



REGIONE DEL VENETO
AZIENDA SOCIO SANITARIA LOCALE N. 10
"VENETO ORIENTALE"

P.zza De Gasperi, 5 - 30027 San Dona' Di Piave (VE)
Tel. 0421/228010 - Fax 0421/228064 - Codice Fiscale e Partita I.V.A. : 02799490277

L'anno 2009, il giorno 1° aprile, alle ore 15,00, nella sala riunioni della sede direzionale dell'Azienda Socio Sanitaria n. 10 "Veneto Orientale" tra le Rappresentanze Sindacali Unitarie, e le Organizzazioni Sindacali (C.G.I.L. - F.P., C.I.S.L. FPS, U.I.L. - FPL, NURSING UP, FIALS., F.S.I.) del personale del comparto del Servizio Sanitario Nazionale e la Delegazione trattante di parte pubblica

SI CONVIENE DI SOTTOSCRIVERE LA SEGUENTE

IPOTESI DI ACCORDO SUI FONDI CONTRATTUALI E DI VERBALE DI CONCERTAZIONE SULLE
POSIZIONI ORGANIZZATIVE
EX ARTT. 4 E 6 C.C.N.L. 7.4.1999

Premesso che le questioni da esaminare sono le seguenti:

1. utilizzo della disponibilità del fondo fasce, relativo al periodo contrattuale 2002/2005 (intesa sindacale del 20 settembre 2007), determinatosi negli anni quale differenza tra il fondo disponibile ed il fondo impegnato (vedasi tabella allegata n. 1);
2. utilizzo della disponibilità del fondo fasce, relativo al periodo contrattuale 2006/2007, determinatosi negli anni quale differenza tra il fondo disponibile ed il fondo impegnato, previa destinazione delle risorse per la contrattazione integrativa previste dall'art. 6 del contratto collettivo nazionale di lavoro 5 giugno 2006 e dall'art. 11 del contratto collettivo nazionale di lavoro 10 aprile 2008 (vedasi tabella allegata n. 1);
3. destinazione risorse dei fondi non utilizzate (differenza tra il fondo impegnato ed il fondo speso) determinatesi al 31 dicembre 2007, pari attualmente ad euro 1.387.746,24;
4. rideterminazione della quota economica di produttività con riferimento alla categoria di inquadramento del personale interessato ai passaggi avvenuti negli anni sia per selezione interna che per contratto;
5. rideterminazione del fondo della produttività e dei criteri di suo utilizzo, a seguito delle disposizioni di cui al decreto legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito nella legge 6 agosto 2008, n. 133;
6. lo sviluppo dell'istituto delle posizioni organizzative, per valorizzare le attività di particolare complessità ed assicurare lo svolgimento di funzioni con contenuti di alta professionalità e di alta specializzazione.

In relazione ai punti sopraindicati, dopo aver ricordato quanto previsto dall'art. 67 del decreto legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito nella legge 6 agosto 2008, n. 133, per quanto riguarda la necessità che l'utilizzo dei fondi destinati alla contrattazione integrativa sia legato alla concreta definizione ed applicazione di criteri improntati alla premialità, al riconoscimento del merito ed alla valorizzazione dell'impegno e della qualità della prestazione individuale, con riguardo ai diversi istituti finanziati dalla contrattazione integrativa, nonché a parametri di selettività, con particolare riferimento alle progressioni economiche,

le parti convengono:

§ 1 utilizzo della disponibilità del fondo fasce, relativo al periodo contrattuale 2002/2005.

Premesso che il periodo contrattuale di riferimento è stato oggetto di intesa aziendale sottoscritta in data 20 settembre 2007, nella quale era stata previsto che "qualora, nello stesso arco temporale, la disponibilità del fondo ecceda il fabbisogno (numero dipendenti aventi titolo alla fascia) sarà nuovamente convocato il tavolo negoziale per la definizione dell'utilizzo di tali risorse", si conviene che la disponibilità del fondo fasce determinatosi negli anni quale differenza tra il fondo disponibile ed il fondo impegnato venga destinata come segue:

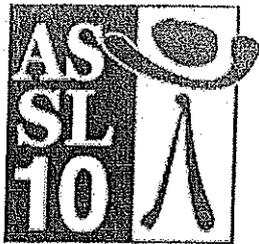
FSE
A
A

Al

Nursing up
P

CGIL FP
UIL FP
FIA

Al
F



REGIONE DEL VENETO
AZIENDA SOCIO SANITARIA LOCALE N. 10
"VENETO ORIENTALE"

P.zza De Gasperi, 5 - 30027 San Dona' Di Piave (VE)
Tel. 0421/228010 - Fax 0421/228064 - Codice Fiscale e Partita I.V.A. : 02799490277

- a) per gli anni 2002 e 2003, che le risorse disponibili vengano utilizzate per l'attribuzione di ulteriori fasce mediante scorrimento delle graduatorie esistenti. A tal fine il totale delle risorse residue al 1 gennaio di ogni anno, viste le graduatorie formulate in applicazione della suddetta intesa, verrà utilizzato per assegnare la fascia a partire dal primo escluso in graduatoria, secondo l'ordine dei ruoli sanitario, tecnico ed amministrativo (una al ruolo sanitario, una al ruolo tecnico; una al ruolo amministrativo e, quindi, una ancora al ruolo sanitario etc., così proseguendo sino all'esaurimento della disponibilità). Al personale in concreta posizione di scavalco, al quale, ai sensi dell'art. 12, comma 11, del contratto collettivo decentrato integrativo sottoscritto il 10 marzo 2006, è stata attribuita prioritariamente la fascia retributiva al 1° gennaio 2002, viene riconosciuta prioritariamente una ulteriore fascia retributiva al 1° gennaio 2003, in presenza dei prescritti requisiti. Con la presente disposizione si conviene siano definitivamente soddisfatte le disposizioni di cui all'art. 12, c.1, del C.C.N.L. 20.9.2001, biennio economico 2000/2001 (concreta situazione di scavalco economico). L'eventuale residuo viene destinato al fondo della produttività;
- b) per l'anno 2004, considerato che a tutti gli aventi i requisiti, previsti dall'intesa del 20 settembre 2007, alla data del 1° gennaio 2004, è stata riconosciuta la fascia successiva, che le risorse disponibili vengano assegnate al fondo della produttività;
- c) per l'anno 2005, che le risorse disponibili vengano assegnate al fondo fasce con i criteri sottoriportati;
- d) che l'importo di euro 731,05, ovvero il beneficio anno 2005 di cui all'art. 6 del contratto collettivo nazionale di lavoro 5 giugno 2006, venga destinato al fondo della produttività collettiva.

Le risorse destinate dal 1° gennaio 2005 al fondo fasce verranno utilizzate per l'attribuzione di fasce retributive a decorrere dalla data medesima, secondo la disciplina di cui all'intesa del 20 settembre 2007, superando il limite dell'attribuzione di un'unica fascia retributiva nel quadriennio 2002-2005, previa ripartizione delle risorse fra i ruoli sanitario, professionale, tecnico ed amministrativo in misura proporzionale al personale appartenente agli stessi ruoli avente titolo alle selezioni per l'attribuzione della fascia successiva, riconoscendo le seguenti priorità, nell'ordine di presentazione delle stesse:

- ❖ al personale che usufruisce dell'assegno ad personam;
- ❖ al personale che ha avuto, nella precedente attribuzione di fascia (quadriennio 2002/2005), il riassorbimento dell'assegno ad personam ex art. 31 del C.C.N.L. 7.4.1999.

