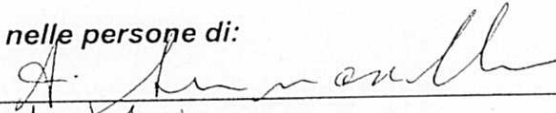


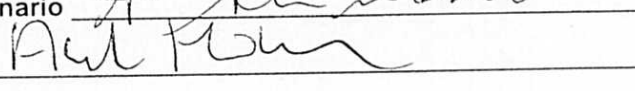
**Verbale di Accordo di contrattazione decentrata relativo alle Progressioni Economiche Orizzontali per il personale del Comparto Sanità**

Il giorno 16 ottobre 2015 alle ore 11,00 presso la Sala di Rappresentanza dell'Azienda Sanitaria Locale n° 1 sita in Via Catalocchino n° 11 Sassari, si sono incontrate le delegazioni trattanti incaricate della contrattazione decentrata di livello aziendale ex art. 4 del Contratto Collettivo Nazionale Lavoro del Comparto Sanità del 7 aprile 1999.

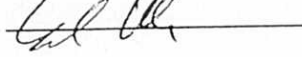
Le Delegazioni di parte pubblica e di parte sindacale costituite ai sensi dell'art. 9 del citato C.C.N.L. sono composte come segue:

**AZIENDA SANITARIA LOCALE n.1 di Sassari, nelle persone di:**

Dr. Agostino Sussarellu – Commissario Straordinario 

Dott. Andrea Marras – Direttore Amministrativo 

Dr.ssa Maria Serena Zedda – Direttore Sanitario \_\_\_\_\_


Dott. Gianfranco Manca – Drett. Servizio Gest. e Sviluppo Risorse Umane 


Sig. Mario Saba – Assist. Amm.vo – SGRU

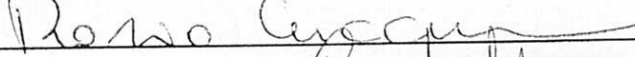
\_\_\_\_\_  
Sig. Francesco Catta – Assist. Amm.vo – SGRU \_\_\_\_\_


Secchi Antonella - Assist. Amm.vo – SGRU


e le seguenti Organizzazioni Sindacali e la Delegazione trattante RSU

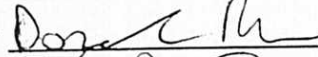
CGIL FP Sanità: 

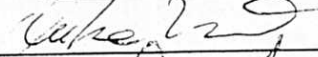
CISL FP: 

UIL FPL: 

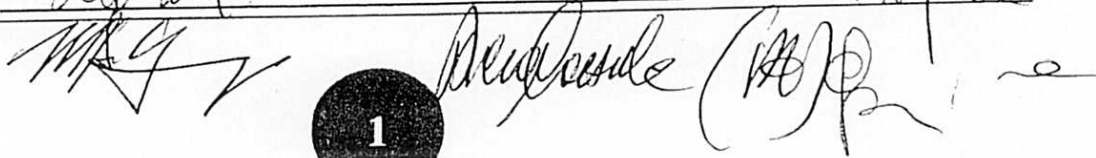
FSI: M. 

FIALS: 

NURSING UP: 

NURSIND: 

R.S.U. aziendale: 



**Oggetto:** *Accordo di contrattazione decentrata relativo alle Progressioni Economiche Orizzontali per il personale del Comparto Sanità.*

La legge n°122 del 30.07.2010, che ha convertito in legge il decreto legge n°78 del 31 maggio 2010, recante misure urgenti in materia di stabilizzazione finanziaria e di competitività economica, aveva previsto che, per gli anni 2011, 2012 e 2013, il trattamento economico complessivo dei dipendenti non potesse superare in ogni caso il trattamento ordinariamente spettante per il 2010, al netto degli effetti derivanti da eventi straordinari della dinamica retributiva, ivi incluse le variazioni dipendenti da eventuali arretrati e conseguimento di funzioni diverse in corso d'anno.

L'art. 1, comma 1, lettere a) e b) del D.P.R. n. 122 del 04.09.2013 aveva prorogato al 31.12.2014 i termini indicati dall'art. 9 del decreto legge 31.05.2010 n°78 convertito con modificazioni nella L. n°122/2010, sopra citata.

Con l'approvazione della legge di stabilità 2015 – legge n°190 del 23/12/2014 "Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato" - è stato superato relativamente al pubblico impiego il blocco del trattamento economico ordinario e le progressioni di carriera comunque denominate dei dipendenti pubblici, a decorrere dal 01/01/2015, non prevedendo espressamente l'ulteriore proroga del sopra citato blocco.

