

**Contratto Collettivo Integrativo  
del personale dipendente di  
IPAB di Vicenza  
2019 - 2021**

**Art. 1**

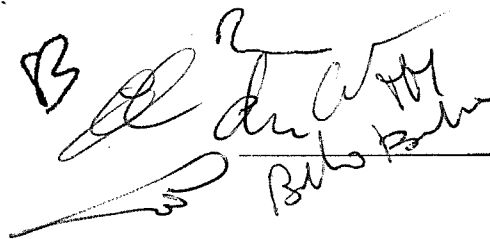
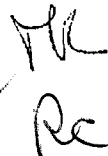
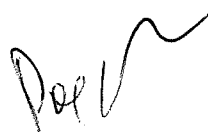
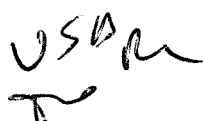
**Oggetto e durata del contratto collettivo decentrato Integrativo**

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si applica a tutto il personale dipendente dell'IPAB di Vicenza, dirigenza esclusa, e disciplina tutte le materie demandate alla contrattazione integrativa. Sono destinatari del contratto decentrato tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, a tempo indeterminato e a tempo determinato, a tempo pieno o parziale e/o con contratto di formazione e lavoro, compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale.
2. Il presente contratto collettivo integrativo decentrato ha efficacia dal 1° gennaio 2019, salvo diversa indicazione in esso contenuta, e conserva la propria efficacia per almeno un triennio e fino alla stipulazione di un successivo contratto decentrato integrativo o fino all'entrata in vigore di un nuovo contratto collettivo nazionale che detti norme incompatibili con il presente. Per il personale comandato o distaccato si applicano le specifiche disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti, nonché quelle previste dal presente contratto.
3. Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo:
  - a. modifiche di istituti in esso contemplati dovute alla sottoscrizione di contratti nazionali di lavoro che ne impongano la revulsione;
  - b. la ripartizione annuale delle risorse del fondo per il salario accessorio;
  - c. la volontà delle parti di rivederne le condizioni.
4. È pertanto fatta salva la determinazione, con cadenza annuale, delle modalità di utilizzo delle risorse economiche decentrate destinate ad incentivare il merito, lo sviluppo delle risorse umane, il miglioramento dei servizi, la qualità della prestazione e la performance. Le parti si incontrano per l'avvio della discussione sul Contratto decentrato Integrativo di norma entro il 31 marzo di ogni anno dopo l'approvazione del Piano della performance. L'amministrazione si impegna a convocare il tavolo negoziale entro trenta giorni dall'approvazione del piano e comunque non oltre il 30 giugno.

**Art. 2**

**Obiettivi e strumenti**

1. Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità dell'Ente e delle organizzazioni sindacali, è definito in modo coerente con l'obiettivo di contemperare l'esigenza di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati alla collettività, con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale del personale.
2. Il predetto obiettivo comporta la necessità di un sistema stabile di relazioni sindacali, sulla base dell'articolato sistema di relazioni sindacali definito dagli articoli del C.C.N.L. 21.05.2018 cui si rinvia:
  - art. 4 – Informazione
  - art. 5 – Confronto
  - art. 6 – Organismo paritetico per l'innovazione
  - art. 7 – Contrattazione collettiva Integrativa: soggetti e materie
  - art. 8 – Contrattazione collettiva Integrativa: tempi e procedure
  - art. 10 – Clausole di raffreddamento
3. Per quanto riguarda il diritto di convocare assemblee sindacali si rinvia a quanto stabilito dal C.C.N.Q. 19.11.2019 e precedenti, C.C.N.L. 14.09.2000 e dalla Legge 300/70.



**Art. 3**  
**Diritti e agibilità sindacali**

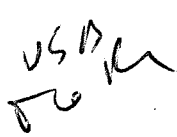
1. L'amministrazione assicura idoneo locale per le attività della RSU e delle OO.SS., previsto dal C.C.N.O. 19.11.2019 e precedenti, dai C.C.N.L. e dalla Legge 300/70.
2. Le RSU e le OO.SS. gestiscono il monte ore di permessi sindacali, per la parte di propria competenza, nei limiti quantificati annualmente dall'amministrazione in conformità alla disciplina prevista dal C.C.N.O. 19.11.2019 e da eventuali successive modifiche e integrazioni.
3. I lavoratori individuati quali dirigenti sindacali sono tenuti ad informare la struttura di appartenenza in merito alla necessità di utilizzo del permesso sindacale, prima di assentarsi dal luogo di lavoro.
4. Non possono essere penalizzati sulla valutazione dell'apporto individuale all'Ente i lavoratori che fruiscono di agibilità sindacali o i componenti della RSU, nonché i delegati delle sigle rappresentative che hanno sottoscritto il C.C.N.L..

**Art. 4**  
**Ammontare e utilizzo delle risorse decentrate**  
**Art. 7 comma 4 lett. A CCNLL**

1. La costituzione complessiva del Fondo per lo sviluppo delle risorse umane e per la performance (Fondo per le risorse decentrate) è approvata annualmente dagli organi competenti, distinguendo la parte relativa alle "risorse stabili" dalla parte relativa alle "risorse variabili" ed è di esclusiva competenza dell'Amministrazione. Anticipatamente alle convocazioni dei tavoli per la negoziazione dei criteri e delle modalità del Fondo per le risorse decentrate, l'amministrazione invia ai soggetti sindacali di cui all'art. 7 comma 2 lett. a) e b) del C.C.N.L. 21.05.2018 il prospetto di quantificazione del fondo, anche provvisorio.
2. Secondo quanto previsto dall'art. 67 del CCNL 21.05.2018, le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato, delle posizioni organizzative, sono poste a carico del bilancio degli Enti. Se a monte del processo organizzativo, l'Ente prevede minori stanziamenti per un nuovo assetto delle posizioni organizzative, il fondo delle risorse decentrate parte stabile, può essere integrato con il risparmio effettuato. Tale verifica è oggetto di confronto ai sensi dell'art. 5 comma 3 lett. g) del C.C.N.L. 21.05.2018.
3. Nel caso l'Ente intendesse aumentare l'ammontare delle risorse da destinare alle posizioni organizzative (nuovo assetto, nuova pesatura, etc.) è necessario l'accordo con le parti sindacali solo nel caso di modifica della parte stabile del fondo, in quanto tali incrementi comportano la necessità di ridurre il fondo nel tetto dell'anno 2016. (art. 7 comma 4 lett. u) del C.C.N.L. 21.05.2018.
4. Le parti convengono che l'ammontare del fondo per le risorse decentrate annualmente definito dall'Amministrazione, a seguito del processo di depurazione delle risorse destinate all'indennità di comparto ed alle progressioni orizzontali, sia ripartito tra i diversi istituti secondo la disciplina dei successivi articoli che argomentano le diverse indennità.
5. Al fine di mantenere invariata la qualità nei servizi a favore dell'utenza, al personale turnista, che su base volontaria, si rende disponibile a coprire un turno di servizio, come previsto dal prospetto di programmazione, per sopperire ad assenze improvvise di colleghi, si applica il protocollo di cui in allegato al presente contratto collettivo decentrato integrativo. Gli oneri derivanti sono a carico del Fondo Risorse Decentrate e fino alla concorrenza del limite di budget fissato in sede di ripartizione annuale delle risorse.