Nel processo di attribuzione delle fasce retributive per l'anno 2005, si dovrà tenere conto di quanto previsto dall'art. 34 del contratto collettivo nazionale di lavoro 19 aprile 2004 in ordine ai benefici conseguenti alle norme speciali di cui al medesimo contratto collettivo nazionale di lavoro. A tale scopo, in considerazione degli effetti prodotti dal contratto collettivo decentrato integrativo sottoscritto in data 10.3.2006 e successive intese integrative, il personale destinatario dei passaggi di categoria previsti nel citato contratto collettivo decentrato integrativo sarà escluso dalle selezioni e non potrà accedere alla fascia retributiva successiva.

Per maggior chiarezza, si specifica di seguito il personale interessato alle progressioni verticali ex contratto collettivo decentrato integrativo 10.3.2006 e successive intese integrative - e la relativa normativa contrattuale di riferimento - nei confronti del quale trova applicazione quanto sopra accordato:

C.C.N.L. 19.4.2004:

- art. 18, c. 1: puericultrice esperta, operatore tecnico specializzato esperto;
- art. 18, c. 2, infermiere generico esperto;
- art. 19, c.1., lett. b), personale con reali funzioni di coordinamento riconosciute al 31 agosto 2001;
- art. 19, c.1., lett. c), personale con reali funzioni di coordinamento riconosciute successivamente al 31 agosto 2001 al quale è stato garantito il passaggio nel livello economico Ds con idonee procedure selettive;
- art. 19, c.1., lett. d), personale appartenente ai ruoli tecnico ed amministrativo.

Poiché l'art. 35, comma 1., lettera b) del C.C.N.L. 7.4.1999 prevede, per i passaggi all'ultima fascia di ciascuna categoria, una specifica valutazione selettiva che tenga conto, oltre che dei risultati ottenuti, delle prestazioni rese con più elevato arricchimento professionale, dell'impegno e della qualità della prestazione individuale, anche:

PSI
LAF

Alu

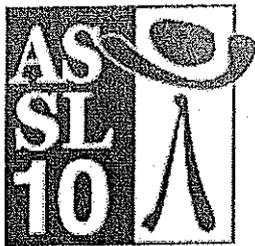
N. 11/11/11
Provi

CGIL F
M. O.

UCI F
FTM

Pag. 2

Alu
Oly
L



REGIONE DEL VENETO
AZIENDA SOCIO SANITARIA LOCALE N. 10
"VENETO ORIENTALE"

P.zza De Gasperi, 5 - 30027 San Dona' Di Piave (VE)
Tel. 0421/228010 - Fax 0421/228064 - Codice Fiscale e Partita I.V.A. : 02799490277

- ❖ del diverso impegno, manifestato anche in attività di tutoraggio e di inserimento lavorativo dei neo assunti, della qualità delle prestazioni svolte, con particolare riferimento ai rapporti con l'utenza;
- ❖ del grado di coinvolgimento nei processi aziendali, di capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi, di partecipazione effettiva alle esigenze di flessibilità, con disponibilità dimostrata ad accettare forme di mobilità programmata per l'effettuazione di esperienze professionali plurime collegate alle tipologie operative del profilo di appartenenza;
- ❖ dell'iniziativa personale e della capacità di proporre soluzioni innovative o migliorative dell'organizzazione del lavoro ovvero richiedano la definizione in piena autonomia di atti aventi rilevanza esterna;

si conviene di non attribuire l'ultima fascia retributiva, mancando in sede aziendale la definizione dei criteri e dei pesi da attribuire a ciascuno degli elementi di valutazione sopra riportati.

Le risorse risultanti non spese, a consuntivo, dopo aver portato a completamento il processo di attribuzione delle fasce per gli anni 2002, 2003 e 2005, vengono assegnate al fondo della produttività collettiva anno 2009, sino alla concorrenza necessaria a garantire le quote di produttività anno 2007, così come rideterminate al successivo paragrafo 4. Eventuali ulteriori risorse non spese vengono assegnate al fondo produttività degli anni successivi.

§ 2 utilizzo della disponibilità del fondo fasce relativo al periodo contrattuale 2006/2007.

Per ciò che attiene all'utilizzo della disponibilità del fondo fasce, relativo al periodo contrattuale 2006/2007, determinatosi negli anni quale differenza tra il fondo disponibile ed il fondo impegnato, previa destinazione delle risorse per la contrattazione integrativa previste dall'art. 6 del contratto collettivo nazionale di lavoro 5 giugno 2006 e dall'art. 11 del contratto collettivo nazionale di lavoro 10 aprile 2008 si conviene quanto segue:

- a) a decorrere dal 1° gennaio 2006, che le risorse per la contrattazione integrativa di cui all'art. 6 del contratto collettivo nazionale di lavoro 5 giugno 2006 (euro 266.834,23) vengano così destinate:

- * 60% (euro 160.100,54) al fondo della produttività collettiva;
- * 40% (euro 106.733,69) al fondo fasce;

- b) a decorrere dal 1° gennaio 2007, che le risorse per la contrattazione integrativa di cui all'art. 11 del contratto collettivo nazionale di lavoro 10 aprile 2008 (euro 26.824,50) vengano così destinate:

- * 60% (euro 16.094,70) al fondo della produttività collettiva,
- * 40% (euro 10.729,80) al fondo fasce;

Che le medesime risorse, rideterminate per l'anno 2008, in euro 57.086,51, vengano così destinate:

- * 60% (euro 34.351,91) al fondo della produttività collettiva,
- * 40% (euro 22.834,60) al fondo fasce;

- c) che la disponibilità del fondo fasce determinatosi per l'anno 2006, per effetto della differenza tra il fondo disponibile ed il fondo impegnato dopo l'attribuzione delle fasce per gli anni 2002, 2003 e 2005, di cui al paragrafo 1 lett. a) e lett.c), e la destinazione delle risorse, di cui alla lettera a) del presente paragrafo, venga utilizzata per la distribuzione di ulteriori fasce tenendo conto di quanto segue:

- * formulazione di nuove graduatorie con applicazione di criteri improntati alla premialità, al riconoscimento del merito ed alla valorizzazione dell'impegno e della qualità della prestazione individuale, nonché a parametri di selettività (art. 67 del decreto legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito nella legge 6 agosto 2008, n. 133);
- * possesso da parte del dipendente del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a n. 24 mesi (art. 3 del contratto collettivo nazionale di lavoro 10 aprile 2008);

Fsi
H-F

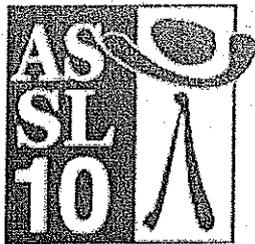
Ali

Numeri 2 u
P...

CCIAA FP
C...

UICFP
F...

Pag. 5
5



REGIONE DEL VENETO
AZIENDA SOCIO SANITARIA LOCALE N. 10
"VENETO ORIENTALE"

P.zza De Gasperi, 5 - 30027 San Dona' Di Piave (VE)
Tel. 0421/228010 - Fax 0421/228064 - Codice Fiscale e Partita I.V.A. : 02799490277

d) che la disponibilità del fondo fasce determinatosi per l'anno 2007, per effetto della differenza tra il fondo disponibile ed il fondo impegnato dopo l'attribuzione delle fasce per gli anni 2002, 2003, 2005 e 2006, di cui al paragrafo 1 lett.a) e lett. c) ed alla lettera c) del presente paragrafo, e la destinazione delle risorse, di cui alla lettera b) del presente paragrafo, venga utilizzata per la distribuzione di ulteriori fasce nel rispetto di quanto segue:

- * euro 25.000 per ulteriore finanziamento delle posizioni organizzative. Le quote non utilizzate del predetto finanziamento sino al conferimento dei nuovi incarichi vengono assegnate al fondo produttività; ulteriori € 25.000 sono prioritariamente destinati d'ufficio all'istituto contrattuale delle posizioni organizzative sulle risorse che risulteranno disponibili a partire dal 1.1.2009; resta inteso che gli incarichi di posizione organizzativa finanziati con il presente accordo saranno conferiti dall'Amministrazione, a partire dal 2° semestre 2009, con i criteri e le modalità riportati al successivo paragrafo 6;
- * formulazione di nuove graduatorie con applicazione di criteri improntati alla premialità, al riconoscimento del merito ed alla valorizzazione dell'impegno e della qualità della prestazione individuale, nonché a parametri di selettività (art. 67 del decreto legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito nella legge 6 agosto 2008, n. 133);
- * possesso da parte del dipendente del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a n. 24 mesi (art. 3 del contratto collettivo nazionale di lavoro 10 aprile 2008).