L'Azienda a seguito di tale evoluzione normativa ed al fine di valorizzare le professionalità presenti in Azienda intende attivare le procedure per la progressione economica orizzontale dei propri dipendenti, sulla base di quanto previsto dai CC.CC.NN.LL. e dall'art. 23 del Dlgs 27 ottobre 2009, n. 150, che prevede che le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione

L'art. 35 del CCNL del 07/04/1999 del Comparto Sanità stabilisce i criteri da utilizzare per la progressione economica orizzontale:

"1. La progressione orizzontale si attiva con la stipulazione del contratto collettivo integrativo, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 31 comma 3 del CCNL 7 aprile 1999 e nel limite delle risorse finanziarie esistenti e disponibili nel fondo di cui all'art. 39 (Fondo per il finanziamento delle fasce

*[Vertical column of handwritten signatures and initials on the right margin]*

*[Horizontal row of handwritten signatures and initials at the bottom of the page]*

retributive, delle posizioni organizzative, del valore comune delle ex indennità di qualificazione professionale e dell'indennità professionale specifica) del medesimo CCNL, sulla base dei seguenti criteri da individuare in sede di contrattazione integrativa:

a) per i passaggi alla prima, seconda, terza e quarta (quinta solo per la cat. D e DS ) fascia retributiva, previa valutazione selettiva in base ai risultati ottenuti, alle prestazioni rese con più elevato arricchimento professionale, all'impegno e alla qualità della prestazione individuale;

b) per i passaggi all'ultima fascia (quinta o sesta per la cat. D e DS) di ciascuna categoria, previa valutazione selettiva basata sugli elementi di cui al precedente punto a), utilizzati anche disgiuntamente, che tengano conto:

- 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 che richiedano la definizione in piena autonomia di atti aventi rilevanza esterna".

2. Nell'ambito della determinazione degli ulteriori criteri da definirsi nella contrattazione integrativa verranno prese in considerazione, in presenza delle condizioni del comma 1 dell'art.35 del CCNL del 07.04.1999 e purché in modo non esclusivo, le posizioni dei dipendenti che usufruiscono degli assegni ad personam di cui all'art. 31 comma 3 (Norme transitorie e finali dell'inquadramento economico) del CCNL 7 aprile 1999.

3. Per utilizzare gli elementi previsti dal precedente comma 1, punto b), in ogni azienda ed ente sono adottate metodologie per la valutazione delle prestazioni e dei risultati dei singoli dipendenti.

4. I passaggi da una fascia retributiva a quella immediatamente successiva avvengono con decorrenza fissa dal 1° gennaio di ogni anno per tutti i lavoratori - ivi compresi quelli che ricoprono una posizione organizzativa ai sensi dell'art. 21 (Affidamento degli incarichi per le posizioni organizzative e loro revoca - indennità di funzione) - selezionati in base ai criteri del presente articolo. A tal fine le aziende pianificano i citati passaggi tenuto conto delle risorse presenti nel fondo - a consuntivo - al 31 dicembre di ciascun anno precedente. Il numero dei dipendenti che acquisiscono la fascia economica secondo le procedure descritte nei commi precedenti è stabilito in funzione delle risorse finanziarie disponibili. Le risorse a disposizione dovranno essere equamente ripartite per categoria in rapporto percentuale ai dipendenti di appartenenza al fine di garantire pari opportunità di valorizzazione di tutti i dipendenti.

*Handwritten notes and signatures on the right margin:*  
A  
Giulio  
V  
Stanno-  
Laha Mezzan  
A  
A

*Handwritten signatures at the bottom of the page:*  
[Signature] [Signature] [Signature] [Signature]

5. I passaggi dei dipendenti che ricoprono le posizioni organizzative sono quelli propri della categoria o del livello di appartenenza, secondo l'art. 21, comma 9 (Affidamento degli incarichi per le posizioni organizzative e loro revoca - indennità di funzione)".

6. Al fine della progressione economica orizzontale i dipendenti devono essere in possesso dei requisiti minimi previsti dall'art. 3 CCNL personale del Comparto del SSN del 10 aprile 2008 che recita quanto segue "I dipendenti devono essere in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a ventiquattro mesi".