**Art. 5**  
**Indennità condizioni di lavoro**  
**Art. 70 bis CCNLL**

1. Le risorse destinate alla corresponsione dell'indennità per particolari posizioni di lavoro, in applicazione dell'articolo 7, comma 4, lett. a) e d) del C.C.N.L. 21.05.2018, sono a carico del fondo delle risorse decentrate.
2. L'indennità del presente articolo è destinata a remunerare il personale che svolge attività disagiate, esposte a rischi (pertanto, pericolose o dannose per la salute) o implicanti il maneggio di valori.



TOT



Bollo Barbieri

3. Per le attività che comportano una diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personali si individuano le seguenti categorie di lavoratori (le attività devono essere svolte in modo prevalente):

◦ infermiere, fisioterapista, logopedista, educatore professionale animatore, psicologo, coordinatore socio-sanitario, coordinatore di servizi, personale addetto alla manutenzione e alle aree verdi, personale del servizio farmacia, magazziniere: indennità pari ad Euro 1,00.

4. Per le attività che comportano condizioni di lavoro disagiate ed una diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personali, si individuano le seguenti categorie di lavoratori (le attività devono essere svolte in modo prevalente):

◦ operatore socio-sanitario, cuoco, operatore ed esecutore dei servizi generali, personale assegnato al servizio ambulanza: indennità pari ad Euro 1,80.

5. Per le attività implicanti il maneggio di valori è riconosciuto un'indennità pari ad Euro 1,55.

6. Per le attività che comportano condizioni di lavoro che assommano sia i contenuti di cui al precedente comma 3 che i contenuti di cui al precedente comma 5 l'indennità è pari ad Euro 2,55.

7. L'indennità è rapportata alle giornate di effettivo svolgimento delle attività disagiate, soggette a rischio o che comportano maneggio valori, che si intendono tali in caso di presenza effettiva in servizio.

8. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 67 C.C.N.L. 21.05.2018.

9. Le modalità descritte, per l'istituto oggetto dell'articolo, trovano applicazione a partire dal mese successivo a quello di sottoscrizione definitiva del presente contratto.

#### Art. 6

#### Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità

Art. 70 quinquies CCNL

1. Il finanziamento dell'indennità per specifiche responsabilità, in applicazione dell'articolo 7, comma 4, lett. a) e f) del C.C.N.L. 21.05.2018, sono poste a carico del fondo sulla base delle risorse decentrate disponibili.

2. L'indennità disciplinata dall'art. 70-quinquies, comma 1, del C.C.N.L. 21.05.2018, è finalizzata a compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità al personale delle categorie B, C e D, non titolare di posizione organizzativa. L'attribuzione delle specifiche responsabilità deve risultare da apposito atto formale del Dirigente e sottoscrizione per accettazione preventiva da parte del dipendente, all'atto dell'attribuzione.

3. Ai fini del riconoscimento e della quantificazione dell'indennità in oggetto, sono da valutare le seguenti tipologie di responsabilità:

RESPONSABILITÀ	PUNTEGGIO
Responsabilità di gestione di risorse umane e/o strumentali	1
Responsabilità di procedimenti caratterizzati da particolare autonomia	1
Responsabilità di procedimenti con istruttoria particolarmente complessa o di processi complessi	1
Responsabilità per attività implicanti esercizio di funzioni di elevata specializzazione e/o specifiche conoscenze	1

4. La misura dell'indennità viene così determinata in misura annua, corrisposta a consuntivo e rapportata al periodo di servizio presso l'Ente:

- punteggio 1: Euro 500,00
- punteggio 2: Euro 1.000,00
- punteggio 3: Euro 2.000,00
- punteggio 4: Euro 2.500,00

Al personale infermieristico, in relazione alla responsabilità legata alla gestione del reparto in assenza del coordinatore infermieristico, è attribuita una indennità annua di Euro 1.500,00, rapportata al periodo di servizio presso l'Ente.

USP  
20/11

RC

10/11

Peg

Bello Bello

5. In caso di assenza per malattia, si applica la disciplina di cui all'art. 71 del D.L. 112/2008, convertito in L. 133/2008 e successive modifiche ed integrazioni.
6. Il Dirigente di area individuerà il dipendente a cui assegnare una specifica responsabilità, determinando l'ammontare dell'indennità sulla base della tabella sopra specificata.
7. L'indennità delle specifiche responsabilità si ritiene confermata annualmente salvo comunicazione formale di variazione. Ogni variazione nell'assegnazione della responsabilità (altro ufficio, mansione ecc.) dovrà essere oggetto di revoca o di nuova sottoscrizione della scheda di attribuzione della responsabilità.
8. La corresponsione degli importi relativi alle indennità disciplinate dal presente articolo è effettuata unitamente al pagamento dello stipendio del mese e in proporzione all'orario di lavoro (part time).
9. Le modalità descritte, per l'istituto oggetto dell'articolo, trovano applicazione a partire dal mese successivo a quello di sottoscrizione definitiva del presente contratto.

#### Art. 7

#### Risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale

Art. 7 comma 4 lett. g

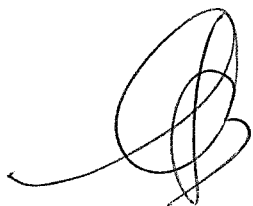
1. I compensi previsti da specifiche disposizioni di legge ai sensi dell'art. 68, comma 2, lettera c) del C.C.N.L. 21.05.2018, sono erogati ai dipendenti secondo la specifica disciplina prevista negli appositi regolamenti dell'Ente, adottati sulla base della normativa vigente.

