

# CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO AZIENDALE DI LAVORO

## COMPARTO SANITA' PUBBLICA 2013

### PRODUTTIVITA' COLLETTIVA

NURSIND  
FP  
CGFP  
FP CGIL  
Roberto  
FP CGIL  
Sela

**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO AZIENDALE DI LAVORO**

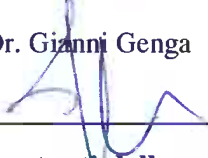
**COMPARTO SANITA' PUBBLICA 2013**

**PRODUTTIVITA' COLLETTIVA**

Il giorno 11/11/2013 alle ore 15 presso la Sede Amministrativa della Area Vasta n. 4 di Fermo, sita in Via Zeppilli, 18 – Fermo, ha avuto luogo l'incontro tra:

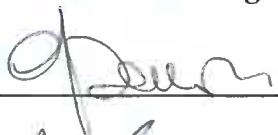
**la Direzione della Area Vasta n. 4 di Fermo nella persona del**

Direttore di Area Vasta Dr. Gianni Genga



**i rappresentanti delle seguenti Organizzazioni Sindacali di categoria**

O.S. C.I.S.L. - FPS



O.S. C.G.I.L. \*



\* CON RISERVA SUI  
PROGETTI DAV 2013

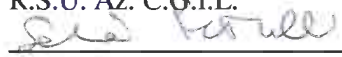
O.S. U.I.L.

O.S. F.S.I.

NURBIND

**la Rappresentanza Sindacale Unitaria**

R.S.U. Az. C.G.I.L.



NURBIND

R.S.U. Az. C.I.S.L. - F.P.S.



R.S.U. Az. U.I.L.

R.S.U. Az. F.S.I.



**Al termine, le parti sottoscrivono il Accordo nel testo che segue:**

**AREA COMPARTO**

**A) Costituzione del fondo per la produttività collettiva e miglioramento dei servizi e per la qualità delle prestazioni individuali**

**Cronologia della costruzione del fondo dall' 1/1/1998 al 1/1/2008:**

(ex art. 38 comma 3 e seg. CCNL 1998 – 2001 e art 3 biennio economico 2000-2001)

Dal 1° gennaio 1998, sono unificati i fondi per la corresponsione dei premi per la qualità della prestazione individuale e per i compensi della produttività collettiva e per il miglioramento dei servizi, consolidati al 31 dicembre 1997.

**ANNI 1998/1999**

- Il fondo annuo , ex art. 38, comma 3 e 4 lett. a), è costituito da:
  - a) ammontare consolidato al 31.12.97 (competenza 97) delle risorse per
    - a) – la produttività collettiva L 2.218.307.539
    - b) ammontare consolidato al 31.12.97 (competenza 97) delle risorse per
      - b) – la qualità della prestazione individuale L. 88.423.097
      - risorse art.43 L. 449/97 (dal 1° gennaio 1998) L 0
      - economie art.1, comma 59, L. 662/96 L 0
  - Totale complessivo a + b L. 2.306.730.636
- integrazione per nuove assunzioni dall' 1.1.98 (art.39, c.8) L. 0

La dotazione organica non risulta aumentata rispetto a quella presa a base di calcolo per la formazione dei fondi.

**ANNO 2000/2001**

- Il fondo annuo , ex art. 38, comma 3 e 4 lett a), è costituito da:
  - c) ammontare consolidato al 31.12.97 (competenza 97) delle risorse per
    - a) – la produttività collettiva L 2.218.307.539
    - d) ammontare consolidato al 31.12.97 (competenza 97) delle risorse per
      - b) – la qualità della prestazione individuale L. 88.423.097
      - e) – Risorse da altre disposizioni di legge che destinano una parte di proventi delle aziende ad incentivi per il personale (es. legge Merloni n. 109/1994)
      - risorse art.43 L. 449/97 (dal 1° gennaio 1998) L 0
      - economie art.1, comma 59, L. 662/96 (20% risparmio part time) L 37.960.403
  - Totale complessivo a + b + c L. 2.344.691.039

Effettuata decurtazione del 15 % (su a e b) da destinare al fondo dell'art. 39 per il finanziamento delle fasce contributive, delle posizioni organizzative, della parte comune dell'ex indennità di qualificazione professionale e dell'indennità professionale specifica per **£. 346.009.595**