Nel confermare che nel processo di attribuzione delle fasce retributive per gli anni 2006 e 2007, analogamente a quanto concordato per l'anno 2005 con la presente intesa, si dovrà tenere conto di quanto previsto dall'art. 34 del contratto collettivo nazionale di lavoro 19 aprile 2004 in ordine ai benefici conseguenti alle norme speciali di cui al medesimo contratto collettivo nazionale di lavoro e di quanto previsto dall'art. 35, comma 1., lettera b) del C.C.N.L. 7.4.1999 relativamente ai passaggi all'ultima fascia retributiva di ciascuna categoria, si conviene, per le motivazioni di cui al precedente paragrafo 1, che nel biennio in argomento sarà escluso dalla selezione per l'attribuzione della fascia retributiva il personale destinatario dei passaggi di categoria analiticamente indicato al citato paragrafo 1 e non si darà luogo all'attribuzione dell'ultima fascia retributiva di ciascuna categoria.

Nel convenire che gli effetti di cui al citato art. 34 cesseranno con l'avvenuta attribuzione delle fasce decorrenti dal 1° gennaio 2007, si concorda altresì che i criteri per l'attribuzione dell'ultima fascia retributiva di ciascuna categoria saranno oggetto di determinazione contestualmente alla disciplina per l'attribuzione delle fasce a decorrere dal 2008.

Fermo restando quanto definito ai due commi precedenti, per quanto riguarda i criteri di priorità da applicare nel processo di attribuzione delle fasce retributive per gli anni 2006 e 2007, le parti convengono di dare precedenza - in presenza dei prescritti requisiti - alle fattispecie di seguito indicate, nel rispetto dell'ordine di presentazione delle stesse:

- ❖ al personale che usufruisce dell'assegno ad personam;
- ❖ al personale che non ha beneficiato del passaggio alla fascia retributiva superiore nel quadriennio 2002/2005;
- ❖ al personale che ha avuto, nella precedente attribuzione di fascia (quadriennio 2002/2005) il riassorbimento dell'assegno ad personam ex art. 31 del C.C.N.L. 7.4.1999.
- ❖ al personale in fascia zero al 31 dicembre dell'anno antecedente.

Nel rilevare che, conseguentemente, le modalità di ripartizione delle risorse definite all'art. 12, comma 8, del contratto collettivo decentrato integrativo del 23 dicembre 2005, sottoscritto il 10 marzo 2006 (deliberazione n. 123 del 14 marzo 2006), risultano inapplicabili, in quanto predefinirebbero dei vincoli economici per ciascuna fascia all'interno dei singoli ruoli e, all'interno di questi, alle singole categorie, tali da non consentire la garanzia delle priorità sopra descritte, si conviene che le risorse disponibili al 1° gennaio degli anni 2006 e 2007 siano ripartite fra i ruoli sanitario, professionale, tecnico ed amministrativo in misura proporzionale al personale appartenente agli stessi ruoli avente titolo alle selezioni per l'attribuzione della fascia successiva, in possesso dell'esperienza professionale di cui all'art. 12, comma 9, punti a) e b) del richiamato contratto decentrato, ovvero

FSI
A.F.

Ali

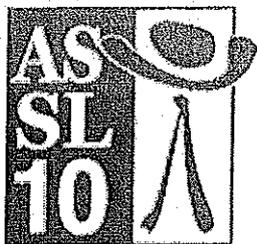
Nunzio
P...

CC/IC FP
A...

UNEP
FM

Handwritten signature or initials in a circle.

Handwritten signature.



REGIONE DEL VENETO
AZIENDA SOCIO SANITARIA LOCALE N. 10
"VENETO ORIENTALE"

P.zza De Gasperi, 5 - 30027 San Dona' Di Piave (VE)
Tel. 0421/228010 - Fax 0421/228064 - Codice Fiscale e Partita I.V.A. : 02799490277

che posseda i requisiti ivi previsti per il passaggio alla fascia retributiva superiore. L'ammontare delle risorse come sopra determinato sarà utilizzato per attribuire la fascia al personale appartenente ai singoli ruoli, in primis, secondo le priorità sopra indicate e nell'ordine delle stesse.

Rimane confermato che alle selezioni per le progressioni orizzontali sono ammessi i dipendenti che:

- ❖ siano in servizio a tempo indeterminato alla data di attribuzione della fascia economica, indipendentemente dalla tipologia del rapporto di lavoro (tempo normale o parziale);
- ❖ siano in possesso dell'esperienza professionale prevista, per ciascun passaggio di fascia, dall'art. 12, comma 9, tabella A e B del contratto collettivo decentrato integrativo sottoscritto il 10 marzo 2006;
- ❖ non si trovino nella condizione di cui all'art. 12, c. 9, lett. d del predetto contratto decentrato;
- ❖ siano in possesso del requisito di un periodo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a 24 mesi, ex art. 3, contratto collettivo nazionale di lavoro 10 aprile 2008.

Le parti convengono che la formulazione delle graduatorie, al fine di ottemperare a quanto disposto dall'art. 67 del decreto legge 25.6.2008, n. 112, convertito nella legge 6.8.2008 n. 133, che dispone l'applicazione di criteri improntati alla premialità, al riconoscimento del merito ed alla valorizzazione dell'impegno e della qualità della prestazione individuale, avvenga all'interno dei singoli ruoli, mediante procedura selettiva, considerando i seguenti criteri:

- a) esperienza professionale: viene calcolata l'anzianità complessivamente maturata, senza soluzione di continuità in azienda o negli enti confluiti e in altre aziende o enti di provenienza per il personale acquisito tramite mobilità. A tale scopo, ogni mese di servizio (il periodo inferiore al mese viene valutato come un mese intero solo se superiore a n. 15 giorni), sarà valorizzato n. 0,1 punti sino ad un massimo di n. 40 punti;
- b) formazione ed aggiornamento: la partecipazione alle iniziative annuali o pluriennali di formazione continua o a quelle di formazione obbligatoria organizzate dall'azienda o dall'azienda/ente ove i servizi oggetto di valutazione ai fini dell'esperienza professionale sono stati resi, darà titolo al prosieguo nella procedura selettiva. Il dipendente che, senza giustificato motivo, attestato dal competente ufficio amministrativo dell'azienda o dalla/e Aziende od Enti ove sono stati resi i servizi oggetto di valutazione ai fini dell'esperienza professionale, non abbia partecipato alle predette iniziative non potrà partecipare per il triennio successivo alla selezione per l'attribuzione delle fasce retributive (cfr. art. 20, comma 4, del contratto collettivo nazionale di lavoro 19 aprile 2004);
- c) scheda di valutazione: la valutazione del personale avverrà mediante l'utilizzo delle schede di valutazione, per la quale i criteri generali sono oggetto di concertazione ai sensi dell'art. 6, comma 1, lettera b), del contratto collettivo nazionale di lavoro 7 aprile 1999, dell'anno antecedente a quello di riferimento della graduatoria, da attuarsi attraverso le schede allegate al presente documento (allegato 5/1 - cat. A, allegato 5/2 - cat. B e liv. Economico Bs, allegato 5/3 - cat. C, allegato 5/4 - cat. D e liv. Econ. Ds).