#### Art. 08

#### Premi correlati alla performance

Art. 7 comma 4 lett. b)

1. L'incentivazione alla performance individua le esigenze di innovazione e di riforma dell'Ente e si traduce in incrementi retributivi in cambio del mantenimento, miglioramento, ampliamento di servizi già attivati e/o dell'attivazione di nuovi servizi. Gli Istituti premiali vanno definiti in modo tale da consentire una remunerazione differenziata e proporzionata all'impegno ed ai risultati di ciascuno, ferma restando la centralità della performance organizzativa dell'Ente e delle singole Unità Organizzative.
2. L'erogazione delle risorse finanziarie destinate ai progetti di miglioramento ed innovativi e di mantenimento dei servizi viene collegata alla individuazione e condivisione di indicatori di apprezzamento dei risultati complessivi dell'Ente con l'esplicito obiettivo di aumentare il livello di partecipazione individuale e di gruppo dei lavoratori e di coinvolgerli nel raggiungimento degli obiettivi all'interno del Piano della Performance.
3. I progetti di miglioramento e di innovazione o di mantenimento, i piani di lavoro e altre iniziative anche pluriennali, di cui all'art. 67 comma 5 lett. b) del C.C.N.L. 21.05.2018, sono contenuti nel piano della performance e sono finalizzati al miglioramento organizzativo e gestionale, o di mantenimento degli standard quali-quantitativi, tenendo presente i risultati conseguiti nell'anno precedente.
4. Gli obiettivi di risultato ed i programmi di incremento della produttività sono orientati:
  - a) al miglioramento delle prestazioni collettive riferite a gruppi e/o unità operative e individuali legate ai servizi per la collettività e per l'utenza;
  - b) all'ottimizzazione delle condizioni di fruibilità delle prestazioni e dell'utilizzo dei servizi;
  - c) all'accelerazione e semplificazione delle procedure relative alle attività interne, amministrative e di supporto;
  - d) alla maggiore attenzione all'utenza da conseguire mediante il miglioramento qualitativo delle modalità relazionali con il pubblico;
  - e) al recupero di efficienza ed economicità attraverso lo sviluppo organizzativo e gestionale, e il risparmio dei costi.
5. Le risorse destinate alla performance collettiva e individuale sono così utilizzate:
  - a) il 30% è destinato a compensare la performance individuale, ed è erogato al personale dipendente considerando i seguenti criteri:



  
 USA R  
 Re MM R  
 Ragno  
 Belli Barberi  
 MR  
 de

- valutazione individuale del dipendente formulata dal dirigente competente, avvalendosi del responsabile del reparto/servizio/ufficio al quale afferisce il dipendente che, entro il mese di febbraio dell'anno successivo a quello cui si riferisce la valutazione, deve consegnare la rispettiva scheda al soggetto interessato, con precedenza a chi ha ottenuto una valutazione negativa;
- presenza in servizio: giorni nell'anno solare, fatte salve le cessazioni dal servizio o le nuove assunzioni in corso d'anno, ridotti di 1/365 (o 1/366 per anno bisestile) per ogni giorno di assenza. Le assenze effettuate per le motivazioni di seguito elencate, non sono considerate tali e quindi non influiscono sulla riduzione del numero di giorni servizio: ferie, recuperi ore, congedo di maternità e paternità, permessi di cui alla L. 104/1992, terapie salva vita, congedi per donne vittime di violenza e permessi sindacali. Per i dipendenti a tempo parziale verticale il parametro è determinato in misura proporzionale alla percentuale di riduzione dell'orario rispetto al tempo pieno.

b) Il 70% è destinato a compensare la performance collettiva, raggiungimento degli obiettivi di gruppo fissati dall'Amministrazione, ed è erogato al personale dipendente considerando i seguenti criteri:

- parametri di categoria come di seguito fissati:

categoria	parametro
D	121
C	114
B	107
A	100

- presenza in servizio: giorni nell'anno solare, fatte salve le cessazioni dal servizio o le nuove assunzioni in corso d'anno, ridotti di 1/365 (o 1/366 per anno bisestile) per ogni giorno di assenza. Le assenze effettuate per le motivazioni di seguito elencate, non sono considerate tali e quindi non influiscono sulla riduzione del numero di giorni servizio: ferie, recuperi ore, congedo di maternità e paternità, permessi di cui alla L. 104/1992, terapie salva vita, congedi per donne vittime di violenza e permessi sindacali. Per i dipendenti a tempo parziale il parametro è determinato in misura proporzionale alla percentuale di riduzione dell'orario rispetto al tempo pieno.
- commisurando il premio, a seconda della fascia in cui si colloca il grado di raggiungimento degli obiettivi di gruppo assegnati al reparto/servizio/ufficio a cui afferisce il singolo dipendente:

grado raggiungimento degli obiettivi	% importo premio pagato
00	0%
> 00 = 30	30%
> 30 = 50	50%
> 50 = 70	70%
> 70 = 100	100%

- le risorse eventualmente residuali derivanti dalla decurtazione del premio pagato per mancato o parziale raggiungimento degli obiettivi assegnati al gruppo, sono interamente distribuite nell'anno tra tutti i dipendenti che rilevano un grado di raggiungimento degli obiettivi a cui corrisponde l'intera quota del premio pagato; tale somma è distribuita tra gli aventi diritto in base ai suddetti parametri di categoria e presenza in servizio, così come definiti per la distribuzione della performance collettiva.

6. Il dipendente che ottiene una valutazione negativa, cioè inferiore a 6/10 o equivalente, non è ammesso alla distribuzione dei premi correlati alla performance.

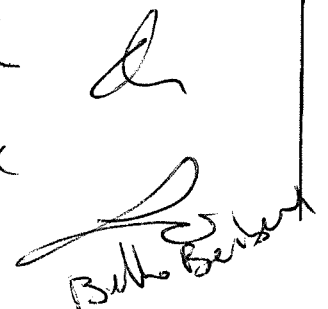
7. Il personale assunto con contratto di lavoro a tempo determinato concorre agli incentivi e alle indennità previste nel presente contratto decentrato integrativo, con la sola eccezione dell'istituto delle progressioni economiche orizzontali. Per poter partecipare all'erogazione delle somme previste per la performance collettiva e individuale è necessario che il dipendente a tempo determinato abbia svolto almeno sei mesi continuativi di servizio nell'anno solare (> = 180 giorni nell'anno solare). In ogni caso sarà valorizzato il compenso derivante dal servizio svolto nell'anno solare di riferimento.

8. Il dipendente è soggetto alla valutazione individuale e concorre al raggiungimento degli obiettivi di gruppo del reparto/servizio/ufficio in cui presta la propria attività lavorativa in misura preponderante in ragione dell'anno solare.

B



USD  
 Re 101  
 Rayer

  
 Billo Berrant

**Art. 9**  
**Sistema di valutazione della performance**  
Art. 7 comma 4 lett. b) e art. 68 comma 2 lett. a)

1. Le risorse destinate alla performance individuale vengono ripartite tra i dipendenti dopo la conclusione del processo di valutazione.
2. Le schede di valutazione, come da format allegato al presente C.C.D.I., vengono consegnate ai dipendenti interessati entro il 28 febbraio dell'anno successivo a quello di riferimento.
3. Entro i primi 6 mesi del periodo di valutazione viene effettuato un colloquio intermedio tra il valutatore ed il dipendente interessato, qualora le prestazioni del dipendente facciano presagire una valutazione finale negativa o significativamente inferiore rispetto all'anno precedente, al fine di permettere di recuperare o correggere le mancanze riscontrate. Di tale intercorso ne viene dato evidenza nell'apposita sezione all'interno della scheda di valutazione annuale del dipendente.
4. Entro 15 giorni dal ricevimento della scheda, il dipendente può presentare eventuali reclami al Dirigente, il quale, sentito l'interessato, eventualmente assistito dalla Rappresentanza sindacale di riferimento, entro i successivi 20 giorni assume le proprie decisioni, che vengono formalmente comunicate all'interessato. Al fine di tutelare il diritto di reclamo del dipendente, la valutazione finale non potrà essere inferiore a quella di prima stesura.
5. Si considera positiva una valutazione di almeno 6/10 o equivalente con riferimento alla scheda di valutazione.
6. Almeno il 30% delle risorse variabili del fondo per il salario accessorio è destinato alla performance individuale, secondo quanto annoverato dall'articolo 68, comma 3 del C.C.N.L. del 21.05.2018.

