

REGIONE DEL VENETO



ULSS5  
POLESANA

C.C.N.L. 2.11.2022  
AREA DEL COMPARTO  
Triennio 2019-2021

## **CONTRATTAZIONE COLLETTIVA INTEGRATIVA**

*CONFRONTO ai sensi dell'art.6, comma 3 lett. c*  
“Criteri generali sul sistema di valutazione della performance “

*CONTRATTAZIONE ai sensi dell'art.9, comma 5 lett. b*  
“Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance” anno 2023

## **VERBALE**

**20 luglio 2023**

Il 20 luglio 2023, presso la sede legale dell'Azienda Ulss 5 Polesana, Viale Tre Martiri, 89 - Rovigo, si sono riunite la Delegazione trattante di Parte Pubblica costituita con Deliberazione del Direttore Generale n. 82 del 24.03.2021, la RSU (Comunicazione del Coordinatore RSU prot. 0042047 del 06.05.2022) e le Delegazioni Territoriali delle Organizzazioni Sindacali dell'Area del Comparto firmatarie del CCNL 2.11.2022, per discutere sui seguenti o.d.g.:

- Criteri generali sul sistema di valutazione della performance;
- Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance" anno 2023.

Le Parti condividono:

## CRITERI GENERALI DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

### Principi in materia di merito e premialità

Il D.Lgs. 150 del 27 ottobre 2009, nel recare una organica riforma del rapporto di lavoro pubblico, ai titoli II e III ha previsto specifiche disposizioni in tema di misurazione, valutazione e trasparenza della "performance". Agli art. 3 e 4 sono fissati i principi generali e le modalità di gestione del *ciclo della performance* quale sistema di valutazione delle Strutture e dei dipendenti tramite la valorizzazione dei risultati della performance organizzativa ed individuale. Per i dipendenti delle Aziende ed Enti del Servizio Sanitario Regionale, il Decreto Legislativo ha rinviato l'adeguamento di detti principi generali alla legislazione regionale.

In relazione a quanto sopra, la Regione Veneto ha disciplinato la materia con L.R. n. 9/2011, modificata con successiva L.R. 22/2011, disponendo che la valutazione del personale delle Aziende ed Enti del Servizio Sanitario Regionale si attiene ai principi dei Titoli II e III del D.Lgs. 150/2009 e stabilendo che la Giunta Regionale definisce linee omogenee di indirizzo per la realizzazione del sistema di misurazione, valutazione e trasparenza della performance.

In attuazione della citata normativa nazionale e regionale, la Giunta Regionale ha emanato specifiche Linee guida volte a favorire un'applicazione omogenea delle disposizioni e principi contenuti nel D.Lgs. 150/2009, in quanto applicabili in materia di misurazione e valutazione dei dipendenti del Servizio Sanitario Regionale, trasparenza, nonché costituzione, funzionamento e competenze degli Organismi Indipendenti di Valutazione (O.I.V.), dapprima con DGRV 2205/2012 (decorrenza 1 gennaio 2013), successivamente con DGRV 140/2016.

Garante della correttezza del processo complessivo è l'Organismo Indipendente di Valutazione (O.I.V.)

In particolare, quindi, a tale ultima DGRV 140/2016 dovrà farsi riferimento per quanto attiene le modalità complessive di programmazione, gestione e validazione del "Ciclo della Performance" previste, per l'anno 2023, dalla Deliberazione n. 103 del 31.01.2023 avente ad oggetto "Adozione del Piano Integrato di attività ed Organizzazione (PIAO) dell'Azienda Ulss 5 Polesana - Triennio 2023-2025, nella quale è assorbito "il Piano della Performance 2023-2025 e nella quale è disciplinato il processo di gestione del ciclo della performance.

## SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

Per supportare il perseguimento degli obiettivi aziendali risulta necessario uno sviluppo sistematico e coordinato delle attività di programmazione, realizzazione e controllo.

La principale attività, i principali strumenti e le tempistiche di supporto al Ciclo della performance 2023 sono sintetizzate nella seguente tabella:

A collection of handwritten signatures and initials in black ink, located at the bottom of the page. The signatures are of various styles, some appearing to be initials or short names, and are arranged in a horizontal line across the width of the page.