Le eventuali contestazioni in ordine alle valutazioni effettuate verranno inoltrate all'unità operativa complessa personale e saranno esaminate da una apposita commissione costituita dall'azienda; la commissione - ove necessario - potrà sentire le parti coinvolte; il dipendente potrà essere assistito con le vigenti modalità.

Il punteggio della scheda di valutazione verrà considerato ai fini della graduatoria utile per le fasce sino ad un massimo di n. 60 punti (punteggio conseguito nella scheda di valutazione 120 = 60 punti). I punteggi inferiori a 120 verranno proporzionalmente calcolati (es. punteggio conseguito 100 = 50 punti);

Ai fini della ammissibilità al processo di attribuzione delle fasce, nel corso dell'anno antecedente a quello della selezione, il dipendente dovrà aver comunque prestato effettivo servizio in Azienda per almeno 183 giorni.

Le risorse risultanti non spese, a consuntivo, dopo aver portato a completamento il processo di attribuzione delle fasce per gli anni 2006 e 2007, vengono assegnate al fondo della produttività collettiva anno 2009, sino alla concorrenza necessaria a garantire le quote di produttività anno 2007, così come rideterminate al successivo paragrafo 4. Eventuali ulteriori risorse non spese vengono assegnate al fondo produttività degli anni successivi.

FSI

Al

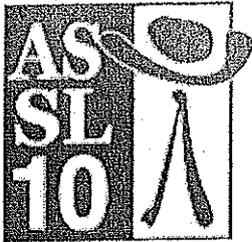
Murina
P...

FCIC FP

U...

Pag. 5

Al



REGIONE DEL VENETO
AZIENDA SOCIO SANITARIA LOCALE N. 10
"VENETO ORIENTALE"

P.zza De Gasperi, 5 - 30027 San Dona' Di Piave (VE)
Tel. 0421/228010 - Fax 0421/228064 - Codice Fiscale e Partita I.V.A. : 02799490277

§ 3 destinazione risorse dei fondi non utilizzate al 31.12.2007 (pari attualmente ad euro 1.387.746,24).

Per quanto riguarda la destinazione delle risorse dei fondi non utilizzate (differenza tra il fondo impegnato ed il fondo speso) determinatesi al 31 dicembre 2007, pari attualmente ad euro 1.387.746,24, le parti convengono che le stesse debbano essere utilizzate (vedasi tabella allegata n. 2):

- euro 236.181,69, per compensare la riduzione, a decorrere dal 25 giugno 2008, del fondo per la produttività collettiva - anno 2008 - conseguente alla disposizione di cui dall'art. 73 del decreto legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito nella legge 6 agosto 2008, n. 133;
- euro 455.390,02 (valore stimato in attesa dell'effettivo costo) per garantire per l'anno 2008 le quote di produttività erogate nel 2007;
- euro 696.174,53, finalizzati a rideterminare la quota economica di produttività con riferimento alla categoria di inquadramento relativamente ai passaggi avvenuti negli anni sia per selezione interna che per contratto;

§ 4 rideterminazione della quota economica di produttività con riferimento alla categoria di inquadramento.

La rideterminazione della quota economica di produttività con riferimento alla categoria di inquadramento riguarda le sotto indicate fattispecie:

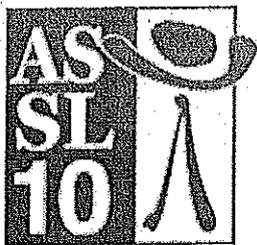
- personale che, a seguito di selezione interna, ha beneficiato di una progressione verticale, passando alla categoria superiore o al livello economico superiore nell'ambito della stessa categoria;
- passaggi, in applicazione di disposizioni contrattuali, al livello economico Ds del personale inquadrato in categoria D con funzioni di coordinamento;
- personale che in applicazione di disposizioni contrattuali è stato inquadrato nella categoria superiore (dal 1° settembre 2001, passaggio dalla categoria C alla categoria D di tutto il personale del ruolo sanitario e dell'assistente sociale del ruolo tecnico).

Le parti convengono che la rideterminazione delle quote di produttività in questione avrà decorrenza dal 1° gennaio 2005 nel rispetto dei criteri vigenti per la distribuzione del fondo negli anni di riferimento e che sia finanziata dalle risorse di cui al precedente paragrafo 3, lettera c), dalle risorse destinate alla produttività collettiva di cui precedente paragrafo 1, lettera d), e paragrafo 2, lettere a) e b), e dalle risorse disponibili del fondo fasce anno 2004, di cui al precedente paragrafo 1, lettera b), così come analiticamente descritto nella tabella allegata n. 2. Le risorse non spese, completato il processo di cui al presente paragrafo, vengono assegnate al fondo della produttività collettiva.

§ 5 determinazione del fondo della produttività e dei criteri di suo utilizzo, a seguito decreto legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito nella legge 6 agosto 2008, n. 133, per l'anno 2009.

Per quanto riguarda la determinazione del fondo della produttività anno 2009 e dei criteri di suo utilizzo, a seguito delle disposizioni di cui al decreto legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito nella legge 6 agosto 2008, n. 133, tale fondo, per effetto delle riduzioni imposte dal citato decreto, nelle more del nuovo contratto collettivo nazionale di lavoro 2008/2009, ammonta ad euro 2.331.635,51. Come evidenziato nella tabella allegata n. 3, tale valore del fondo viene integrato come segue:

- con le risorse anno 2008 destinate alla produttività collettiva, di cui al precedente paragrafo 2, lettere a) e b);
- con la disponibilità residua delle risorse non spese al 31 dicembre 2007, dopo l'applicazione di quanto previsto dal precedente paragrafo 3;
- con l'importo del residuo del fondo fasce anno 2008 (differenza tra il fondo impegnato e quello erogato);
- con le risorse derivanti dall'1% della libera professione anno 2008.
- con le ulteriori risorse destinate, a far data dal 1 gennaio 2007, alle posizioni organizzative, ovvero € 25.000,00 rideterminate in € 50.000,00 dal 1.1.2009, e non utilizzabili per tale istituto nel primo semestre 2009 (cf. successivo paragrafo 6, lett. g).



REGIONE DEL VENETO
AZIENDA SOCIO SANITARIA LOCALE N. 10
"VENETO ORIENTALE"

P.zza De Gasperi, 5 - 30027 San Dona' Di Piave (VE)
Tel. 0421/228010 - Fax 0421/228064 - Codice Fiscale e Partita I.V.A. : 02799490277

Le parti concordano sulla necessità di addivenire per l'anno 2009 e seguenti ad una nuova intesa in ordine al processo di valutazione del personale e della distribuzione del fondo della produttività collettiva, in esito ai risultati della valutazione stessa e del raggiungimento degli obiettivi definiti con la procedura di budgeting. A tal fine, si impegnano a definire tale intesa prioritariamente nell'incontro già programmato per il giorno 14 aprile 2009.

§ 6 Posizioni organizzative e graduazione delle funzioni - Criteri e modalità per l'affidamento degli incarichi e loro revoca - art. 6, lett. B), c.c.n.l. 7.4.1999.

Per quanto concerne le posizioni organizzative, si rileva che, con deliberazione n. 365 del 22 ottobre 2008, l'azienda ha provveduto a conferire gli incarichi per i quali, in applicazione dell'intesa del 17 aprile 2007 ed a séguito delle disponibilità manifestate dal personale avente i requisiti, i direttori di struttura complessa o di dipartimento competenti avevano formalmente proposto, motivandolo, il nominativo del dipendente da incaricare. Con tale conferimento, si ritiene conclusa l'applicazione di quanto definito per le posizioni organizzative con la sopraindicata intesa.