**Art. 10**  
**Premio di maggiorazione performance individuale**  
Art. 7 comma 4 lett. b) e art. 69

1. Ad una percentuale del 5% dei dipendenti in servizio, con arrotondamento all'unità superiore, è attribuita una maggiorazione del 30% del valore medio pro-capite delle valutazioni della performance individuale fino a concorrenza del budget assegnato. Per dipendenti in servizio, si intende il numero di teste aventi diritto a partecipare alla distribuzione dei premi correlati alla performance, così come definito dall'articolo 8 del presente C.C.D.I., inoltre, non si considera la durata del servizio reso nell'anno.
2. Tale maggiorazione del premio destinato alla performance individuale è attribuita secondo l'ordine di una graduatoria unica, stilata in ordine decrescente di valutazione individuale. In caso di parità, la maggiorazione sarà attribuita al dipendente che ha percepito tale maggiorazione meno recentemente. In caso di ulteriore parità la maggiorazione sarà attribuita al dipendente con la maggiore anzianità di servizio presso l'Ente. In caso di ulteriore parità, verrà privilegiata la maggiore età anagrafica.
3. La somma complessiva riconosciuta a titolo di premio di maggiorazione performance individuale riduce le risorse destinate a premiare la performance individuale.

**Art. 11**  
**Criteri per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa**  
Art. 7, comma 4 lett. v)

1. L'Ente destina annualmente alla retribuzione di risultato delle posizioni organizzative una quota almeno pari al 15% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato.
2. La retribuzione di risultato è erogata all'esito della valutazione annuale della performance secondo la metodologia adottata dall'Ente, che terrà conto dei comportamenti organizzativi/competenze e del grado di raggiungimento degli obiettivi.
3. La valutazione, secondo la scheda allegata, va correlata alla fascia di valore della posizione organizzativa rivestita.

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials in black ink. On the left, there is a large, stylized signature. In the center and right, there are several smaller signatures and initials, including 'USB', 'RC', 'B', and 'AS'. The signatures appear to be from various officials or representatives.

**Art. 12**  
**Reperibilità**  
**Art. 24 CCNL**

1. L'indennità di reperibilità, in applicazione della disciplina dell'art. 24 del C.C.N.L. del 2018, è:
- a) corrisposta in relazione alle esigenze di pronto intervento dell'Ente urgenti e non differibili;
  - b) non può essere superiore a 8 turni al mese per dipendente;
  - c) quantificata come di seguito specificato:
    - per i primi 6 turni al mese per dipendente in Euro 10,33 lordi per 12 ore al giorno. Tale importo è raddoppiato in Euro 20,66 in caso di reperibilità cadente, in giornata festiva anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato;
    - per gli eventuali successivi 2 turni e fino a concorrenza del limite mensile fissato al punto b) del presente articolo, in Euro 13,00 lordi per 12 ore al giorno. Tale importo è raddoppiato in Euro 26,00 in caso di reperibilità cadente, in giornata festiva anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato;
  - d) se il servizio è frazionato, comunque in misura non inferiore a quattro ore, è proporzionalmente ridotta in funzione della sua durata oraria con applicazione sull'importo così determinato di una maggiorazione del 10%;
  - e) qualora la pronta reperibilità cada di domenica o comunque di riposo settimanale secondo il turno assegnato, il dipendente ha diritto ad un giorno di riposo compensativo anche se non è chiamato a rendere alcuna prestazione lavorativa. Nella settimana in cui fruisce del riposo compensativo, il lavoratore è tenuto a rendere completamente l'orario ordinario di lavoro previsto. La fruizione del riposo compensativo non comporta, comunque, alcuna riduzione dell'orario di lavoro settimanale;
  - f) non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato;
  - g) non è corrisposta per le ore di effettiva chiamata remunerate come lavoro straordinario o con equivalente riposo compensativo tranne che per quelle ricadenti nel giorno di riposo settimanale.
2. Il dipendente, di norma, deve raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti. In caso di assenza dal servizio, l'indennità per reperibilità non viene corrisposta.
3. La corresponsione degli importi relativi all'indennità di reperibilità è effettuata unitamente al pagamento dello stipendio mensile, i relativi oneri sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 67 del C.C.N.L. 21.05.2018.
4. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme finalizzate ad incentivare la performance ed il miglioramento dei servizi.
5. Tale istituto è attivabile solo per il personale appartenente all'area delle manutenzioni, secondo la programmazione mensile stabilita dal responsabile del servizio.
6. Le modalità descritte, per l'istituto oggetto dell'articolo, trovano applicazione a partire dal mese successivo a quello di sottoscrizione definitiva del presente contratto.

**Art. 13**  
**Progressione economica orizzontale nell'ambito della categoria.**  
**Art. 16 CCNL**

1. In sede di C.C.D.I. le parti annualmente possono destinare una quota delle risorse decentrate di parte stabile al finanziamento di nuove progressioni economiche orizzontali, secondo le previsioni dell'art. 16 del C.C.N.L. 21.05.2018 e i criteri di seguito formulati.
2. La progressione economica orizzontale è riconosciuta:
- nel limite delle risorse effettivamente disponibili;
  - in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti a tempo indeterminato alle dipendenze dell'Ente il giorno stabilito per la decorrenza della progressione economica;
  - in possesso di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a 24 mesi, maturato con rapporto di lavoro a tempo indeterminato al primo gennaio dell'anno in cui ha luogo la selezione per la progressione economica; a tal fine la prestazione resa a part time non è riproporzionata al tempo pieno;

- ai dipendenti che non abbiano ricevuto una sanzione superiore al richiamo scritto (censura) nel biennio precedente la data della selezione;
- in relazione ai risultati individuali conseguiti e allo sviluppo delle competenze professionali raggiunte rilevati dal sistema di valutazione adottato nell'Ente. È escluso il dipendente che abbia conseguito una valutazione inferiore a 6/10 o equivalente, anche in uno solo degli anni del triennio di valutazione considerato.

3. Gli oneri retributivi conseguenti all'attribuzione della progressione economica orizzontale, comprensivi della quota della tredicesima mensilità, fanno interamente carico alla parte stabile del fondo.

4. Con C.C.D.I. annuale vengono quantificate le risorse destinate alla progressione economica orizzontale da svolgere nell'anno e le modalità di svolgimento della selezione per l'assegnazione della progressione medesima nel rispetto dei criteri specificati.