**Il fondo per la produttività collettiva dall'anno 2000 all'anno 2001 per effetto degli incrementi e decurtazioni che precedono è pertanto di £. 1.998.681.444 (fondo consolidato);**

**Anno 2002 - fondo consolidato in € 1.032.232,82(ex £. 1.998.681.444) ;** Ai sensi dell'art. 30 del CCNL del 19/4/2004(parte normativa quadriennio 2002-2005 e biennio economico 2002-2003) il fondo per la produttività collettiva per il miglioramento dei servizi e per il premio della qualità delle

NURSINO FBI CISCTP P. Cecc. P. Cecc. ALBERTI

prestazioni individuali è confermato nella misura sopra indicata.

**Anno 2003 - rideterminato in € 1.114.772,35** per effetto dell'incremento di € 82.549,35 di cui all'art 32 del CCNL del 19/Aprile 2004. L'incremento che precede è corrispondente alla misura del 50% di € 165.098,70, il restante 50% è stato destinato alla progressione orizzontale come da Accordo integrativo aziendale del 28/2/2005.

**Anno 2004 - fondo consolidato in € 1.114.772,35 ;**

**Anno 2005 - fondo consolidato in € 1.114.772,35**

**Anno 2006 -rideterminato in € 1.192.891,36** per effetto degli incrementi e decrementi appresso indicati :

- a) **Incremento fondo al 31/12/2005 per complessivi € 79.377,48 . L' art. 6 del CCNL del 5/6/2006 biennio economico 2004-2005 testualmente recita : “..omissis..Con decorrenza dal 31/12/2005 a valere per l'anno 2006 le risorse pari allo 0,51% calcolato sul monte salari 2003 (€ 134,29 in ragione d'anno per dipendente) sono destinate alla contrattazione integrativa che provvederà a ripartirle tra i fondi degli art. 30 e 31 del CCNL 19 aprile 2004, garantendo prevalentemente il fondo della produttività...omissis...”**. Per effetto di tale disposizione l'incremento complessivo è pari ad € 155.642,11 ( da € 134,29 per n. 1159 dip. comparto) di cui : il 51%, pari ad € 79.377, 48 sono state destinate all'incremento del fondo di produttività ed il restante 49 % pari ad € 76.264,63 è stato destinato alla progressione orizzontale come da Accordo integrativo aziendale del 16/11/2006.
- b) **Decremento fondo al 31/12/2005 per € 1.258,47 per adeguamento dei fondi contrattuali in relazione ai posti dei servizi I.S.P. assegnati all'ARPAM, come da disposizione ASUR dell'8/5/2007 n. 4569 nota ARPAM n. 17563 del 26/4/2007.**

Nell'anno 2006 le risorse del fondo della produttività come sopra quantificate sono state integrate dalle Risorse Aggiuntive Regionali del Biennio 2004-2005, come da DGRM n. 337 del 27/3/2006, intesa con le RSU del 13/6/2006 e determina del Direttore di Zona del 29/6/2006 n. 186, per complessivi € 533.905,26, già corrisposti al personale dipendente del Comparto a titolo di acconto nei limiti del 60 % ed il restante 40 % a saldo degli obiettivi 2006 di cui alla determina n.300 del 2/11/2007, previa verifica degli obiettivi di riferimento:

**Anno 2007 . fondo consolidato in € 1.200.809,11,**  
(per effetto degli incrementi appresso indicati da .F.do 2006 € 1.192.891,36 + € 7.917,75 per incrementi ).

L'art. 9 ad oggetto “Fondo della produttività collettiva per il miglioramento dei servizi e per il premio della qualità delle prestazioni individuali”, conferma l'ammontare del fondo come consolidato alla data del 31/12/2005. L'art 11 ad oggetto : *Risorse per la contrattazione integrativa*” testualmente recita : “Per ogni dipendente in servizio al 31/12/2005, una somma pari a 13,5 euro annui lordi per l'anno 2007, rideterminate in 28,73 euro annui lordi per l'anno 2008 è

destinata alla contrattazione integrativa, garantendo prevalentemente il fondo della produttività ... omissis...." Pertanto l'incremento complessivo è il seguente