Al fine di concertare i nuovi criteri per il conferimento degli incarichi di posizione organizzativa, si richiama quanto segue:

- a) l'obiettivo, anche alla luce dell'assetto organizzativo derivante dal nuovo atto aziendale già presentato alle OO.SS. in data 18 febbraio 2009, è quello di applicare l'istituto, di cui all'art. 20 del contratto collettivo nazionale di lavoro del 7 aprile 1999, per:
- * valorizzare le attività di particolare complessità, caratterizzate da un alto grado di autonomia gestionale ed organizzativa;
 - * assicurare lo svolgimento di attività con contenuti di alta professionalità e specializzazione.

L'istituto delle posizioni organizzative, in quanto peculiare del personale del comparto, non può comunque essere sostitutivo o alternativo di incarichi afferenti ad altre aree contrattuali;

- b) in relazione a quanto previsto dall'art. 20 del contratto collettivo nazionale di lavoro del 7 aprile 1999, nei limiti delle risorse disponibili, l'azienda provvede autonomamente ad individuare e conferire le posizioni organizzative, tenuto conto dei seguenti criteri:
- * natura dei programmi da realizzare;
 - * responsabilità, complessità e professionalità richieste;
 - * complessità organizzativa;
- c) la valorizzazione delle posizioni organizzative e la relativa graduazione delle funzioni viene effettuata sulla base dei criteri di cui all'allegata scheda (allegato n. 4), ad ognuno dei quali è attribuito un punteggio variabile da zero a sei; il totale dei punteggi determinerà il peso della posizione cui corrisponderà la relativa indennità di funzione annua ex art. 36 del contratto collettivo nazionale di lavoro del 7.4.1999, attribuendo, a tal fine, quale valore economico di ogni punto € 320,00 annui, fatto salvo, comunque, il valore minimo e massimo stabilito dalla predetta disposizione contrattuale;
- d) l'incarico di posizione organizzativa, di durata massima biennale, conferito dal Direttore Generale, comporterà la sottoscrizione del contratto individuale contenente i contenuti professionali richiesti ed i compiti affidati, nonché le responsabilità assegnate;
- e) le posizioni organizzative, attribuibili nell'ambito del finanziamento ancora disponibile rispetto a quanto (€ 103.360,00) già riconosciuto a favore di questo istituto, vengono affidate dall'azienda sulla base dei criteri sopra descritti, stante la vigente organizzazione aziendale;

F.S.
A.F.

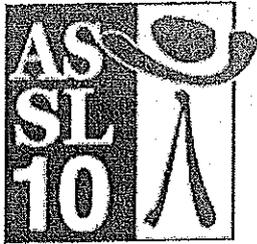
Al

Nursing
P. Mani

CC/CTP
P. Mani

VILP
P. Mani

Al
P. Mani



REGIONE DEL VENETO
AZIENDA SOCIO SANITARIA LOCALE N. 10
"VENETO ORIENTALE"

P.zza De Gasperi, 5 - 30027 San Dona' Di Piave (VE)
Tel. 0421/228010 - Fax 0421/228064 - Codice Fiscale e Partita I.V.A. : 02799490277

- f) le posizioni organizzative in essere, alla luce delle modifiche organizzative apportate dal nuovo atto aziendale, sono fatte oggetto di valutazione da parte dell'Azienda in ordine alla necessità di un loro eventuale mantenimento alla luce dei criteri sopraindicati;
- g) gli incarichi per le posizioni organizzative finanziate con le risorse di cui al paragrafo 2, lett. d, saranno affidati dall'Azienda, a decorrere dal 2° semestre 2009, dopo la definitiva approvazione del nuovo atto aziendale, previa concertazione sui criteri generali, secondo quanto previsto dall'art. 6 del C.C.N.L. 7.4.1999, da concludersi entro 30 giorni dalla predetta approvazione.

Per ogni ulteriore aspetto relativo all'istituto delle posizioni organizzative si fa rinvio a quanto previsto dalla normativa contrattuale.

Sono fatte salve eventuali modifiche agli istituti contrattuali che dovessero intervenire per effetto di nuove disposizioni legislative e contrattuali.

FFSI A

San Donà di Piave, li 1° aprile 2009

Letto, approvato e sottoscritto:

Presidente della delegazione trattante

Il Direttore Generale

Paolo Stocco

Componenti la delegazione trattante:

Direttore Amministrativo

Stefano Amadi

Direttore Sanitario

Patrizia Benini

Direttore Sociale

Claudio Beltrame

Direttore u.o.c. Personale

Paolo Pavan

Direttore della Funzione Ospedaliera

Rita Finotto

Coordinatore della Funzione Distrettuale

Maura Chinellato

Direttore del Dipartimento di Prevenzione

Luigi Nicolardi

Dirigente u.o.s. Professioni sanitarie

Mauro Filippi

Delegazione trattante di parte sindacale:

Coordinatore R.S.U.

Carlo Foschiani

C.G.I.L. - FPS

Mirco Ferrarese

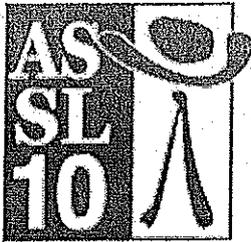
C.I.S.L. FPS

Giorgio Tonetto

U.I.L. FPL

Francesco Menegazzi

OPRES MONTAGNA



REGIONE DEL VENETO
AZIENDA SOCIO SANITARIA LOCALE N. 10
"VENETO ORIENTALE"

P.zza De Gasperi, 5 - 30027 San Dona' Di Piave (VE)
Tel. 0421/228010 - Fax 0421/228064 - Codice Fiscale e Partita I.V.A. : 02799490277

FIALS

Renzo Sessolo

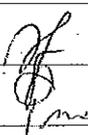
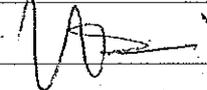
F.S.I.

Roberto Tosi

NURSING UP

(limitatamente al biennio contrattuale 2006/2007)

Patrizia Marin



vedi nota
a verbale

MARIN PATRIZIA esecutiva RSU



Tabella allegata n. 2)

ipotesi utilizzo residui fondi al 12/2007:

a) residui al 12/2007	1.387.746,24
b) riduzione ex D.L. 112/2008 su risparmi p.t. anno 2008	- 236.181,69
c) fabbisogno conguaglio produttività anno 2008 (su base 2007):	- 455.390,02
d) totale residuo = a)-b)-c)-d)	696.174,53

fabbisogno x riconoscimento produttività in base alla categoria:

e) anno 2005	210.979,00
f) anno 2006	229.421,44
g) anno 2007	251.830,46
h) anno 2008 (proiezione)	275.805,14
i) totale residuo = d)-e)-f)-g)-h)	- 271.861,51
l) art. 6, c.1, ccnl 5.6.2006 anno 2005	731,05
m) 60% art. 6, c.1, ccnl 5.6.2006 anno 2006	160.100,54
n) 60% art. 6, c.1, ccnl 5.6.2006 anno 2007	160.100,54
o) 60% art. 11, c.1, ccnl 10.4.2008 anno 2007	16.094,70

p) residuo risorse fondo fasce al 1.1.2004 (diff.za disponibile/impegnato) 8.436,53

q) disponibilità residua produttività al 31/12/2008 = i)+l)+m)+n)+o)+p) **73.601,85**

Gen.
B
Caric
FSS
Ull
Don
Sturiant
FPN
FPN
FPN

Tabella allegata n. 3)