Le parti, a seguito dei vari interventi, addivengono al seguente

ACCORDO

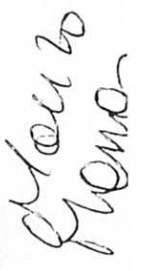
SUI CRITERI PER LA PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE DI CUI ALL'ART. 35 DEL CCNL DEL 7 APRILE 1999 E DELL'ART. 3 DEL CCNL 10 APRILE 2008 DEL PERSONALE COMPARTO SANITA'

Le parti stabiliscono quanto segue::

1. La progressione economica orizzontale sarà effettuata nei limiti delle risorse finanziarie disponibili al 31.12.2014, all'interno del fondo di cui all'art. 9 del CCNL 31 luglio 2009. A tal fine si individua per l'anno 2015 € 1.100.000,00 (la disponibilità del fondo è pari a circa 1.193.535) la quota delle sopracitate risorse disponibili da destinare alla progressione economica orizzontale, tenuto conto che da tale fondo vengono attinte le risorse anche per altri istituti contrattuali e per riconoscere il trattamento economico al personale neo assunto in mobilità.
2. La progressione economica si applicherà, previa selezione interna, ad una quota limitata di dipendenti, così come previsto dall'art. 35 del CCNL 7 aprile 1999 e come ribadito dall'art. 23 del D. Lgs.vo 7.10.2009 n°150, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione, tenuto conto degli elementi di seguito indicati:
  - a) esperienza professionale maturata nella fascia di appartenenza presso gli Enti di cui all'art. 10 dell'Accordo Quadro "Definizione comparti 2006 - 2009" del 11.06.2007;
  - b) risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione riferite all'anno precedente al periodo di riferimento nel quale si intende attribuire le fasce.









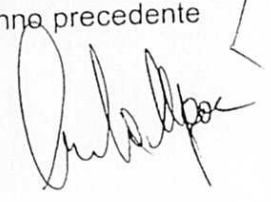












Il sistema selettivo consentirà la formulazione di graduatorie per categorie professionali che saranno utilizzate per la progressione economica orizzontale. Le risorse a disposizione dovranno essere equamente ripartite per categoria in rapporto percentuale ai dipendenti di appartenenza al fine di garantire pari opportunità di valorizzazione a tutti i dipendenti.

3. Al fine della progressione economica orizzontale i dipendenti devono essere in possesso dei requisiti minimi previsti dall'art. 3 CCNL del personale del Comparto Sanità del 10 aprile 2008 che recita quanto segue "I dipendenti devono essere in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a ventiquattro mesi" oltre ai requisiti di cui al presente accordo.
4. Per permanenza nella posizione economica o anzianità di fascia in godimento le parti intendono "l'intero maturato economico dalla data nella quale il dipendente ha ottenuto un incremento economico a seguito di progressione orizzontale o verticale".

#### Criteria per la progressione economica orizzontale

- A. La presente intesa determina, nel rispetto dei principi generali previsti dall'art. 35 del CCNL 7 aprile 1999 e dal decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, le modalità ed i criteri per la progressione economica orizzontale, che può essere attivata, annualmente, nei limiti delle risorse finanziarie disponibili previste nel fondo di cui all'art. 9 del CCNL 31 luglio 2009.
- B. La progressione economica orizzontale di cui al presente accordo decorre dal 1° gennaio dell'anno in cui si conclude l'iter finale della selezione di riferimento e coinvolge il personale del Comparto Sanità che al 1° gennaio del 2015 abbia maturato i requisiti di seguito specificati:
  - che sia in possesso di una anzianità nella fascia di appartenenza, ovvero di un inquadramento iniziale, di due anni maturata negli Enti di cui all'art. 10 dell'Accordo Quadro "Definizione comparti 2006 – 2009" del 11.06.2007;
  - essere stato dipendente di ruolo presso questa ASL dal 1° gennaio al 31 dicembre dell'anno 2014.

Valgono le seguenti definizioni:

- anzianità di servizio: si intende il servizio a tempo determinato o indeterminato senza soluzione di continuità prestato con rapporto di lavoro subordinato presso gli Enti di cui all'art. 10 dell'Accordo Quadro "Definizione comparti 2006 – 2009" del 11/06/2007.
- anzianità di fascia: si intende la permanenza nella fascia economica precedente a quella da acquisire

Si precisa che non sono ammessi alla progressione orizzontale:

Handwritten signatures and a stamp at the bottom of the page. A circular stamp with the number '5' is visible in the center.