Anno 2007 incremento € 13,5 x n. dip, 1150 al 31/12/2005 pari ad € 15.525,00

- Quota destinata al fondo di produttività = € 7.917,75 (intesa con RSU del 51%)
- Quota destinata al fondo art. 31 CCNL 19/4/2004 (fasce, P.O. ecc.)= € 7607,25 intesa con RSU del 49%)

**Anno 2008 . fondo consolidato in € 1.209.741,51**

*(per effetto degli incrementi appresso indicati da F.do 2007 € 1.200.809,11+ € 8.932,40 per incrementi )*

Anno 2008 incremento € 15,23 x dip, 1150 al 31/12/2005 pari ad € 17.514,50

- Quota destinata al fondo di produttività = € 8.932,40 (intesa con RSU del 51%)
- Quota destinata al fondo art. 31 CCNL 19/4/2004 (fasce, P.O. ecc.)= € 8.582,10 intesa con RSU del 49%)

**Anno 2009 . fondo consolidato in € 1.335.150,17**

**Anno 2010 . fondo consolidato in € 1.335.150,17**

**Anno 2011, fondo consolidato in € 1.346.414,22**

**Anno 2012, fondo consolidato in € 1.341.182,64**

**Anno 2013, fondo presunto in € 1.430.967,11**

Il fondo per la produttività collettiva e miglioramento dei servizi e per la qualità delle prestazioni individuali, come confermato dall'art. 39 c.8 CCNL del 7/4/1999 ,art. 30 comma 5 CCNL 19/4/2004, art. 4 CCNL 5/6/2006 e art. 9 CCNL del 10/4/2008 (biennio economico 2006-2007)

- residuo fondo lavoro straordinario, disagio, pericolo o danno , come rideterminato dall'art. 29 CCNL 19.04.2004 alla data del 31/12/2003 e confermato dal 1° gennaio 2004 per effetto dell'art. 3 del CCNL del 5/6/2006 e art. 8 del CCNL 10/4/2008..
- residuo fondo «progressione economica orizzontale, posizioni organizzative ed indennità professionali comuni e specifiche» come rideterminato dall'art. 31 CCNL 19.04.2004 alla data del 31/12/2003 e confermato dal 1° gennaio 2004 per effetto dell'art. 5 del CCNL del 5/6/2006, con incremento di cui all'art. 6 citato CCNL del 5/6/2006 ex art. 10 del CCNL 10/4/2008.
- Incremento risorse necessarie per maggiori oneri derivanti da incremento dotazione organica con aumento di personale rispetto a quello preso a base di calcolo per la formazione del fondo, come da disposizione di cui all'art. 39 comma 8 del CCNL del 7/4/99 , cui si rinvia per dettaglio.
- Il fondo è altresì incrementato da altre eventuali risorse economiche aggiuntive (finanziamento regionale) come previsto dall'art. 30 commi 3 e 4 del CCNL 19.04.2004 .

NORBINA  
FBI  
ASUTP  
FPCIC  
FPCIC

*E' confermata la regola, pertanto che, ove a consuntivo i fondi sopra citati non risultino momentaneamente del tutto utilizzati, le relative risorse sono temporaneamente assegnate al fondo di che trattasi per l'attuazione delle sue finalit . Tali risorse sono riassegnate ai fondi di pertinenza dal gennaio dell'anno successivo e pertanto non si storicizzano nel fondo produttivit .*

Fermo,

\*\*\*\*\*

Le OOSS Territoriali del Comparto e la R.S.U. prendono atto della determinazione del Fondo di cui in precedenza.

### **B) Gestione del salario di produttivit **

Il nuovo sistema di incentivazione alla produttivit  risulta caratterizzato dai seguenti elementi:

- α)   importante strumento per migliorare, dal punto di vista quali/quantitativo il servizio che la nuova Azienda sanitaria   chiamata ad offrire al cittadino utente, nel quadro di un pi  efficiente utilizzo delle risorse e pertanto di una maggiore economicit ;
- β)   un sistema che si fonda nel perseguimento e sulla verifica di concreti risultati ottenuti dall' quipe e dal singolo dipendente;
- χ)   strumento da gestire nell'ambito dei criteri generali posti, in modo decentrato, a livello di singolo dipartimento / servizio / reparto / ufficio.