Attività	Strumenti	Tempistica
Individuazione degli obiettivi aziendali da raggiungere	Piano integrato di attività e organizzazione PIAO: piano della performance 2023-2025 e documento di direttive aziendali per la definizione, realizzazione, monitoraggio e valutazione del budget 2023	31/01/2023
Assegnazione alle articolazioni aziendali degli obiettivi da raggiungere e allocazione delle risorse	Schede di budget 2023 delle singole articolazioni	febbraio/marzo 2023
Monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi	Report periodici messi a disposizione delle articolazioni aziendali dalla UOC controllo di gestione (dati generali e trasversali) Documenti di monitoraggio prodotti dalle singole articolazioni aziendali (dati specifici)	Mensile e/o trimestrale, a seconda degli indicatori
Valutazioni degli stati di avanzamento della performance organizzativa	Misurazione degli obiettivi e relazioni dei valutatori	quadrimestrale: 1° quadrim. al 30/04/2023 2° quadrim. al 31/08/2023 3° quadrim. al 31/12/2023
Valutazione finale annuale della performance organizzativa	Misurazione degli obiettivi e relazioni dei valutatori	giugno 2023
Valutazione annuale della performance individuale	Schede di valutazione individuale (a cura del superiore gerarchico)	marzo/maggio 2023
Chiusura del ciclo della performance	Relazione sulla performance	giugno 2023
Supervisione del Ciclo della performance	Atti dell'OIV	Tempistiche previste da normative nazionali e regionali

Come previsto dalla citata Deliberazione n. 103/2023, il monitoraggio trimestrale per accertare lo stato di avanzamento degli obiettivi annuali sarà effettuato a livello di singole strutture da parte di ciascun Direttore/Responsabile sulla base dei dati di attività di ciascuna struttura.

È responsabilità della Struttura Controllo di Gestione sovrintendere all'intero sviluppo del ciclo di Programmazione e Controllo e alla valutazione delle performance organizzative.

Alla valutazione della performance organizzativa è collegata la valutazione della performance individuale che misura l'apporto del singolo dipendente al raggiungimento degli obiettivi di struttura. La valutazione individuale è effettuata dal diretto superiore del valutato, secondo i principi del contraddittorio e della partecipazione.

La valutazione della performance organizzativa di unità operativa ed individuale è finalizzata anche all'attribuzione dei premi di cui all'art. 9 del CCNL 2.11.2022. La definizione dei criteri per l'attribuzione dei premi costituisce oggetto dell'accordo di contrattazione di seguito riportato.

Il sistema si basa sull'oggettività della misurazione e della valutazione, a partire dall'individuazione degli indicatori fino alla misurazione e all'analisi degli scostamenti e individua le responsabilità dei soggetti coinvolti nel processo.

Tutti gli obiettivi di budget sono misurati sulla base di indicatori oggettivi, anche attraverso il supporto degli strumenti informativi del Controllo di Gestione.

## LE PARTI

Unanimemente concordano sui seguenti criteri generali cui l'Azienda Ulss 5 Polesana si atterrà nell'applicazione dell'istituto della premialità:

## MISURAZIONE RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI

### Saldo finale previo conguaglio positivo/negativo

I "premi" saranno erogati in relazione ai risultati effettivamente raggiunti rispetto agli obiettivi assegnati in sede di negoziazione di budget.

A tal fine sarà utilizzata la scheda di misurazione raggiungimento obiettivi di Struttura (**Performance Organizzativa**), comprensiva di valutazioni intermedie per stati di avanzamento, predisposta dal Controllo di Gestione.

Per quanto riguarda il personale del Comparto, l'obiettivo (della struttura), si intende raggiunto se il valore dell'indicatore utilizzato per la misurazione è maggiore o uguale all'85%;

Nel caso in cui la percentuale di raggiungimento degli obiettivi organizzativa sia inferiore all'85%, la quota, budget complessiva di struttura, sarà attribuita in modo proporzionale.

Per quanto riguarda invece la misurazione della **performance individuale**, sarà utilizzata una apposita scheda di valutazione individuale. La scheda prevede un punteggio massimo di 100 punti.

La quota relativa alla performance individuale, verrà riconosciuta secondo i seguenti parametri:

- *Punteggio raggiunto nella scheda di valutazione da 90 a 100 = 100% della quota spettante teorica*
- *Punteggio raggiunto nella scheda di valutazione da 80 a 89 = 90% della quota spettante teorica*
- *Punteggio raggiunto nella scheda di valutazione da 70 a 79 = 80% della quota spettante teorica*
- *Punteggio raggiunto nella scheda di valutazione da 60 a 69 = 70% della quota spettante teorica*
- *Punteggio raggiunto nella scheda di valutazione inferiore a 60 = 0 % della quota spettante teorica*

In caso di scheda individuale negativa, con valutazione inferiore a 60/100 il dipendente non avrà diritto alla quota di performance, sia organizzativa che individuale.