*[Handwritten signature]*

- come da contratto i dipendenti inquadrati nelle seguenti posizioni economiche dell'ultimo livello: Cat. A liv.5 – Cat.B liv.5 – Cat.BS liv.5 – Cat.C liv.5 – Cat.D liv.6 – Cat.DS liv.6;
  - i dipendenti che abbiano subito, nei 2 anni precedenti al 1° gennaio dell'anno di riferimento di attribuzione della fascia, un procedimento disciplinare con irrogazione di sanzione pari o superiore alla censura.
  - i dipendenti che alla data del 1° gennaio dell'anno di riferimento risultano assenti dal servizio da oltre un anno per aspettativa non retribuita concessa per assunzione a tempo determinato o per superamento del periodo di prova in altri Enti o Aziende Pubbliche;
  - ~~i dipendenti che alla data dell'attivazione della procedura selettiva (sottoscrizione accordo di definizione passaggi di fascia);~~
- La progressione economica orizzontale si attiva previa selezione sulla base della valutazione dei criteri in precedenza indicati – art.2 lettere a e b del presente accordo - da intendere nel seguente modo:
- I. **L'esperienza professionale** maturata nella fascia di appartenenza o nell'inquadramento iniziale presso gli Enti di cui all'art. 10 dell'Accordo Quadro "Definizione comparti 2006 – 2009" del 11.06.2007 verrà valutata punti 5 per anno, sino ad un massimo di punti 40. Il periodo di servizio a tempo parziale verrà valutato in misura proporzionale rispetto al tempo pieno. Il periodo di aspettativa senza assegni non sarà conteggiato;
  - II. **risultati individuali:** i dipendenti che possono beneficiare del passaggio di fascia superiore devono aver riportato una valutazione positiva da parte del dirigente di riferimento. Le competenze e comportamenti generali, che si rilevano attraverso una scheda, allegata al presente regolamento, compilata dal Dirigente Responsabile di Struttura Complessa o Semplice Dipartimentale, coadiuvato, per le strutture sanitarie, dal coordinatore, saranno valutate sino ad un massimo di punti 30, così come specificato nella scheda stessa. I giudizi valutativi, che concorrono al punteggio, sono riferiti all'anno precedente alla decorrenza dell'attribuzione della nuova fascia.

*[Handwritten notes: Prom, Tot, Pila, Monon]*

In caso di assenza dal servizio, in tutto il periodo di riferimento per maternità, infortunio sul lavoro, aspettativa retribuita ai sensi della legge 388/2000, la valutazione interesserà l'anno antecedente l'assenza stessa. La suddetta scheda deve essere firmata dal dipendente il quale, in caso di dissenso, può presentare eventuali osservazioni alla Direzione Aziendale entro 5 gg. dalla consegna della scheda.

Per i passaggi del personale all'ultima fascia di ciascuna categoria, oltre che dei criteri "ordinari" di valutazione, si terrà conto:

- ✓ 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;

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signatures and a stamp with the number 6]*



- ✓ 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.

III. **risultati collettivi**: verrà presa in considerazione la valutazione attribuita alla Struttura di appartenenza di ogni singolo dipendente rilevata in sede di applicazione del Sistema Premiante per l'attribuzione della retribuzione di risultato riferita all'anno 2014. La presente valutazione verrà conteggiata sino ad un massimo di **punti 30**, in proporzione alla percentuale di raggiungimento degli obiettivi della Struttura.



Per l'accesso alla graduatoria della progressione economica orizzontale è necessario conseguire, nei risultati individuali e collettivi, un punteggio di almeno 36/60 punti per il passaggio da fascia 0 a 1, 37/60 punti per i passaggi sino alla penultima fascia, 38/60 punti per il passaggio all'ultima fascia.





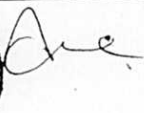


C. L'Azienda formulerà due graduatorie per categoria, di cui una specifica relativa al passaggio dei dipendenti all'ultima fascia (Cat. A liv.5 – Cat.B liv.5 – Cat.BS liv.5 – Cat.C liv.5 – Cat.D liv.6 – Cat.DS liv.6) e una relativa al restante personale.