5. La selezione per l'assegnazione della progressione economica orizzontale tiene conto in modo ponderato delle risultanze della valutazione della performance individuale nel triennio che precede l'anno in cui si avvia la selezione e dell'esperienza maturata.

A tal fine si individuano i seguenti criteri:

**A. Risultati individuali conseguiti – incidenza 60%**

Per la valutazione dei risultati individuali viene considerata la media delle valutazioni delle prestazioni del triennio immediatamente precedente l'anno nel quale si svolge la selezione. In assenza di valutazione individuale si considera valore pari a zero e si calcola la media con predetto termine.

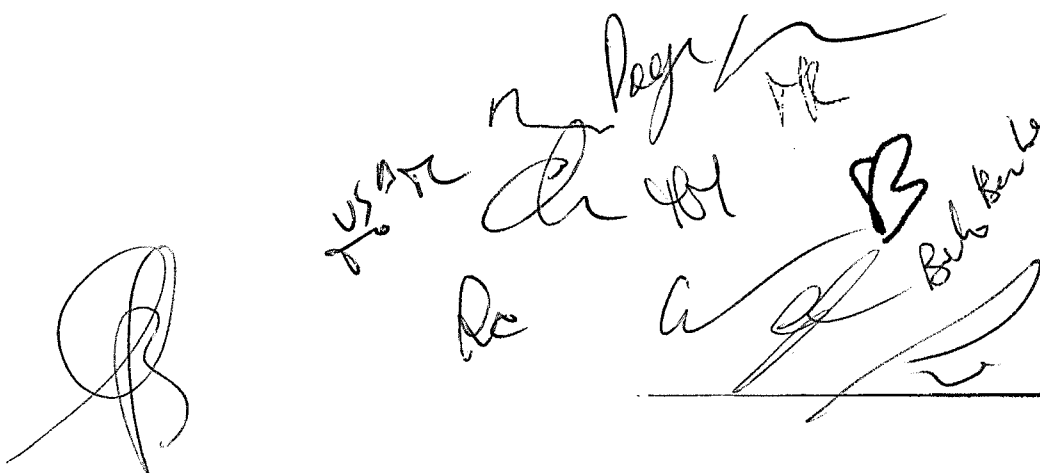
**B. Esperienza maturata – incidenza 40%**

Per la valutazione dell'esperienza maturata si valorizzano i periodi di servizio maturati nell'ultima posizione economica rivestita alle dipendenze dell'IPAB di Vicenza, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato. A tal fine l'esperienza sarà valutata attribuendo il punteggio indicato nella tabella seguente:

anzianità nella posizione economica	punti
fino a 36 mesi	0
oltre 36 e fino 48 mesi	1
oltre 48 e fino 60 mesi	2
oltre 60 e fino a 84	3
oltre 84 e fino 98 mesi	4
oltre 98 e fino 120 mesi	5
oltre 120 mesi	6

7. In caso di parità di punteggio complessivo viene data priorità alla maggiore anzianità di servizio nell'Ente, in continuità di rapporto prestato senza soluzione di continuità; In caso di ulteriore parità, alla maggiore età anagrafica.

8. Qualora uno dei dipendenti assegnatari della progressione economica orizzontale cessi dal servizio entro l'anno in cui si è svolta la selezione, sarà scorsa la graduatoria formulata al termine della selezione assegnando la progressione economica al primo dipendente escluso di pari categoria.


 A collection of handwritten signatures and initials in black ink. On the left, there is a large, stylized signature. In the center and right, there are several smaller signatures and initials, including 'USATE', 'Re', 'a', 'B', and 'Bela Berber'.



**Art. 14**  
**Disciplina del lavoro straordinario**  
Art. 7 comma 4 lett. s)

1. Le prestazioni di lavoro straordinario sono regolamentate dall'art. 14 del C.C.N.L. 01.04.1999 come modificato ed integrato dall'art. 38 del C.C.N.L. 14.09.2000.
2. Le prestazioni di lavoro straordinario sono destinate a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali ed improrogabili e pertanto non sono utilizzabili quali fattore ordinario di programmazione e copertura dell'orario di lavoro.
3. La prestazione di lavoro straordinario è espressamente autorizzata dal Dirigente, dalla posizione organizzativa competente o loro delegato sulla base delle esigenze organizzative e di servizio. Rimane esclusa ogni forma generalizzata di autorizzazione.
4. Il lavoro straordinario non può essere inferiore a quindici minuti e relativi multipli.
5. I risparmi di lavoro straordinario accertati a consuntivo ai sensi dell'art. 67, comma 3, lett. e) del C.C.N.L. 21.05.2018 confluiscono nelle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la performance dell'anno successivo.

**Art. 15**  
**Aumento del contingente di personale con rapporto di lavoro a tempo parziale**  
art.7 comma 4 lett n)

1. Le parti, prendono atto che, come previsto dall'art.53 comma 8 del C.C.N.L. 21.05.2018, in presenza di gravi e documentate situazioni familiari, preventivamente individuate in sede di contrattazione integrativa decentrata, è possibile elevare il contingente di personale con rapporto di lavoro a tempo parziale di cui al comma 2 del citato articolo di un ulteriore 10% massimo. Ciò premesso, le parti concordano di individuare come gravi situazioni familiari, al fine della concessione della trasformazione utilizzando l'ulteriore contingente di cui al summenzionato articolo, al personale che debba assistere familiari (coniuge, figli o genitori) o conviventi affetti da patologie oncologiche o altre patologie invalidanti, per i quali sia stata riconosciuta, dalle strutture territorialmente competenti, una invalidità, anche temporanea, superiore al 30%. In tali casi le domande sono presentate senza limiti temporali.

**Art. 16**  
**Orario di lavoro: flessibilità**  
Art. 7 comma 4 lettera p) e art. 27

1. Nel quadro delle modalità dirette a conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, compatibilmente con le esigenze di servizio, è possibile beneficiare dell'orario flessibile giornaliero. Tale modalità consiste nella flessibilità in entrata di mezz'ora in posticipo.
2. L'eventuale debito orario derivante dall'applicazione del comma 1, deve essere recuperato nell'arco della giornata medesima e comunque non oltre il mese in corso.
3. Possono beneficiare del presente Istituto le seguenti categorie di dipendenti: amministrativi, coordinatori dei servizi, educatori professionali, psicologi, fisioterapisti, logopedisti, addetti-servizio farmacia e addetti al magazzino.
4. Le modalità descritte, per l'istituto oggetto dell'articolo, trovano applicazione a partire dal mese successivo a quello di sottoscrizione definitiva del presente contratto.

B

B

US 13 DA  
to  
RE  
Ray  
Beha  
Bauer  
VH  
VH

**Art. 17**  
**Elevazione del periodo di 13 settimane di maggiore e minore**  
**concentrazione dell'orario multiperiodale**  
art.7 comma 4 lett q)

1. L'amministrazione, qualora si verificasse la necessità di elevare, per esigenze di servizio, il periodo di 13 settimane relativo alla concentrazione di orario multiperiodale, si impegna a convocare le parti sindacali per la sottoscrizione di specifico accordo.