Fondo per la produttività anno 2009 x effetto D.L. 112/2008:

a) fondo 2009 (2008) al netto risparmi p.t.	2.088.694,96
b) 60% art. 6, c.1., ccnl 5.6.2006 anno 2009	160.100,54
c) 60% art. 11, c.1., ccnl 10.4.2008 anno 2009	34.251,91
totale	2.283.047,41
d) 60% art. 6, c.1., ccnl 5.6.2006 anno 2008	160.100,54
e) 60% art. 11, c.1., ccnl 10.4.2008 anno 2008	34.251,91
f) disponibilità residua risorse non spese al 31/12/2008	73.601,85
g) residuo fondo fasceal 31.12.2008 (impegnato anno 2008-consuntivo anno 2008)	432.042,53
h) 1% compensi l.p. (riferito oggi 23.2.2009) circa	41.000,00
i) ulteriore finanziamento posizioni organizzative anno 2007 non utilizzato	25.000,00
l) ulteriore finanziamento posizioni organizzative anno 2008 non utilizzato	25.000,00
m) ulteriore finanziamento posizioni organizzative anno 2009 non utilizzato (1° semestre)	25.000,00
n) risparmio stimato (per difetto) su fasce attribuite dal 1.1.2005 con la presente intesa	15.000,00
o) risparmio stimato (per difetto) su fasce attribuite dal 1.1.2006 con la presente intesa	15.000,00
p) risparmio stimato (per difetto) su fasce attribuite dal 1.1.2007 con la presente intesa	15.000,00
q) risparmio stimato (per difetto) su fasce attribuite dal 1.1.2008 con la presente intesa	15.000,00
r) risparmio stimato (per difetto) su fasce attribuite dal 1.1.2009 con la presente intesa	15.000,00
s) disponibilità teorica anno 2009 = a)+b)+c)+d)+e)+f)+g)+h)+i)+l)+m)+n)+o)+p)+q)+r)	3.174.044,24
t) fabbisogno anno 2009 (2008 teorico da verificare a consuntivo comprensivo adeguamenti)	- 3.277.257,85
u) carenza disponibilità fondo = s)-t)	- 103.213,61

% di copertura del fabbisogno 2009 rispetto alla disponibilità teorica del fondo

96,8506

1° aprile 2009

A.S.S.L. n. 10 "Veneto Orientale"
U.O.C. Personale

Blu

Turnip + ut

Provi-

ccnl

P

6

UNIFPA

du

OK

AZIENDA SOCIO SANITARIA LOCALE N. 10
VENETO ORIENTALE

SCHEDA DI VALUTAZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

STRUTTURA: POSIZIONE ORGANIZZATIVA :

Elementi strategici che supportano l'individuazione della posizione (cfr art 20 CCNL 7 aprile 1999)

FATTORI DI VALUTAZIONE	Complessità assente punti 0	Complessità bassa punti 1	Complessità media punti 2	Complessità alta punti 3	Complessità elevata punti 4	Complessità strategica punti 5	punti	totale punti
Importanza strategica Con riferimento alle scelte strategiche dell'azienda ed al contributo che la posizione può dare al raggiungimento degli obiettivi	0	1 mantenimento obiettivi e funzioni dell'U.O.	2 obiettivi di innovazione organizzativa di Presidio Ospedaliero, Area territoriale, direzione amministrativa	3 obiettivi di innovazione organizzativa di struttura	4 obiettivi strategici a valenza trasversale aziendale	6 obiettivi strategici a valenza regionale della direzione aziendale	6	
livello di autonomia e responsabilità Intesa come collocazione della posizione all'interno dell'organigramma aziendale, anche in relazione all'effettiva presenza di figure dirigenziali sovraordinate	0	1 ambito di relazione con il responsabile del C.di R.	2 ambito di relazione con la direzione del dipartimento	3 ambito di relazione con la direzione di struttura	4 ambito di relazione con la direzione strategica	6 ambito di relazione con direzione strategica e regionale	6	
Professionalità e specializzazione. Intesa come capacità e competenze specifiche, professionali, manageriali e di relazione, necessarie per assolvere ai compiti richiesti	0	1 ambito professionale che richiede competenze professionali specifiche per il coordinamento di singola U.O.	2 ambito professionale che richiede buone conoscenze degli aspetti manageriali, organizzativi, relazioni nell'ambito di più uu.oo.	3 professionale che implica capacità di trovare soluzioni innovative, svolgimento di attività di staff a livello di struttura, di ricerca, di coordinamento di attività didattiche	4 ambito professionale che richiede capacità di progettazione autonoma, gestione di aspetti relazionali anche altamente conflittuali	6 ambito professionale che richiede capacità di progettazione e sintesi complessa ed autonoma	6	
Dimensione organizzativa Intesa come quantità di risorse umane, strumentali, tecnologiche o materiali, afferenti al contesto organizzativo di riferimento, rispetto al quale è richiesto il contributo di tipo organizzativo/gestionale	0	1 da 0 a 50 operatori	2 da 51 a 100 operatori	3 da 101 a 300 operatori	4 maggiore di 301 operatori	6 significativa gestione di risorse umane, strumentali, tecnologiche o materiali ai fini degli obiettivi strategici	6	
Livello di accentramento/decentramento decisionale Inteso come presenza nel contesto considerato di figure in grado di esercitare scelte significative, di decidere sull'uso delle risorse organizzative	0	1 da 1 a 2 dirigenti	2 da 3 a 5 dirigenti	3 da 6 a 10 dirigenti	4 maggiore di 11 dirigenti	6 maggiore di 11 dirigenti e direttori di area	6	
Livello di interdipendenza professionale con riferimento a quei contesti organizzativi dove le prestazioni richiedono l'intervento di professionalità diverse	0	1 da 1 a 2 professionalità	2 da 3 a 5 professionalità	3 da 6 a 10 professionalità	4 maggiore di 10 professionalità		4	

Punteggio conseguito:

tabella allegato n. 4)

A.S.S.L. n. 10 "Veneto Orientale"
U.O.C. Personale

1° aprile 2009

[Handwritten signatures and initials]

COGNOME E NOME				Categoria A
PROFILO PROFESSIONALE			Matricola	
SEDE DI SERVIZIO				