A tal fine, sulla base del fondo a disposizione pari a €. 1.100.000,00, vengono individuate le seguenti quote per categoria professionale calcolate proporzionalmente al numero dei dipendenti e al valore economico della fascia in godimento :



ASL SASSARI - CALCOLI PER PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE 2015				
Categoria	Dipendenti x categoria al 1/1/2015	Costo annuo x categoria	Costo annuo x fascia	Quota fondo destinata alle progressioni orizzontali
A	121	46.339,17	16.777,58	€ 26.810,000
B	134	54.078,73	4.979,03	€ 31.300,000
BS	81	49.486,37	14.320,61	€ 28.630,000
BS5	5	3.700,83	3.700,83	€ 2.230,000
C	208	224.882,40	15.729,89	€ 130.100,000
C5	7	8.625,06	8.625,06	€ 4.930,000
D	722	597.685,38	225.291,98	€ 345.770,000



Donatello 25     



*Handwritten notes and signatures in the top right corner.*

D6	845	856.711,00	856.711,00	€	494.770,000
DS	48	48.106,89	2.079,81	€	27.850,000
DS6	11	13.942,02	13.942,02	€	7.610,000
<b>Totali</b>	<b>2.182</b>	<b>1.903.557,85</b>	<b>1.903.557,85</b>	<b>€</b>	<b>1.100.000,000</b>

**(Nota bene:** per le categorie A e B non risultano dipendenti inquadrati nella penultima fascia retributiva che possano usufruire del passaggio di fascia.)

- D. In caso di parità di punteggio totale (esperienza + risultati individuali e collettivi ) precede nella graduatoria finale chi ha una maggiore anzianità di servizio presso questa Azienda. In caso ulteriore parità prevarrà la maggiore età anagrafica
- E. Il numero dei dipendenti che acquisiscono le fasce economiche è stabilito in funzione delle risorse finanziarie disponibili nell'anno di riferimento con arrotondamento per eccesso rispetto alla risorse assegnate.
- F. L'Azienda a seguito del presente accordo emanerà un Bando per la progressione economica orizzontale ed il termine per la presentazione delle domande decorrerà dal quindicesimo giorno successivo alla pubblicazione del relativo bando sul sito aziendale.
- G. Le parti convengono che i criteri di formulazione delle graduatorie definiti con il presente accordo saranno utilizzati in caso di riconoscimento di progressioni economiche orizzontali per gli anni successivi, fatte salve diverse disposizioni nazionali, regionali o contrattuali.

*Handwritten note 'Esbe' on the right side of the text.*

**LETTO APPROVATO E SOTTOSCRITTO**

I Rappresentanti di parte pubblica

*Handwritten signatures of public representatives on a series of lines.*

I Rappresentanti di parte sindacale

*Handwritten signatures of syndicate representatives on a series of lines, including names like FICIS, FIALS, NURSINGUP, etc.*

*Handwritten marks at the bottom left corner.*

*Handwritten initials 'AA' at the bottom center.*

*Handwritten mark '9' at the bottom right corner.*





*[Handwritten signature]*

Il Segretario Verbalizzante

NOTA A VERBALE

L'AMMINISTRAZIONE COMPATIBILMENTE CON LA LIQUIDITA'  
DI CASSA SI IMPEGNA A CORRISPONDERE GLI ARRETRATI  
RELATIVI ALLE PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI NELLE  
PENSILIA DI FEBBRAIO E APRILE 2016 SE L'AZIENDA  
REPERISCE LE RISORSE AGGIUNTIVE NECESSARIE PROCEDERA' AL  
PAGAMENTO ANCHE PRIMA DEI SUINDICATI TERMINI.

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

2014

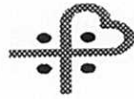
IN MERITO AL SALDO DELLA PRODUTTIVITA' LO STEP E'  
CONDIZIONATO ALLA DEFINIZIONE DEL CICLO DELLA VALUTAZIONE  
DELLE STRUTTURE ASL E ALLA DISPONIBILITA' DELLA RELATIVA  
LIQUIDITA' DI CASSA.  
IL RELATIVO PAGAMENTO POTRA' AVVENIRE ENTRO IL PRIMO  
SENESTRE 2016.

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*  
FLAIR  
NURSING UP  
Dona

*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten signature]*  
9

*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten signature]*  
Mares Roum  
*[Handwritten signature]*  
9