**Art. 18**  
**Individuazione delle ragioni che consentono di elevare fino ad ulteriori 6 mesi l'arco temporale su cui è**  
**calcolato il limite delle 48 ore settimanali**  
art.7 comma 4 lett r)

1. L'amministrazione, qualora si verificasse la necessità di superare la media delle 48 ore settimanali comprensive di lavoro straordinario, calcolata con riferimento all'arco temporale di 6 mesi, ai sensi dell'art.4 comma 4 del D.Lgs 66/2003, per imprevedibili esigenze di servizio, si impegna a convocare le parti sindacali per la sottoscrizione di specifico accordo.

**Art. 19**  
**Formazione e aggiornamento**

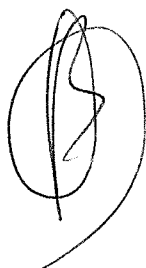
1. L'Ente promuove e favorisce forme di intervento per la formazione, l'aggiornamento, la qualificazione, la specializzazione e, se necessario, la riqualificazione professionale del personale inquadrato in tutte le categorie e profili professionali, nel rispetto della vigente normativa che regola la materia, in particolare gli artt. 49-bis e 49-ter del C.C.N.L. 21.5.2018 cui si rinvia, e del presente C.C.D.I..  
2. Qualora l'attività formativa si protragga per un tempo superiore al normale orario di lavoro previsto per la giornata, il tempo eccedente è considerato prestazione di lavoro straordinario, esclusi i tempi di percorrenza per il rientro.

**Art. 20**  
**Welfare Integrativo**  
art.7 comma 4 lett h)

1. Le parti si impegnano a valutare nelle prossime annualità la fattibilità di forme di welfare integrativo aziendale da destinarsi alla generalità del personale, sulla base delle risorse disponibili e nel rispetto delle modalità di finanziamento previste dall'art. 72 comma 2 del C.C.N.L. 21.05.2018.

**Art. 21**  
**Lavoro agile o smart working e telelavoro**

1. Le parti sostengono l'adozione di nuove misure organizzative volte alla sperimentazione, anche al fine di tutelare le cure parentali, di nuove modalità spazio-temporali di svolgimento della prestazione lavorativa, con particolare riguardo al lavoro agile ed al telelavoro nel rispetto delle disposizioni di legge e delle indicazioni fornite dal Dipartimento della funzione pubblica.



**Art. 22**  
**Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro**  
Art. 7 comma 4 lettera m)

1. In applicazione all'art. 7, comma 4, lettera m) del C.C.N.L. 21.05.2018, le parti concordano le seguenti linee di indirizzo e criteri generali in materia di salute e sicurezza sul lavoro:
- a) l'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alla vigente normativa in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché alla prevenzione delle malattie professionali;
  - b) in accordo e con la collaborazione del Responsabile per la sicurezza e con il Medico Competente verranno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature, degli impianti e dei mezzi utilizzati, le condizioni di lavoro degli addetti in particolare di coloro che percepiscono le specifiche Indennità di disagio e di rischio;
  - c) l'Amministrazione s'impegna ad adottare le misure necessarie perché la tutela della salute nei luoghi di lavoro comprenda non solo il benessere fisico, ma anche quello mentale e sociale, così come indicato dalla recente normativa in materia di sicurezza;
  - d) nei limiti delle disponibilità di bilancio l'Amministrazione assegna risorse finanziarie congrue per la realizzazione degli interventi derivanti dalla valutazione dei rischi e il piano per la sicurezza, con specifico riferimento al personale e ai luoghi di lavoro;
  - e) l'Amministrazione coinvolge, consulta, informa e forma il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza in applicazione della normativa vigente, e si impegna altresì a realizzare un piano pluriennale di informazione e formazione per tutto il personale in materia di sicurezza, salute e rischi, attraverso moduli formativi periodicamente ripetuti in relazione all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi;
  - f) la valutazione dei rischi di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a) del D.lgs n. 81/2008 e s.m.i., riguarda tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli collegati allo stress da lavoro-correlato, in applicazione dell'accordo europeo dell'8 ottobre 2004, e quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, secondo quanto previsto dal D.lgs n. 151/2001, nonché quelli connessi alle differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri Paesi.

**Art. 23**  
**Interpretazione autentica**

1. Quando insorgano controversie sull'interpretazione delle norme del presente contratto collettivo decentrato integrativo, le parti che lo hanno sottoscritto si incontrano per chiarire in maniera consensuale il significato della clausola controversa.
2. La parte interessata invia alle altre, richiesta scritta con PEC. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa; essa deve, comunque, fare riferimento a problemi interpretativi ed applicativi di rilevanza generale.
3. Le parti che hanno sottoscritto il contratto collettivo decentrato integrativo si incontrano entro 30 giorni dalla richiesta e definiscono contestualmente il significato della clausola controversa.
4. L'eventuale accordo sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del contratto collettivo decentrato integrativo.
5. Gli accordi di interpretazione autentica del contratto collettivo decentrato integrativo hanno effetto sulle controversie individuali aventi ad oggetto le materie da essi regolate.

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials. On the left, there is a large, stylized 'B'. To its right is a circular signature. Further right, there are several other signatures, including one that appears to be 'U.S.M.' and another that looks like 'Rogent'. At the bottom right, there is a signature that appears to be 'Bella B...'.

**Art. 24**  
**Disposizione finale**

1. Per quanto non previsto dal presente C.C.D.I., in relazione agli Istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro nel tempo vigenti.
2. Il presente contratto sostituisce ogni precedente contrattazione a qualsiasi titolo effettuata.

Vicenza, li 30/12/2020

LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA:



LA DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE:



Per la R.S.U.

Alberico Dehene RSU CGIL

Giulio P... OIL  
Christiano Carlo CISL

I rappresentanti delle OO.SS. territoriali di comparto:

Bella Barbara CGIL

Ronata Cristina CGIL

Regan G. CGIL

Edgipini Paul CGIL  
USA ...

\*

Stefo Pagano

Assena ...

CISL FP ...



**PROTOCOLLO PER IL MANTENIMENTO DELLA QUALITA' DEI SERVIZI IN CASO DI ASSENZA IMPROVVISA E NON PROGRAMMATA DEL PERSONALE DIPENDENTE**

Il protocollo è attivabile nel caso di un'assenza improvvisa e non programmata, per la quale occorre individuare al più presto, al fine di garantire il mantenimento della qualità assistenziale a favore dell'utenza, personale in sostituzione, e non sia possibile attivare altre procedure con l'Ufficio personale.

Il protocollo regola la chiamata del personale dell'Ente non in servizio e le modifiche di turno, che si rendono necessarie quando il turno, così come da prospetto di programmazione, risulta scoperto.