COMPORAMENTI

FATTORI DI VALUTAZIONE (TOTALE 100 PUNTI)	NA	AA	A	S	E
	80	90	100	110	120
QUANTITA' DI LAVORO Volume di lavoro regolarmente prodotto con riferimento alla velocità e consistenza dei risultati <i>su 100 punti vale 25</i>	Non riesce a rispettare le scadenze assegnategli per portare a termine il proprio lavoro	A volte non riesce a portare a termine nel tempo prefissato i compiti a lui assegnati	Svolge i compiti assegnatigli nei termini e nelle quantità richiesti	Spesso riesce a portare a termine i compiti a lui assegnati in un tempo inferiore al previsto	Porta sempre a termine i lavori assegnati in tempi molto ridotti rispetto a quelli stabiliti
	20	22,5	25	27,5	30
QUALITA' DEL LAVORO Rispondenza del lavoro prodotto ai requisiti qualitativi di accuratezza, perfezione, efficacia <i>su 100 punti vale 20</i>	Svolge il lavoro in maniera superficiale con numerosi errori	L'esecuzione del lavoro presenta un certo numero di errori e richiede sostanziali miglioramenti	Commette errori raramente e mai determinanti; la qualità del lavoro prodotto appare sostanzialmente accettabile	Il risultato del suo lavoro appare privo di errori e qualitativamente molto accurato e preciso	Lavoro di altissima qualità e validità eseguito con grande accuratezza anche nei dettagli
	16	18	20	22	24
IMPEGNO E ORIENTAMENTO Regolarità ed apporto nello svolgimento del lavoro e orientamento verso l'utenza e verso l'organizzazione aziendale <i>su 100 punti vale 25</i>	Non considera le esigenze dell'utenza e dell'organizzazione aziendale	Poco impegnato rispetto alle esigenze dell'utenza e dell'organizzazione	Garantisce una sufficiente continuità nell'ambito dei compiti assegnatigli e assicura una adeguata attenzione verso le esigenze organizzative e dell'utenza	Continuo e regolare nelle prestazioni, fornisce un apporto di lavoro costante ed assiduo, orientato alle esigenze organizzative e all'utenza	Eccezionale assiduità al proprio lavoro ed elevato orientamento verso le esigenze organizzative e dell'utenza
	20	22,5	25	27,5	30
CAPACITA' PROFESSIONALE Competenza ed esperienza utilizzate nello svolgimento del lavoro <i>su 100 punti vale 5</i>	Rivela costantemente una inadeguata competenza del lavoro né si impegna a migliorarla	Rivela una scarsa competenza del lavoro e sarebbe necessario un maggiore impegno per migliorarla	Ha una preparazione professionale accettabile, attuale ed aggiornata	Competente ed esperto cura particolarmente la propria preparazione professionale	La sua notevole esperienza professionale e competenza ne fanno un esperto nell'ambito del suo lavoro
	4	4,5	5	5,5	6
AUTONOMIA Capacità di fronteggiare autonomamente il lavoro anche per problemi non routinari <i>su 100 punti vale 5</i>	Anche per compiti di routine non è grado di fare da solo ma ricorre a colleghi e superiori	Si trova in qualche difficoltà se chiamato ad affrontare problemi che non permettono di ricorrere a procedure precostituite	Supera autonomamente le difficoltà che incontra nel corso del suo lavoro	Affronta e supera facilmente i problemi di lavoro fronteggiandoli in piena autonomia	Ha raggiunto un elevato grado di autonomia che gli consente di risolvere in maniera completamente autonoma e originale i problemi di lavoro
	4	4,5	5	5,5	6
RESPONSABILITA' E PARTECIPAZIONE Comportamenti orientati all'assunzione di decisione ed iniziative innovative per l'organizzazione aziendale <i>su 100 punti vale 5</i>	E' indifferente e deresponsabilizzato verso le problematiche organizzative	Dimostra responsabilità e partecipazione nelle scelte solo se adeguatamente sollecitato da colleghi e supervisori	Dimostra un adeguato livello di responsabilità e partecipazione verso le problematiche organizzative	Propone iniziative di miglioramento dimostrando responsabilità e partecipazione nell'affrontare problematiche organizzative	Si preoccupa costantemente di ricercare soluzioni innovative assumendo alti livelli di responsabilità
	4	4,5	5	5,5	6
ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO Efficienza nella sistematica pianificazione ed esecuzione del lavoro <i>su 100 punti vale 5</i>	E' continuamente in difficoltà nello svolgimento del lavoro a causa della sua incapacità ad organizzarsi	Dimostra una scarsa abilità ad organizzarsi specie di fronte a situazioni impreviste	Programma in modo soddisfacente il proprio lavoro	E' in grado di organizzare efficacemente la propria attività anche di fronte a situazioni impreviste	Nelle situazioni più impegnative pianifica il proprio lavoro riuscendo ad utilizzare nel modo migliore le risorse disponibili
	4	4,5	5	5,5	6
CAPACITA' DI RELAZIONE Capacità di stabilire e mantenere buoni rapporti, in particolare con gli utenti <i>su 100 punti vale 10</i>	I suoi contatti col personale e/o con gli utenti danno luogo a discussioni e talvolta ad attriti	Incontra qualche difficoltà nei rapporti con gli altri	Sufficientemente socievole e buona propensione ai contatti umani	Sa stabilire e conservare buoni rapporti con tutti	Riesce a stabilire un clima di serenità e di fiducia anche nelle situazioni più difficili
	8	9	10	11	12

PUNTEGGIO CONSEGUITO:

PARERE E FIRMA DEL COLLABORATORE PROFESSIONALE:

EVENTUALI OSSERVAZIONI DEL DIPENDENTE

DATA:

FIRMA DEL VALUTATORE

COGNOME E NOME			Categoria B-Bs
PROFILO PROFESSIONALE		Matricola	
SEDE DI SERVIZIO			

COMPORTAMENTI					
FATTORI DI VALUTAZIONE (TOTALE 100 PUNTI)	NA 80	AA 90	A 100	S 110	E 120
QUANTITA' DI LAVORO Volume di lavoro regolarmente prodotto con riferimento alla velocità e consistenza dei risultati <i>su 100 punti vale 20</i>	Non riesce a rispettare le scadenze assegnategli per portare a termine il proprio lavoro 16	A volte non riesce a portare a termine nel tempo prefissato i compiti a lui assegnati 18	Svolge i compiti assegnatigli nei termini e nelle quantità richiesti 20	Spesso riesce a portare a termine i compiti a lui assegnati in un tempo inferiore al previsto 22	Porta sempre a termine i lavori assegnati in tempi molto ridotti rispetto a quelli stabiliti 24
QUALITA' DEL LAVORO Rispondenza del lavoro prodotto ai requisiti qualitativi di accuratezza, perfezione, efficacia <i>su 100 punti vale 20</i>	Svolge il lavoro in maniera superficiale con numerosi errori 16	L'esecuzione del lavoro presenta un certo numero di errori e richiede sostanziali miglioramenti 18	Commette errori raramente e mai determinanti; la qualità del lavoro prodotto appare sostanzialmente accettabile 20	Il risultato del suo lavoro appare privo di errori e qualitativamente molto accurato e preciso 22	Lavoro di altissima qualità e validità eseguito con grande accuratezza anche nei dettagli 24
IMPEGNO E ORIENTAMENTO Regolarità ed apporto nello svolgimento del lavoro e orientamento verso l'utenza e verso l'organizzazione aziendale <i>su 100 punti vale 20</i>	Non considera le esigenze dell'utenza e dell'organizzazione aziendale 16	Poco impegnato rispetto alle esigenze dell'utenza e dell'organizzazione 18	Garantisce una sufficiente continuità nell'ambito dei compiti assegnatigli e assicura una adeguata attenzione verso le esigenze organizzative e dell'utenza 20	Continuo e regolare nelle prestazioni, fornisce un apporto di lavoro costante ed assiduo, orientato alle esigenze organizzative e all'utenza 22	Eccellente assiduità al proprio lavoro ed elevato orientamento verso le esigenze organizzative e dell'utenza 24
CAPACITA' PROFESSIONALE Competenza ed esperienza utilizzate nello svolgimento del lavoro <i>su 100 punti vale 10</i>	Rivela costantemente una inadeguata competenza del lavoro né si impegna a migliorarla 8	Rileva una scarsa competenza del lavoro e sarebbe necessario un maggiore impegno per migliorarla 9	Ha una preparazione professionale accettabile, attuale ed aggiornata 10	Competente ed esperto cura particolarmente la propria preparazione professionale 11	La sua notevole esperienza professionale e competenza ne fanno un esperto nell'ambito del suo lavoro 12
AUTONOMIA Capacità di fronteggiare autonomamente il lavoro anche per problemi non routinari <i>su 100 punti vale 10</i>	Anche per compiti di routine non è grado di fare da solo ma ricorre a colleghi e superiori 8	Si trova in qualche difficoltà se chiamato ad affrontare problemi che non permettono di ricorrere a procedure precostituite 9	Supera autonomamente le difficoltà che incontra nel corso del suo lavoro 10	Affronta e supera facilmente i problemi di lavoro fronteggiandoli in piena autonomia 11	Ha raggiunto un elevato grado di autonomia che gli consente di risolvere in maniera completamente autonoma e originale i problemi di lavoro 12
RESPONSABILITA' E PARTECIPAZIONE Comportamenti orientati all'assunzione di decisioni ed iniziative innovative per l'organizzazione aziendale <i>su 100 punti vale 5</i>	E' indifferente e deresponsabilizzato verso le problematiche organizzative 4	Dimostra responsabilità e partecipazione nelle scelte solo se adeguatamente sollecitato da colleghi e supervisori 4,5	Dimostra un adeguato livello di responsabilità e partecipazione verso le problematiche organizzative 5	Propone iniziative di miglioramento dimostrando responsabilità e partecipazione nell'affrontare problematiche organizzative 5,5	Si preoccupa costantemente di ricercare soluzioni innovative assumendo alti livelli di responsabilità 6
ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO Efficienza nella sistematica pianificazione ed esecuzione del lavoro <i>su 100 punti vale 5</i>	E' continuamente in difficoltà nello svolgimento del lavoro a causa della sua incapacità ad organizzarsi 4	Dimostra una scarsa abilità ad organizzarsi specie di fronte a situazioni impreviste 4,5	Programma in modo soddisfacente il proprio lavoro 5	E' in grado di organizzare efficacemente la propria attività anche di fronte a situazioni impreviste 5,5	Nelle situazioni più impegnative pianifica il proprio lavoro riuscendo ad utilizzare nel modo migliore le risorse disponibili 6
CAPACITA' DI RELAZIONE Capacità di stabilire e mantenere buoni rapporti, in particolare con gli utenti <i>su 100 punti vale 10</i>	I suoi contatti col personale e/o con gli utenti danno luogo a discussioni e talvolta ad attriti 8	Incontra qualche difficoltà nei rapporti con gli altri 9	Sufficientemente socievole e buona propensione ai contatti umani 10	Sa stabilire e conservare buoni rapporti con tutti 11	Riesce a stabilire un clima di serenità e di fiducia anche nelle situazioni più difficili 12