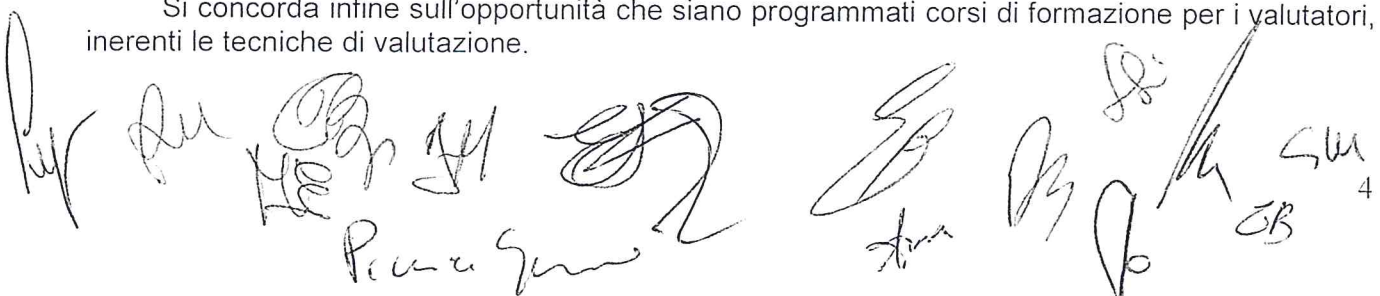
La conseguente attribuzione dell'importo economico sarà effettuata, tenuto conto della percentuale di raggiungimento degli obiettivi di budget da parte della Struttura di appartenenza e del punteggio complessivo riportato nella scheda di valutazione individuale secondo di parametri soprariportati.

Pertanto, l'erogazione del saldo, con relativo conguaglio positivo/negativo rispetto a quanto corrisposto per stati di avanzamento rispetto alle valutazioni intermedie, potrà avvenire solo a conclusione del *ciclo della performance* annuale, prevista al massimo entro la fine dell'anno successivo a quello di riferimento.

Relativamente a quanto previsto nella parte generale sopra riportata, le Parti ribadiscono la necessità che:

- vi sia un'informazione preventiva e un coinvolgimento dei lavoratori sui singoli progetti, sugli obiettivi di gruppo e/o individuali, anche in relazione ai budget di unità operativa;
- si svolgano riunioni periodiche di unità operativa per verificare il grado di raggiungimento degli obiettivi;
- siano previsti *step* intermedi di verifica, anche individuale, entro il mese di ottobre dell'anno di riferimento.

Si concorda infine sull'opportunità che siano programmati corsi di formazione per i valutatori, inerenti le tecniche di valutazione.



A collection of handwritten signatures and initials in black ink, located at the bottom of the page. The signatures are of various styles, some appearing to be names like 'Pierluigi', 'Roberto', and 'Stefano'. There are also several initials and a small number '4' on the right side.

Le Parti condividono:

## CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DEI PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE ANNO 2023

Premesso che:

- in data 2 Novembre 2022 è stato sottoscritto il nuovo CCNL del Comparto Sanità;
- l'art. 9, comma 5, lett. b) del suindicato CCNL, prevede che siano oggetto di contrattazione i "criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance";
- in data 5 Aprile 2023 è stata data informazione preventiva alle Parti sindacali della determinazione provvisoria dei fondi contrattuali per l'anno 2023, adottati con successiva DDG n. 447 del 05.04.2023;
- il valore del nuovo "Fondo premialità e condizioni di lavoro" provvisorio anno 2023 è pari ad € 9.953.374,40, comprensivo delle risorse di cui all'art. 11 del D.L. 235/2019 nel valore definitivo anno 2022, nelle more della definizione dell'importo dell'anno 2023

### LE PARTI

Condividono che, per l'anno 2023, nell'ambito del nuovo "Fondo premialità e condizioni di lavoro" di cui all' art.103, la quota complessiva destinata alla premialità sia determinata nell'importo pari a € **3.995.000,00** senza che ciò comporti un peggioramento rispetto all'anno 2022, come previsto dal comma 9 lett. c) dell'art.103.

Alla suindicata quota complessiva destinata alla premialità si aggiungerà quota parte degli incrementi di cui all'11 del D.L. n. 35/2019 c.d. "Decreto Calabria" relativi all'anno 2023 quale parte del Fondo premialità e condizioni di lavoro ex art. 103 CCNL 02.11.2022.