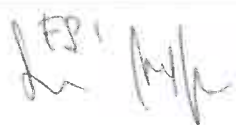
Il contratto vigente per effetto degli artt. 43 (norme di rinvio) e 44 (disapplicazioni e sostituzioni), mantiene in vigore i principi, per ci  che concerne la produttivit , contenuti nell'art. 47 del CCNL 01/09/95, e precisamente:

- 1) comma 1 – "Il fondo   destinato a promuovere il miglioramento organizzativo e l'erogazione dei servizi per la realizzazione degli obiettivi generali dell'azienda, finalizzati al conseguimento di pi  elevati livelli di efficienza, di efficacia e di economicit  dei servizi istituzionali".
- 2) comma 2 – "L'istituto della produttivit  collettiva   finalizzato al raggiungimento degli obiettivi e dei risultati, complessivamente concordati di regola annualmente ed in via preventiva, dalla direzione generale con i dirigenti responsabili delle unit  operative come individuate dalle aziende, mediante la metodologia della gestione per budget".
- 3) Con i criteri del presente contratto integrativo ed in riferimento al comma 4 del citato art.47 si richiamano le seguenti disposizioni: "I dipendenti da adibire alle iniziative per la produttivit  collettiva, l'attribuzione dei compensi ai medesimi nonch  la differenziazione dei compensi stessi saranno attribuiti dal Dirigente Responsabile, con riguardo alla collocazione organizzativa e professionale dei dipendenti interessati e della funzionalit  della loro partecipazione ai singoli progetti per obiettivi assegnati e al grado di partecipazione individuale nel raggiungimento degli obiettivi stessi. Gli obiettivi assegnati saranno preventivamente illustrati a tutti i dipendenti dell'U.O.. L'attribuzione degli obiettivi ai singoli o gruppi ed il connesso incentivo economico, determinati con atto motivato sono comunicati ai singoli dipendenti."

Inoltre il CCNL 07.04.1999 prevede:

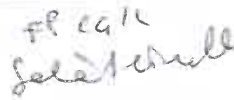
- 1) Art. 4, comma 2 – "I sistemi di incentivazione del personale sulla base di obiettivi, programmi e progetti di incremento della produttivit  e di miglioramento della qualit  del

NURSIND  


LEPI  


CASOTTO  


FP EGIC  


FP EGIC  
Sede Legale  



servizio, con la definizione di criteri generali delle metodologie di valutazione e di ripartizione delle risorse del fondo di cui all'art. 38, comma 3". Tali obiettivi dovranno essere perseguiti di norma nell'ambito del normale orario di lavoro.


- 2) Art. 4, 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 oppure dal servizio di controllo interno.


**Tenuto conto di quanto previsto all'art.5 del CCNL del 31/07/2009 (Biennio Economico 2008/2009).**


Pertanto a cadenza annuale le parti contrattano e stabiliscono i criteri sottoscrivendo un accordo che ha valenza dal 1° Gennaio al 31 Dicembre.

### ACCORDO PRODUTTIVITA' anno 2013







 Tutti i dipendenti debbono essere coinvolti negli obiettivi collegati alla produttività così come concordati e assegnati dalla Direzione di Area Vasta.

 I dipendenti devono essere informati dai propri Dirigenti degli obiettivi specifici della U.O. in cui prestano servizio. L'attività d'informazione dovrà essere effettuata in apposita riunione della quale dovrà essere redatto un verbale debitamente sottoscritto dai presenti. Copie dei verbali di tali riunioni dovranno essere consegnate alla Direzione che ne darà specifica informativa alla RSU.

 La Direzione generale negozia con ciascuna U.O. gli obiettivi con il relativo peso e la conseguente assegnazione delle quote di retribuzione di risultato connesse ai progetti assegnati.