An -
 MD
 VFA
 VAM
 M...
 ...
 ...

PUNTEGGIO
CONSEGUITO

PARERE E FIRMA DEL
COLLABORATORE
PROFESSIONALE

DATA:

EVENTUALI OSSERVAZIONI
DEL DIPENDENTE

FIRMA DEL
VALUTATORE

COGNOME E NOME				Categoria D-Ds
PROFILO PROFESSIONALE			Matricola	
SEDE DI SERVIZIO				

COMPORTAMENTI

FATTORI DI VALUTAZIONE (TOTALE 100 PUNTI)	NA 80	AA 90	A 100	S 110	E 120
QUANTITA' DI LAVORO Volume di lavoro regolarmente prodotto con riferimento alla velocità e consistenza dei risultati <i>su 100 punti vale 5</i>	Non riesce a rispettare le scadenze assegnategli per portare a termine il proprio lavoro 4	A volte non riesce a portare a termine nel tempo prefissato i compiti a lui assegnati 4,5	Svolge i compiti assegnatigli nei termini e nelle quantità richiesti 5	Spesso riesce a portare a termine i compiti a lui assegnati in un tempo inferiore al previsto 5,5	Porta sempre a termine i lavori assegnati in tempi molto ridotti rispetto a quelli stabiliti 6
QUALITA' DEL LAVORO Rispondenza del lavoro prodotto ai requisiti qualitativi di accuratezza, perfezione, efficacia <i>su 100 punti vale 10</i>	Svolge il lavoro in maniera superficiale con numerosi errori 8	L'esecuzione del lavoro presenta un certo numero di errori e richiede sostanziali miglioramenti 9	Commette errori raramente e mai determinanti; la qualità del lavoro prodotto appare sostanzialmente accettabile 10	Il risultato del suo lavoro appare privo di errori e qualitativamente molto accurato e preciso 11	Lavoro di altissima qualità e validità eseguito con grande accuratezza anche nei dettagli 12
IMPEGNO E ORIENTAMENTO Regolarità ed apporto nello svolgimento del lavoro e orientamento verso l'utenza e verso l'organizzazione aziendale <i>su 100 punti vale 15</i>	Non considera le esigenze dell'utenza e dell'organizzazione aziendale 12	Poco impegnato rispetto alle esigenze del lavoro e dell'organizzazione 13,5	Garantisce una sufficiente continuità nell'ambito dei compiti assegnatigli e assicura una adeguata attenzione verso le esigenze organizzative e dell'utenza 15	Continuo e regolare nelle prestazioni, fornisce un apporto di lavoro costante ed assiduo, orientato alle esigenze organizzative e all'utenza 16,5	Eccezionale assiduità al proprio lavoro ed elevato orientamento verso le esigenze organizzative e dell'utenza 18
CAPACITA' PROFESSIONALE Competenza ed esperienza utilizzate nello svolgimento del lavoro <i>su 100 punti vale 10</i>	Rivela costantemente una inadeguata competenza del lavoro né si impegna a migliorarla 8	Rivela una scarsa competenza del lavoro e sarebbe necessario un maggiore impegno per migliorarla 9	Ha una preparazione professionale accettabile, attuale ed aggiornata 10	Competente ed esperto cura particolarmente la propria preparazione professionale 11	La sua notevole esperienza professionale e competenza ne fanno un esperto nell'ambito del suo lavoro 12
AUTONOMIA Capacità di fronteggiare autonomamente il lavoro anche per problemi non routinari <i>su 100 punti vale 15</i>	Anche per compiti di routine non è grado di fare da solo ma ricorre a colleghi e superiori 12	Si trova in qualche difficoltà se chiamato ad affrontare problemi che non permettono di ricorrere a procedure precostituite 13,5	Supera autonomamente le difficoltà che incontra nel corso del suo lavoro 15	Affronta e supera facilmente i problemi di lavoro fronteggiandoli in piena autonomia 16,5	Ha raggiunto un elevato grado di autonomia che gli consente di risolvere in maniera completamente autonoma e originale i problemi di lavoro 18
RESPONSABILITA' E PARTECIPAZIONE Comportamenti orientati all'assunzione di decisione ed iniziative innovative per l'organizzazione aziendale <i>su 100 punti vale 15</i>	E' indifferente e deresponsabilizzato verso le problematiche organizzative 12	Dimostra responsabilità e partecipazione nelle scelte solo se adeguatamente sollecitato da colleghi e supervisor 13,5	Dimostra un adeguato livello di responsabilità e partecipazione verso le problematiche organizzative 15	Propone iniziative di miglioramento dimostrando responsabilità e partecipazione nell'affrontare problematiche organizzative 16,5	Si preoccupa costantemente di ricercare soluzioni innovative assumendo alti livelli di responsabilità 18
ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO Efficacia nella sistematica pianificazione ed esecuzione del lavoro <i>su 100 punti vale 20</i>	E' continuamente in difficoltà nello svolgimento del lavoro a causa della sua incapacità ad organizzarsi 16	Dimostra una scarsa abilità ad organizzarsi specie di fronte a situazioni impreviste 18	Programma in modo soddisfacente il proprio lavoro 20	E' in grado di organizzare efficacemente la propria attività anche di fronte a situazioni impreviste 22	Nelle situazioni più impegnative pianifica il proprio lavoro riuscendo ad utilizzare nel modo migliore le risorse disponibili 24
CAPACITA' DI RELAZIONE Capacità di stabilire e mantenere buoni rapporti, in particolare con gli utenti <i>su 100 punti vale 10</i>	I suoi contatti col personale c/o con gli utenti danno luogo a discussioni e talvolta ad attriti 8	Incontra qualche difficoltà nei rapporti con gli altri 9	Sufficientemente socievole e buona propensione ai contatti umani 10	Sa stabilire e conservare buoni rapporti con tutti 11	Riesce a stabilire un clima di serenità e di fiducia anche nelle situazioni più difficili 12

PUNTEGGIO CONSEGUITO:

PARERE E FIRMA DEL COLLABORATORE PROFESSIONALE

DATA:

EVENTUALI OSSERVAZIONI DEL DIPENDENTE

FIRMA DEL VALUTATORE