Pertanto il valore definitivo dell'art.11 del D.L. 35/2019, indicato nel Fondo premialità e condizioni di lavoro ex art. 103 CCNL 02.11.2022, verrà utilizzato per le finalità e con le regole relative alla gestione del *ciclo della performance* dell'anno 2023 (per la quota del 90%, mentre per la quota 10% sarà destinata a finanziare le voci legate alle condizioni di lavoro)

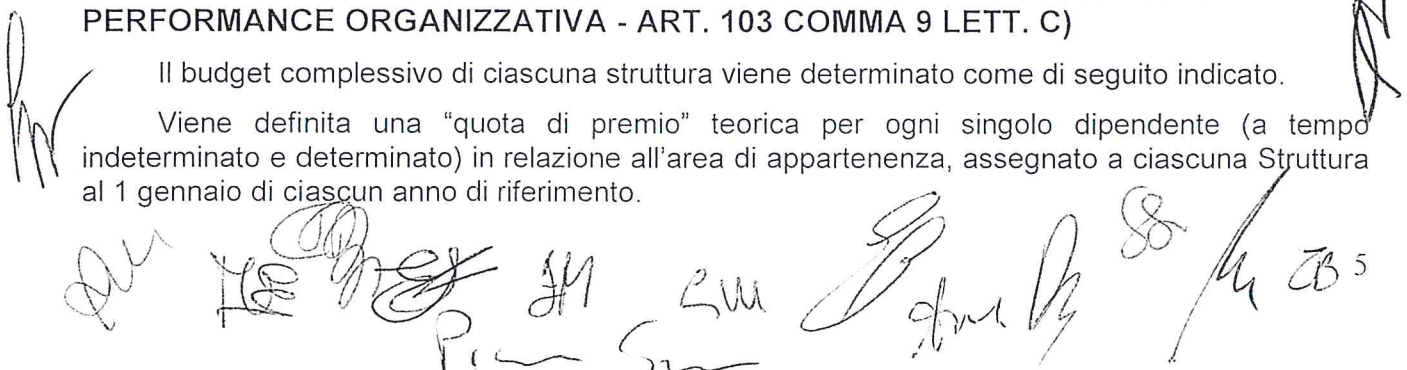
Unanimemente concordano altresì sui seguenti criteri generali cui l'Azienda Ulss 5 Polesana si atterrà nell'applicazione dell'istituto della premialità:

- per ciascun *ciclo della performance* annuale, il fondo premialità e condizioni di lavoro è distribuito per ogni Struttura in sede di negoziazione del budget in relazione agli obiettivi definiti con il Direttore/Responsabile di Struttura, tenuto conto delle categorie contrattuali del personale assegnato.
- a consuntivo, le singole quote verranno attribuite sulla base dei risultati effettivamente raggiunti dalla Struttura medesima (Performance organizzativa) e del contributo individuale apportato da ogni singolo operatore al raggiungimento degli stessi (Performance individuale), a seguito della validazione finale del sistema del *ciclo della performance* effettuata dall'OIV Aziendale, secondo quanto previsto dalla normativa di riferimento.

### DEFINIZIONE DELLA "QUOTA TEORICA" DEL PREMIO CORRELATO ALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA - ART. 103 COMMA 9 LETT. C)

Il budget complessivo di ciascuna struttura viene determinato come di seguito indicato.

Viene definita una "quota di premio" teorica per ogni singolo dipendente (a tempo indeterminato e determinato) in relazione all'area di appartenenza, assegnato a ciascuna Struttura al 1 gennaio di ciascun anno di riferimento.



Ciò premesso, le Parti concordano che le quote individuali teoriche saranno definite sulla base del peso attribuito a ciascuna area di appartenenza, come di seguito indicato:

EX CATEGORIA / LIVELLO ECON.	NUOVA AREA	PESO*
EX CAT.A	Area di SUPPORTO	1,30
EX CAT.B		
EX CAT.BS	Area degli OPERATORI	1,55
EX CAT.C	Area degli ASSISTENTI	1,75
EX CAT.D	Area dei PROFESSIONISTI DELLA SALUTE e FUNZIONARI	2,00
EX CAT.DS	Area dei PROFESSIONISTI DELLA SALUTE e FUNZIONARI	2,00

La quota teorica individuale di premio si calcola dal seguente processo:

- 1) si moltiplica il peso\* per il numero dei dipendenti assegnati ad ogni struttura e appartenenti alla stessa Area;
- 2) si sommano tutti i pesi di cui al punto 1);
- 3) si divide il valore del fondo disponibile per la somma di cui al punto 2), ottenendo "il valore punto";
- 4) si moltiplica "il valore punto" per il peso di premialità attribuito a quell' Area di appartenenza ottenendo il valore annuo dell'importo di produttività dell'Area di appartenenza;
- 5) quindi, sommando tutti i valori ottenuti per ogni dipendente appartenente a quella struttura, si determina il budget di quella struttura.