Periodo di riferimento dal \_\_\_\_\_ al \_\_\_\_\_

SCHEDA DI VALUTAZIONE INDIVIDUALE PERSONALE AREA COMPARTO SANITA'	
cognome e nome	
matricola	
profilo professionale	
U.O. di appartenenza	
valutatore	
competenze e comportamenti generali	punti
<b>1</b> <b>CONTRIBUTO PROFESSIONALE AI PROGRAMMI DELL'UNITA' OPERATIVA E QUALITA' DELLO STESSO</b> Indica la partecipazione attiva allo sviluppo e il miglioramento della programmazione delle attività dell'unità operativa cui il dipendente è assegnato, la qualità delle competenze tecniche specifiche messe in campo per la gestione delle attività di servizio	
<b>2</b> <b>AUTONOMIA E RESPONSABILITA'</b> Indica il grado di autonomia nel risolvere i possibili problemi della propria area di lavoro e il livello di assunzione di responsabilità nel concreto agire del proprio ruolo	
<b>3</b> <b>RELAZIONE CON I COLLEGHI</b> Indica il grado di disponibilità all'ascolto e alla collaborazione nel gruppo di lavoro, il contributo ad un clima positivo dell'unità operativa,	
<b>4</b> <b>ORIENTAMENTO AI BISOGNI DELL'UTENZA</b> Indica il grado di cortesia, di puntualità, di presenza e disponibilità nelle risposte ai bisogni dell'utenza	
<b>5</b> <b>SVILUPPO PROFESSIONALE E FLESSIBILITA'</b> Indica il grado di partecipazione attiva al consolidamento e innovazione delle proprie competenze partecipando alla formazione aziendale e il grado di disponibilità rispetto alle richieste di gestione delle emergenze	
<b>totale punti</b>	

Marzes Moura Lobe  
 1/1/14

Firma Responsabile Struttura \_\_\_\_\_

Firma dipendente \_\_\_\_\_

legenda pesatura	
insoddisfacente	0 - 2
soddisfacente/adeguato	3-4
buono	5
ottimo	6
punteggio max	30

[Handwritten signatures and notes at the bottom of the page, including 'RSU' and 'coor' visible.]

Periodo di riferimento dal \_\_\_\_\_ al \_\_\_\_\_

SCHEDA DI VALUTAZIONE INDIVIDUALE PERSONALE AREA COMPARTO SANITA" - attribuzione ultima fascia	
cognome e nome	
matricola	
profilo professionale	
U.O. di appartenenza	
valutatore	
competenze e comportamenti generali	punti
<b>1 CONTRIBUTO PROFESSIONALE AI PROGRAMMI DELL'UNITA' OPERATIVA EQUALITA' DELLO STESSO</b> Indica la partecipazione attiva allo sviluppo e il miglioramento della programmazione delle attività dell'unità operativa cui il dipendente è assegnato, la qualità delle competenze tecniche specifiche messe in campo per la gestione delle attività di servizio	
<b>2 AUTONOMIA E RESPONSABILITA'</b> Indica il grado di autonomia nel risolvere i possibili problemi della propria area di lavoro e il livello di assunzione di responsabilità nel concreto agire del proprio ruolo	
<b>3 RELAZIONE CON I COLLEGGI</b> Indica il grado di disponibilità all'ascolto e alla collaborazione nel gruppo di lavoro, il contributo ad un clima positivo dell'unità operativa,	
<b>4 ORIENTAMENTO AI BISOGNI DELL'UTENZA</b> Indica il grado di cortesia, di puntualità, di presenza e disponibilità nelle risposte ai bisogni dell'utenza	
<b>5 SVILUPPO PROFESSIONALE E FLESSIBILITA'</b> Indica il grado di partecipazione attiva al consolidamento e innovazione delle proprie competenze partecipando alla formazione aziendale e il grado di disponibilità rispetto alle richieste di gestione delle emergenze	
<b>6 MAGGIORI COMPETENZE PROFESSIONALI</b> indica il 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; il 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; l'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.	
<b>totale punti</b>	

*Manas  
Trano*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

Firma Responsabile Struttura

Firma dipendente

legenda pesatura	
insoddisfacente	0 - 2
soddisfacente/adequato	3
buono	4
ottimo	5
punteggio max	30

*[Handwritten signatures and notes]*

*RSU*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

NOTA A VERBALE DELLE DOSS

Le parti del presente accordo hanno chiesto all'Azienda l'erogazione della parte residua delle produttività (50%) entro il 31 DICEMBRE 2015. L'Azienda risponde dell'Azienda e già inserite a pag. 9 dell'Accordo.

NURSIND *Alfo Lo*

CGIC *Toma*

CISL *Roberto*

NURSING UP *Domenico*

UIL FPL *Dario Cuc*

FIALS *Luca Zilli*

RSU *Luca Mocer - M. Bigongiari*

RSU *Maurizio Merlino - P. S. Aze*

RSU *Mario Caputo*

RSU *Paolo L...*