Si precisa che il presente protocollo non costituisce ipotesi di reperibilità, in quanto la disponibilità e l'adesione del personale è su base volontaria.

In casi di assoluta necessità, esperite tutte le procedure di sostituzione, compresa l'attivazione del presente protocollo, l'Ente potrà provvedere all'attivazione dell'ordine di servizio.

Dispongono della facoltà di attivazione:

- il coordinatore di reparto/servizio o chi ne fa le veci in assenza;
- il coordinatore di centro servizio (C.C.S.);
- l'Ufficio personale.

Il soggetto che predispose l'attivazione del protocollo, deve darne segnalazione all'Ufficio Personale tramite la compilazione e sottoscrizione di apposito modulo, motivandone il ricorso. L'orario di servizio reso è registrato attraverso la normale timbratura.

Al dipendente che volontariamente aderisce al protocollo, salvo motivate ed inderogabili esigenze di servizio, saranno garantite le modalità di recupero. In ogni caso dovrà essere garantito il recupero del dipendente che ha rinunciato al riposo settimanale entro 15 giorni.

Il protocollo ha validità sia nei giorni feriali che in quelli festivi.

	CHIAMATA	VARIAZIONE TURNO
per il giorno stesso	Euro 30	Euro 15
con 1 giorno di preavviso	Euro 25	Euro 15
con 2 giorni di preavviso	Euro 15	

L'incentivo sarà liquidato nella retribuzione del secondo mese successivo a quello di attivazione del protocollo.


 A collection of handwritten signatures and initials in black ink. At the top center, there is a signature that appears to be 'USA' with a flourish. Below it, there are several other signatures, including one that looks like 'B', another that looks like 'AR', and a large signature on the right that includes the name 'Bella' and some illegible text. At the bottom, there are more signatures, including one that looks like 'Re' and another that looks like 'Ray'.

### Scheda di Valutazione della prestazione individuale

Dipendente:

Reparto/Servizio:

Qualifica:

Criteria di valutazione della performance individuale:	Punti (1..5) intermedio	Punti (1..5) finale
Capacità di lavorare in gruppo		
Capacità di svolgere mansioni complesse		
Capacità di adattamento ai cambiamenti		
Capacità di stabilire relazioni con l'utenza		
Autonomia e problem solving		
<b>TOTALE</b>		

Note :

---



---



---



---



---



---

Vicenza, \_\_\_\_\_

Firma del dipendente

Firma del Valutatore

Visto del Dirigente

Valutazione intermedia \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_



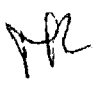


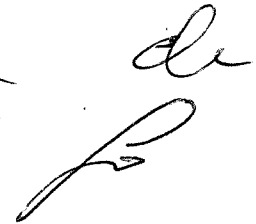
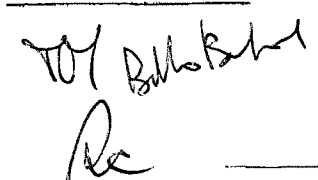
\_\_\_\_\_

Valutazione finale \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

*[Handwritten signatures and initials]*

### Scheda di Valutazione della prestazione individuale

Dipendente:

Reparto/Servizio:

Qualifica:

Criteria di valutazione della performance individuale:	Punti (1..5) intermedio	Punti (1..5) finale
Flessibilità personale e professionale		
Capacità di svolgere mansioni complesse		
Capacità di adattamento ai cambiamenti		
Precisione, rispetto dei tempi e produttività		
Autonomia e problem solving		
TOTALE		

Note :

---

---

---

---

---

---

---

Vicenza, \_\_\_\_\_

Firma del dipendente

Firma del Valutatore

Visto del Dirigente

Valutazione intermedia \_\_\_\_\_

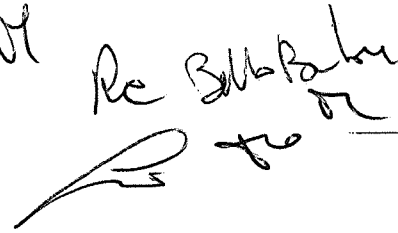
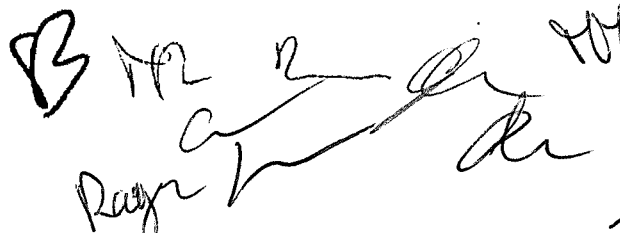
\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Valutazione finale \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_



### Scheda di Valutazione della prestazione individuale

Dipendente:

Reparto/Servizio:

Qualifica:

Criteria di valutazione della performance individuale:	Punti (1..5) intermedio	Punti (1..5) finale
Capacità di lavorare in gruppo		
Capacità di svolgere mansioni complesse		
Precisione, rispetto dei tempi e produttività		
Capacità di stabilire relazioni con l'utenza		
Autonomia e problem solving		
<b>TOTALE</b>		

Note :

---

---

---

---

---

---

---

---

Vicenza, \_\_\_\_\_

Firma del dipendente

Firma del Valutatore

Visto del Dirigente

Valutazione intermedia \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

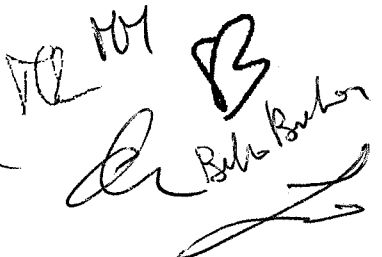
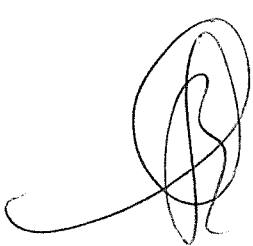
\_\_\_\_\_

Valutazione finale

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_





### Scheda di Valutazione della prestazione individuale

Dipendente:

Reparto/Servizio:

Qualifica:

Criteria di valutazione della performance individuale:	Punti (1..5) intermedio	Punti (1..5) finale
Capacità di lavorare in gruppo		
Flessibilità personale e professionale		
Precisione, rispetto dei tempi e produttività		
Capacità di stabilire relazioni con l'utenza		
Livello di impegno personale e professionale		
TOTALE		

Note :