## ATTRIBUZIONE DEL PREMIO RISPETTO ALLA QUOTA TEORICA

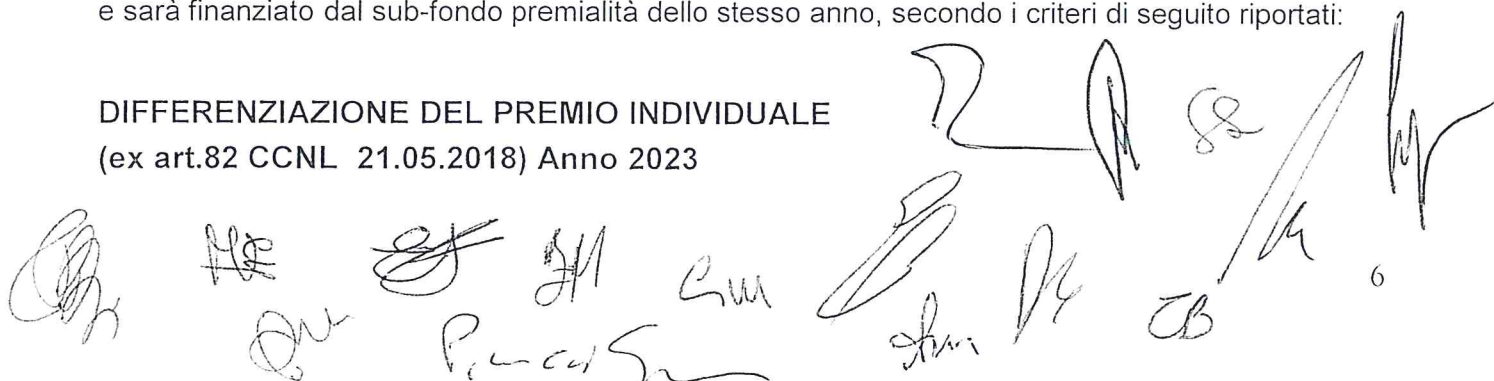
Le Parti condividono che la quota effettiva del premio correlato alla **Performance Organizzativa** (di Struttura) venga corrisposta mensilmente a decorrere dal mese di giugno 2023, a seguito degli esiti del monitoraggio quadrimestrale della Performance Organizzativa stessa, per 3 stati di avanzamento lavori (S.A.L.) validati dall'OIV, nella percentuale massima dell'80%.

Il grado di raggiungimento/partecipazione degli obiettivi del singolo lavoratore (**Performance Individuale**) sarà valutato in modo oggettivo dal Responsabile utilizzando l'apposita scheda allegata al presente accordo, con la quale vengono definiti i criteri di valutazione dell'apporto individuale, in modo coerente con gli obiettivi di struttura assegnati.

L'erogazione dell'ultima quota relativa al 4° stato di avanzamento pari al 20%, o l'effettuazione dell'eventuale conguaglio positivo/negativo sull'intera quota teorica ri-determinata sulla base dei SAL erogati, avverrà a consuntivo a seguito delle valutazioni del Direttore/Responsabile della Struttura sulla performance individuale del singolo dipendente

Si precisa che all'istituto previsto dall'art. 82 del CCNL 21.05.2018, non disapplicato dall'art.113 del CCNL 2.11.2022, per l'anno 2023, sarà destinato l'importo massimo di € 80.500,00 e sarà finanziato dal sub-fondo premialità dello stesso anno, secondo i criteri di seguito riportati:

## DIFFERENZIAZIONE DEL PREMIO INDIVIDUALE (ex art.82 CCNL 21.05.2018) Anno 2023



Premesso che, ai dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate, deve essere attribuita una maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 81 comma 6 lett. b) in misura non inferiore al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente,

## LE PARTI

Stabiliscono i seguenti criteri applicativi:

- A) beneficiari del premio individuale: il premio sarà attribuito per l'anno 2023, ad una percentuale pari al 5 % dei dipendenti in servizio al 01.01.2023, arrotondata per eccesso, di ciascun Profilo/Area come di seguito indicato:

RUOLO	COD. PROFILO	PROFILO	N. DIPEN ALL'1.1.2023	5%	arrotond. Per Eccesso	quota per profilo
103- SANITARIO	837-851	AREA PROF. SALUTE FUNZION.Prof.San.Infer	1333	66,65	67	37.185,00 €
	852	AREA PROF. SALUTE FUNZION.Prof. San.Ost.	42	2,1	3	1.665,00 €
	853	AREA PROF. SALUTE FUNZION.Prof.tecn.san	187	9,35	10	5.550,00 €
	854	AREA PROF. SALUTE FUNZION. P.San.Riabili	127	6,35	7	3.885,00 €
	855	AREA PROF. SALUTE FUNZION.Prof.San.Prev.	54	2,7	3	1.665,00 €
105- SOCIO SANITARIO	821	AREA DEGLI OPERATORI Op. Socio Sanitario	514	25,7	26	14.430,00 €
	856	AREA PROF. SALUTE FUNZION.Assist.Sociale	44	2,2	3	1.665,00 €
303 - TECNICO	811-814	AREA DEL PERS. SUPPORTO Oper. Tecn. - Ausil Spec Esperto	34	1,7	2	1.110,00 €
	822	AREA DEGLI OPERATORI Op. Tecn. Special.	43	2,15	3	1.665,00 €
	832	AREA DEGLI ASSISTENTI Assist.Informatico	16	0,8	1	555,00 €
	833	AREA DEGLI ASSISTENTI Assist. Tecnico	13	0,65	1	555,00 €
	841	AREA DEGLI ASSISTENTI Pers. Tecnico(Es.)	12	0,6	1	555,00 €
403 - AMMINISTRATIVO	857	AREA PROF. SALUTE FUNZION.Coll.Tecn.Prof	18	0,9	1	555,00 €
	812-813	AREA DEL PERS. SUPPORTO Coad. Amm.vo - Commess Esp	39	1,95	2	1.110,00 €
	823	AREA DEGLI OPERATORI Coad.Amm.vo Senior	45	2,25	3	1.665,00 €
	834	AREA DEGLI ASSISTENTI Assist. Amm.vo	159	7,95	8	4.440,00 €
	861	AREA PROF. SALUTE FUNZION.Coll.Amm.Prof.	63	3,15	4	2.220,00 €
<b>TOTALE</b>			<b>2743</b>	<b>137,15</b>	<b>145</b>	<b>80.475,00 €</b>

- B) misura della maggiorazione: ai dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate ed il maggior impegno orario sarà attribuita una maggiorazione del premio individuale, di cui all'art. 82 comma 2 CCNL 21.5.2018, nella misura non inferiore al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente;

- C) quota massima complessiva: il numero di premi, calcolato ai sensi del punto A), moltiplicato per il valore della maggiorazione del premio, calcolato ai sensi del punto B), determina l'ammontare complessivo della maggiorazione del premio per l'anno 2023. Tale valore complessivo non dovrà eccedere l'importo massimo di € 80.500,00. I premi saranno attribuiti secondo i sotto specificati criteri:

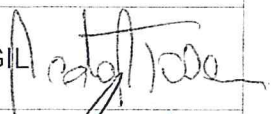
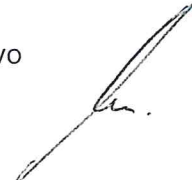


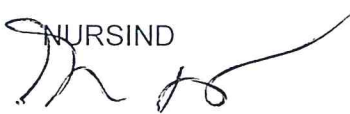
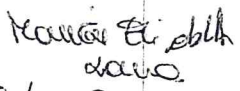

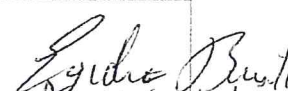

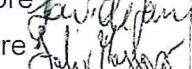
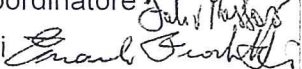
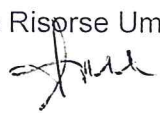

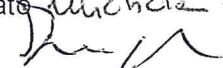

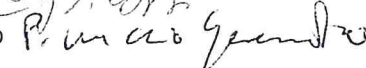
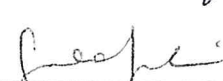
1. Punteggio attribuito nell'anno 2023 con la scheda di valutazione più elevata;
2. Maggior numero di ore lavorate, oltre l'istituzionale;
3. Sono esclusi i beneficiari dell'anno precedente (2022).

A parità di merito verrà considerato il maggior numero di giornate in servizio nell'anno, secondo i criteri utilizzati per la corresponsione dei premi correlati alla performance dell'anno 2023.

Non saranno presi in considerazione i dipendenti che hanno avuto sanzioni disciplinari nel corso dell'anno 2023.