 Al personale del comparto, vengono corrisposte **quote di acconto mensile pari al 70% del fondo**, salvo conguaglio attivo o passivo, a titolo di produttività collettiva, con i parametri di distribuzione di seguito indicati e secondo le seguenti modalità:

### PARAMETRI DI ATTRIBUZIONE:

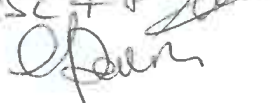
-  Parametro 1 (ex liv. III ) al personale di categoria A;
-  Parametro 1,15 (ex liv. IV ) al personale di categoria B;
-  Parametro 1,25 (ex liv. V) al personale di categoria Bs;
-  Parametro 1,45 (ex liv. VI) al personale di categoria C;
-  Parametro 1,75 (ex liv. VII) al personale di categoria D;
-  Parametro 1,80 (ex liv. VIII) al personale di categoria Ds.

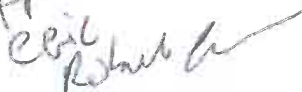
### QUOTA FONDO RISERVATO ALLA DIREZIONE DI ZONA PER PROGETTI DI CARATTERE STRATEGICO.

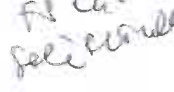
Una quota parte del fondo, pari all'8% di esso (€ 114.477,37), viene riservato alla Direzione di Area Vasta per l'attivazione di progetti di rilevanza strategica.

NURSIND  


FBI  


CISCTP  


FP  
Cgil  
Roberto  


FP call  
Societaria  


Prima di procedere all'approvazione formale dei progetti, gli stessi saranno sottoposti alla visione delle OO.SS. ed R.S.U. di Area Comparto per eventuali osservazioni.

I progetti dovranno essere sviluppati utilizzando l'apposita scheda allegata. (Allegato n.1)

Tariffa oraria per la categoria di appartenenza (fuori orario di servizio)

Personale cat A) e cat. B) € 20,00;

Personale cat. Bs) e cat. C) € 25,00;

Personale cat. D) e cat. Ds) € 30,00

In orario di servizio i suddetti importi sono ridotti del 50%

### QUOTA FONDO RISERVATA ALLA VALUTAZIONE DEI DIRETTORI DI U.O.

Viene riservata alla valutazione dei Direttori delle UU.OO. la quota del **5% del fondo produttività** anno 2013, da distribuirsi secondo le modalità appresso indicate.

### ATTRIBUZIONE ACCONTI:

Del fondo rimanente (detratta quota dell'8% del fondo riservato alla Direzione di Area Vasta e quota del 5% del fondo per valutazione Direttori/Responsabili di U.O.), si procederà per il 70% di esso alle liquidazioni in **acconto mensile**. Il restante 30% del fondo rimanente sarà liquidato a saldo previa valutazione dei risultati dal parte del N.d.V. come di seguito indicato:

### SALDO FINALE del 30% del fondo rimanente

In base alla valutazione del N.I.V. effettuata sul raggiungimento percentuale di tutti i progetti di budget di cui alla scheda sottoscritta dai Direttori/Responsabili di U.O., verrà attribuito il saldo del fondo calcolato in base ai parametri sopra indicati e secondo il personale in dotazione al 31.12.2013.

I Responsabili delle UU.OO., sulla base degli elementi forniti dalla Direzione di Area Vasta, verificheranno a metà anno i rispettivi budget (obiettivi e risorse) e ne daranno riscontro alla Direzione di Area Vasta medesima per la valutazione del perseguimento degli obiettivi concordati. Il Dirigente dell'U.O., nell'ambito della relazione di consuntivo, dovrà esplicitare le modalità adottate per l'effettivo coinvolgimento del personale agli obiettivi prefissati.

A fine esercizio, il Nucleo di Valutazione verificherà quindi il raggiungimento degli obiettivi prefissati, proponendo la liquidazione dei premi di produttività in base alla percentuale raggiunta. Le liquidazioni conseguenti potranno essere effettuate solo se l'obiettivo sarà raggiunto nella misura pari almeno al valore limite inferiore. Il valore limite fissa il punto quantitativo al di sotto del quale l'obiettivo è considerato definitivamente non raggiunto e non dà diritto ad alcun premio. Il valore limite è fissato, per tutti gli obiettivi di qualunque U.O. ed è definito nella scheda di budget. Si precisa che in caso di raggiungimento degli obiettivi in misura

NURSIND  
C.A.

FPI  
L. Mh

ASUR  
P. Mh

FP  
C. Mh

FP  
C. Mh



compresa tra il valore limite e il 90%, la liquidazione sarà in pari percentuale. Il raggiungimento dell'obiettivo in misura compresa tra il 90,01% e il 100%, comporta la liquidazione del 100% della quota spettante.

