00	1.25	563.88	704.85	382.50	215.684.83
C	163.00	1.45	563.88	817.63	236.35	133.273.49
D	1.349.00	1.65	563.88	930.41	2.225.85	1.255.116.54
DS	93.00	1.85	563.88	1.043.18	172.05	97.015.88
TOTALI	2.116,00				3.243,55	1.828.979,15

QUOTA PARTE FONDO PRODUTTIVITA' COLLETTIVA RELATIVA AI DIPENDENTI DI AMANDOLA

Col. A	Col. B	Col. C	Col. D	Col. E	Col. F	Col. G
Cat.	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
A	9.00	1.00	563.88	563.88	9.00	5.074.94
B	11.00	1.20	563.88	676.66	13.20	7.443.24
BS	13.00	1.25	563.88	704.85	16.25	9.163.08
C	12.00	1.45	563.88	817.63	17.40	9.811.55
D	64.00	1.65	563.88	930.41	105.60	59.545.93
DS	2.00	1.85	563.88	1.043.18	3.70	2.086.36
TOTALI	111,00				165,15	93.125,10

FONDO PRODUTTIVITA' COLLETTIVA ANNO 2012 DISPONIBILE PER AREA VASTA 5	€ 1.735.854,05
--	-----------------------

AREA VASTA 5 RIPARTIZIONE RESIDUI FONDI ANNO 2011

Col. A	Col. B	Col. C	Col. D	Col. E	Col. F	Col. G
Cat.	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
A	96.00	1.00	183.73	183.73	96.00	17.638.08
B	109.00	1.20	183.73	220.48	130.80	24.031.88
BS	306.00	1.25	183.73	229.66	382.50	70.276.73
C	163.00	1.45	183.73	266.41	236.35	43.424.59
D	1.349.00	1.65	183.73	303.15	2.225.85	408.955.42
DS	93.00	1.85	183.73	339.90	172.05	31.610.75
TOTALI	2.116,00				3.243,55	595.937,44