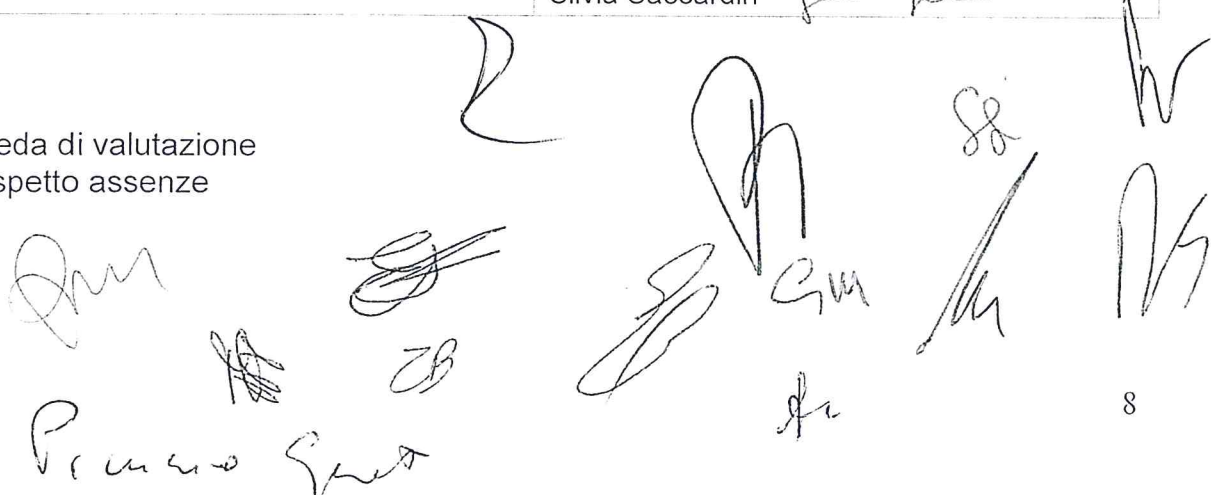
Le Parti danno atto che la presente ipotesi di accordo sarà sottoposta al controllo da parte del Collegio Sindacale per l'acquisizione della certificazione sui profili di compatibilità economico-finanziaria e normativa, in applicazione dell'art. 40-bis, comma 1, decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 così come modificato dall'art. 54, comma 3-sexies e dell'art. 55 del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150. Qualora il predetto Collegio rilasci tale certificazione senza alcun rilievo, le Parti convengono di considerare il presente atto come INTESA, a decorrere dalla data di Certificazione, data che verrà comunicata dall'Azienda alla Parte Sindacale.

Letto, confermato e sottoscritto.

PARTE PUBBLICA	PARTE SINDACALE
Direttore Generale Dott.ssa Patrizia Simionato	Riccardo Mantovan FP CGIL 
Direttore Amministrativo Dott. Urbano Brazzale 	Carlo Cogo CISL FP 
Direttore Sanitario Dott. Alberto Rigo	Cristiano Pavarin UIL FPL 
Direttore dei Servizi Socio Sanitari Dott. Marcello Mazzo	Luciano Schiavone F.I.A.L.S.
Direttore della Direzione Medica Ospedali Rovigo Trecenta Adria Dott.ssa Carla Destro	Nicola Franco Danilo Zago NURSIND 
Direttore della Funzione Territoriale Dott.ssa Domenica Lucianò	Mara Pavan Elisabetta Manzin NURSING UP  Barbara Zennaro 
Direttore Dipartimento di Prevenzione Dott. Alessandro Finchi	R.S.U. Egidio Busatto – Coordinatore  Davide Santato – Vicecoordinatore  Fabio Massaro – Vicecoordinatore  Emanuele Franceschetti 
Direttore UOC Gestione Risorse Umane Dott.ssa Patrizia Davi 	Matteo Bergami Michela Gambato  Nicola Franco 
Direttore UOC Direzione Professioni Sanitarie Dott. Marco Tempesta	Pasquale Brenga  Pinuccia Guerrato  Sabrina Venzo Silvia Saccardin 

All.:

- 1) scheda di valutazione
- 2) prospetto assenze



SCHEDA DI VALUTAZIONE ANNO \_\_\_\_\_

AI FINI DELLA PREMIALITA'