### VALUTAZIONE DEL DIRETTORE DI U.O.

Il **5% del fondo** assegnato alla valutazione dei Direttori/Responsabili delle UU.OO. viene distribuito al momento dell'erogazione del saldo 2013, secondo i criteri di seguito indicati:

- grado di partecipazione del singolo dipendente;
- contributo quali – quantitativo del singolo dipendente (ivi comprese le assenze).

Per tale valutazione viene utilizzata la scheda in allegato (**Allegato n.2**) che definisce i fattori di valutazione, il punteggio massimo attribuibile ed il punteggio minimo al di sotto del quale non viene corrisposta la relativa quota.

La quota verrà attribuita in base al punteggio raggiunto e al valore punto calcolato in base al fondo di riferimento diviso il numero di punti massimo con perequazione delle quote secondo i parametri sopra indicati.

La valutazione dovrà essere comunicata agli interessati e da questi sottoscritta per presa visione. Qualora il singolo dipendente non la condivida, può richiedere una valutazione di seconda istanza al N.d.V. entro trenta giorni dal ricevimento della valutazione di prima istanza accompagnando la richiesta con una relazione che ne evidenzi le motivazioni. Il N.d.V. provvederà entro sessanta giorni dal ricevimento della richiesta a fissare un incontro con i richiedenti (che potranno farsi assistere da un rappresentante sindacale) ed il valutatore di prima istanza al fine di valutare la congruità delle motivazioni apportate; da questo contraddittorio potranno derivare o una conferma della valutazione originaria o una revisione della stessa.


L'eventuale residuo del fondo a disposizione dei Direttori/Responsabili delle UU.OO. viene riversato sulla quota del saldo dell'U.O. con distribuzione utilizzando i parametri e criteri generali.


### ASSENZE


In caso di assenze dal servizio (ad esclusione di quelle per permessi ed aspettative sindacali, cariche pubbliche, infortuni sul lavoro, art. 33 L. 104/92, malattie professionali, astensione obbligatoria al 100%, astensione anticipata ex. art. 17 D. Lgs. 151/2001, congedi parentali ex. D. Lgs. 151/2001) si operano le decurtazioni allorché il dipendente superi i sessanta giorni (inclusi i festivi) annui di mancata presenza in servizio (c.d. franchigia).

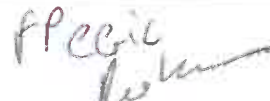
Al personale ad orario ridotto, sono corrisposte le quote che precedono in proporzione all'orario di lavoro svolto.

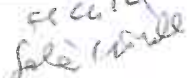
Nei casi di congedi straordinari per gravi motivi di cui all'art. 4 L 53/2000 e art. 42 D. Lgs. 151/2001 non viene corrisposta alcuna quota a titolo di produttività collettiva.

NURSIND  


LESI  


CISQTT  


FPEGIC  


SECCIL  


Le somme non erogate per effetto di decurtazioni connesse ad assenze di cui al precedente capoverso, verranno ridistribuite al personale avente diritto.

Vengono estesi in sede di erogazione delle quote a saldo i benefici economici della produttività 2013 anche al personale di comparto assunto con contratto a tempo determinato e che abbiano effettuato almeno 6 mesi di lavoro (anche non continuativi) nell'anno 2013.

Al personale che viene spostato da una U.O. ad un'altra, verrà attribuito il risultato dell'U.O. nella quale ha effettuato nell'arco dell'anno la prevalenza del proprio orario di lavoro.

Il residuo derivante dal mancato raggiungimento dei progetti verrà ridistribuito tra le varie UU.OO. in base alla percentuale di raggiungimento attribuita dal NdV.

I risultati definitivi delle valutazioni saranno trasmessi tempestivamente dalla Direzione al Servizio Personale per permettere le conseguenti liquidazioni.

Si richiama comunque quanto previsto dalle disposizioni di cui alla L.133/2008 e s.m.i. che saranno oggetto di verifica e applicazione anche a saldo della liquidazione del fondo.

I criteri di cui sopra sono applicabili all'istituto contrattuale in argomento per l'anno 2013.

Le parti danno atto che è condizione risolutiva del presente accordo il fatto che uno degli organismi pubblici competenti sulla materia della contrattazione collettiva di livello superiore adotti atti incompatibili con il suo contenuto


#### **Allegati:**

- 1. Scheda Progetti di Rilevanza Strategica anno 2013**
- 2. Scheda di valutazione del Direttore U.O.**

#### **ALLEGATO N.1**


#### **Scheda Progetti di Rilevanza Strategica anno 2013**




NURSINO  


FBI  


M/m  

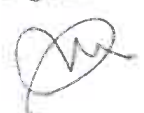

CISCTP  


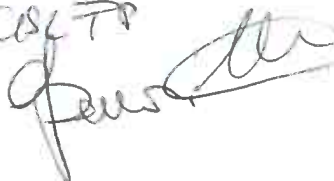
FP  
CERIC  
Rosa  


FP  
CERIC  
Rosa  


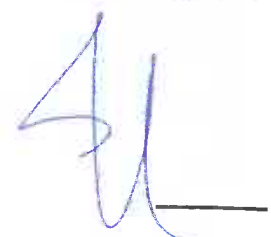
PROGETTO \_\_\_\_\_

TITOLO PROGETTO		
CONTENUTO DEL PROGETTO		
OBIETTIVI SPECIFICI		
MODALITA' D' INTEGRAZIONE DEI SERVIZI		
TEMPI DI ESECUZIONE	INIZIO	
	CONCLUSIONE	
STRUTTURE COINVOLTE		
RESPONSABILE DEL PROGETTO		
RISORSE UMANE COINVOLTE		
INDICATORI DI RISULTATO		
RISULTATI ATTESI		
RISORSE ECONOMICHE NECESSARIE		

NURBANO FP  
 L MM

COSTA  


\* FP Sele  
 CBil  
 Polu  
 \* con RISERVA  
 SUI PROGETTI DAL  
 2013



**ALLEGATO N. 2**

**Scheda di valutazione del Direttore U.O.**

**AREA COMPARTO SANITA'**

SCHEDA VALUTAZIONE ATTIVITA' PER ATTRIBUZIONE DA PARTE DIRIGENTE U.O. DEL 5% FONDO  
PRODUTTIVITA'  
ANNO VALUTAZIONE 2013

U.O. \_\_\_\_\_  
DIPENDENTE \_\_\_\_\_

1) Precisione e qualità delle prestazioni svolte

1	2	3	4	5

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

2) Capacità di adattamento operativo al contesto di intervento, alle esigenze di  
flessibilità ed alla gestione del cambiamento

1	2	3	4	5

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

3) Orientamento all'utenza ed alla collaborazione all'interno del proprio servizio e  
tra diversi servizi.

1	2	3	4	5

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

4) Capacità organizzativa di proporre soluzioni innovative e di contribuire alla  
realizzazione di miglioramenti organizzativi

1	2	3	4	5

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Tot. Punti \*\* \_\_\_\_\_

**Motivazione complessiva: \***

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Il Coordinatore dell'U.O.

IL DIRETTORE U.O.

Visto IL DIPENDENTE il \_\_\_\_\_

La valutazione dovrà essere comunicata agli interessati e da questi sottoscritta *per presa visione*. Qualora il singolo dipendente non la condivide, può richiedere una valutazione di seconda istanza al N.d.V. entro trenta giorni dal ricevimento della valutazione di prima istanza accompagnando la richiesta con una relazione che ne evidenzi le motivazioni. Il N.d.V. provvederà entro sessanta giorni dal ricevimento della richiesta a fissare un incontro con i richiedenti (che potranno farsi assistere da un rappresentante sindacale) ed il valutatore di prima istanza al fine di valutare la congruità delle motivazioni apportate; da questo contraddittorio potranno derivare o una conferma della valutazione originaria o una revisione della stessa.

\*Motivazione sintetica obbligatoria.

\*\*Per attribuzione quota punteggio minimo pari a 10.

*NURSINA FEB*  
*[Signature]*

*CISCTP*  
*[Signature]*

*\*FP CCIL*  
*Roberto*  
*\* CON RISERVA*  
*SUI PROGETTI ANU 201*  
*[Signature]*