COMPARTO

UOC/UOSD/UOS \_\_\_\_\_

MATRICOLA \_\_\_\_\_

COGNOME E NOME \_\_\_\_\_

DATA DI NASCITA \_\_\_\_\_ DAL \_\_\_\_\_ AL \_\_\_\_\_

INDICATORI DI QUALITA' / COMPORAMENTI		MAX 20 PUNTI per ogni attività
AREA COMPETENZA	ATTIVITÀ	
TECNICO/ PROFESSIONALE	Propensione all'elaborazione e proposta di soluzioni innovative e maggiormente efficaci/efficienti e all'acquisizione ed applicazione di nuovi strumenti o conoscenze tecniche	
TECNICO/ PROFESSIONALE	Capacità di operare in contesti anche critici, affrontando le difficoltà ed elaborando scelte operative dirette al risultato	
ORGANIZZATIVO	Disponibilità al lavoro di gruppo, alla condivisione delle conoscenze e alla flessibilità nell'assunzione degli incarichi in relazione alle esigenze della struttura di appartenenza	
RELAZIONALE	Capacità di ascolto e di presa in carico dell'utente, esterno o interno	
ORGANIZZATIVO	Apporto individuale al raggiungimento degli obiettivi di struttura	
TOTALE PUNTEGGIO (Max punti 100)		
≤ 10	Non raggiunta competenza	
da 10 a 12	Competenza da costruire	
da 13 a 14	Piccolo gap da colmare	
da 15 a 16	Buon livello di competenza, eventualmente da affinare	
da 17 a 18	Ottimo livello di competenza	
da 19 a 20	Eccellente o di riferimento	

Osservazioni del Valutato

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

Osservazioni del Valutatore/Interventi di miglioramento

\_\_\_\_\_

Data \_\_\_\_\_

Firma Valutato

Firma Valutatore

*[Handwritten signatures and initials of the evaluated person and evaluators]*



PERFORMANCE ANNO 2023 - COMPARTO

Tutti i permessi / assenze / aspettative che comportano riduzione stipendiale NON comportano l'erogazione della retribuzione di risultato OLTRE alle tipologie di assenze sottoriportate:

Assenza per malattia 3 mesi rid. 10% (cod 505/36)	NO PERFORMANCE
Assenza per malattia 6 mesi rid 50% (cod 505/37)	NO PERFORMANCE
Assenza per malattia 18 mesi rid 100% (cod 505/38)	NO PERFORMANCE
Aspettativa per gravi motivi con idennità (cod 505/53)	NO PERFORMANCE
Prolung. Congedo parentale figlio disabile (cod. 505/57)	NO PERFORMANCE
Diritto allo studio h.150 (cod. 503/04)	NO PERFORMANCE
Cong. Dott/Borsa di studio con assegni (cod 505/111)	NO PERFORMANCE
Permesso carica pubblica assessore 24h (cod 502/45)	NO PERFORMANCE
Permesso carica pubblica sindaco 48 h (cod 502/46)	NO PERFORMANCE
Permesso partecipazioni organi (cod 502/80)	NO PERFORMANCE
Partecipazione Esami e concorsi (cod 502/10)	NO PERFORMANCE
Assenza ingiustificata (cod 504/19)	NO PERFORMANCE
Sciopero (cod. 504/20)	NO PERFORMANCE
Isolamento domiciliare sorveglianza sanitaria (cod 504/88)	NO PERFORMANCE
Carica Pubblica mandato Parlamentare (cod 505/25)	NO PERFORMANCE
Sospensione cautelare ridotta 100% (cod 505/41)	NO PERFORMANCE
Rid. 50% sanz. Disciplinare v. fisc. L. 638 (cod 505/79)	NO PERFORMANCE
Assegnazione temporanea per figlio < 3 anni (cod 505/115)	NO PERFORMANCE
Sospensione cautelare rid 50% (cod 505/117)	NO PERFORMANCE
Sospensione cautelare (cod 505/132)	NO PERFORMANCE
Sospensione disciplinare (cod 505/131)	NO PERFORMANCE
Malattia 3 mesi rid 10% primi 10 gg (cod 505/136)	NO PERFORMANCE
Malattia 6 mesi rdi. 50% primi 10 gg (cod 505/137)	NO PERFORMANCE
Cong. Art. 25 c. 1 D.L. 18/2020 rid 50% (cod 505/301)	NO PERFORMANCE
Cong. Art. 25 c. 6 D.L. 18/2020 Nr (cod 505/311)	NO PERFORMANCE
Cong. Art. 5 c. 2 D.L. 118/2020 rid. 50% (cod 505/312)	NO PERFORMANCE
Cong. Art. 2, c. 2 D.L. 30 del 13.03.2021 (cod 505/316)	NO PERFORMANCE
Cong. Art. 9, c. 1 D.L. 146 del 21.10.2021 (cod 505/318)	NO PERFORMANCE