---

---

---

---

---

---

---

Vicenza, \_\_\_\_\_

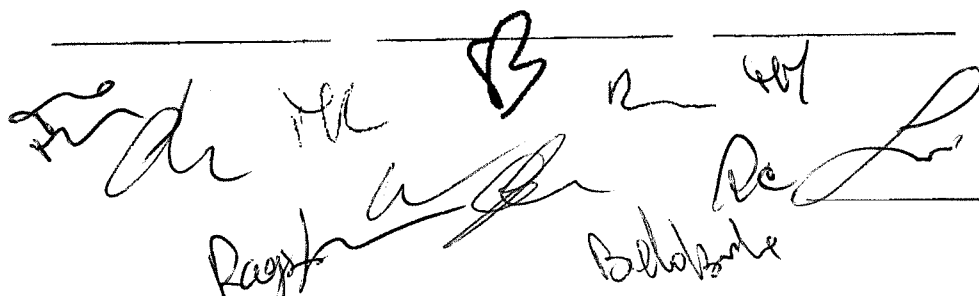
Firma del dipendente

Firma del Valutatore

Visto del Dirigente

Valutazione intermedia \_\_\_\_\_

Valutazione finale \_\_\_\_\_



Raet  
Bellobonke

### Scheda di Valutazione della prestazione individuale

Dipendente:

Reparto/Servizio:

Qualifica:

Criteria di valutazione della performance individuale:	Punti (1..5) intermedio	Punti (1..5) finale
Capacità di lavorare in gruppo		
Capacità di svolgere mansioni complesse		
Precisione, rispetto dei tempi e produttività		
Capacità di stabilire relazioni con l'utenza		
Livello di impegno personale e professionale		
<b>TOTALE</b>		

Note :

---

---

---

---

---

---

---

Vicenza, \_\_\_\_\_

Firma del dipendente

Firma del Valutatore

Visto del Dirigente

Valutazione intermedia \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Valutazione finale \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_



Re  
per Pap...  
Handwritten signature of the evaluator

Handwritten signature of the director with initials 'B' and 'M'

### Scheda di Valutazione della prestazione individuale

Dipendente:

Reparto/Servizio:

Qualifica:

Criteria di valutazione della performance individuale:	Punti (1..5) intermedio	Punti (1..5) finale
Capacità di lavorare in gruppo		
Flessibilità personale e professionale		
Precisione, rispetto dei tempi e produttività		
Capacità di stabilire relazioni con l'utenza		
Livello di impegno personale e professionale		
TOTALE		

Note :

---

---

---

---

---

---

---

Vicenza, \_\_\_\_\_

Firma del dipendente

Firma del Valutatore

Visto del Dirigente

Valutazione intermedia \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Valutazione finale \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

*[Handwritten signatures and initials]*

### Scheda di Valutazione della prestazione individuale

Dipendente:

Reparto/Servizio:

Qualifica:

Criteria di valutazione della performance individuale:	Punti (1..5) intermedio	Punti (1..5) finale
Capacità di lavorare in gruppo		
Flessibilità personale e professionale		
Precisione, rispetto dei tempi e produttività		
Capacità di stabilire relazioni con l'utenza		
Livello di impegno personale e professionale		
TOTALE		

Note :

---

---

---

---

---

---

---

Vicenza, \_\_\_\_\_


Firma del dipendente

Firma del Valutatore

Visto del Dirigente

Valutazione intermedia \_\_\_\_\_

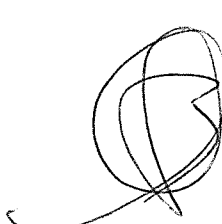
\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ 

Valutazione finale \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_



*For den 007*  
*Ac. Pagnan*

*VER*  
*Bella Pagnan*

### Scheda di Valutazione della prestazione individuale

Dipendente:

Reparto/Servizio:

Qualifica:

Criteria di valutazione della performance individuale:	Punti (1..5) intermedio	Punti (1..5) finale
Capacità di lavorare in gruppo		
Flessibilità personale e professionale		
Capacità di svolgere mansioni complesse		
Capacità di svolgere i propri compiti		
Capacità di stabilire relazioni con l'utenza		
TOTALE		

Note :

---

---

---

---

---

---

---

Vicenza, \_\_\_\_\_

Firma del dipendente

Firma del Valutatore

Visto del Dirigente

Valutazione intermedia \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Valutazione finale \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_



### Scheda di Valutazione della prestazione individuale

Dipendente:

Reparto/Servizio:

Qualifica:

Criteria di valutazione della performance individuale:	Punti (1..5) intermedio	Punti (1..5) finale
Capacità di lavorare in gruppo		
Flessibilità personale e professionale		
Capacità di adattamento ai cambiamenti		
Capacità di svolgere i propri compiti		
Capacità di stabilire relazioni con l'utenza		
TOTALE		

Note :

---

---

---

---

---

---

---

---

Vicenza, \_\_\_\_\_

Firma del dipendente

Firma del Valutatore

Visto del Dirigente

Valutazione intermedia \_\_\_\_\_

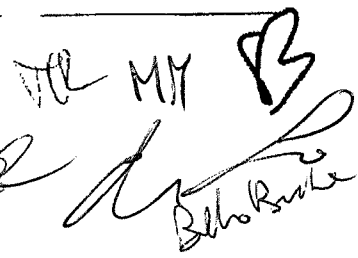
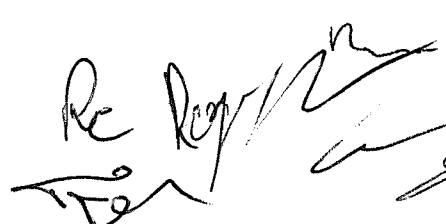
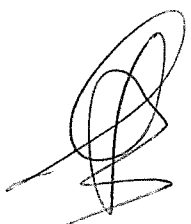
\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Valutazione finale \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_



### Scheda di Valutazione della prestazione individuale

Dipendente:

Reparto/Servizio:

Qualifica:

Criteria di valutazione della performance individuale:	Punti (1..5) intermedio	Punti (1..5) finale
Capacità di lavorare in gruppo		
Flessibilità personale e professionale		
Capacità di adattamento ai cambiamenti		
Capacità di svolgere i propri compiti		
Precisione, rispetto dei tempi e produttività		
Livello di impegno personale e professionale		
TOTALE		

Note :

---

---

---

---

---

---

---

---

Vicenza, \_\_\_\_\_

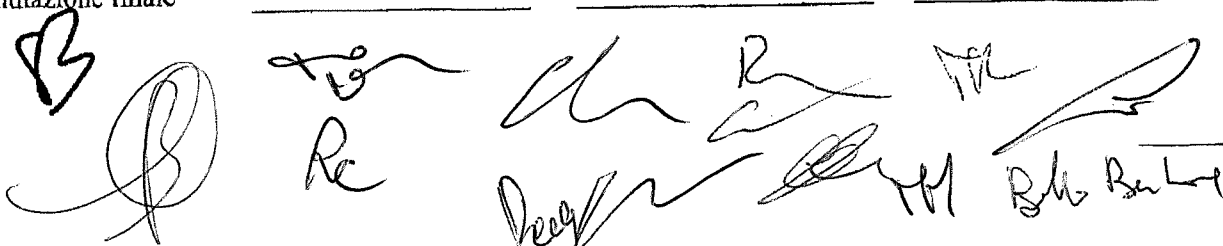
Firma del dipendente

Firma del Valutatore

Visto del Dirigente

Valutazione intermedia \_\_\_\_\_

Valutazione finale \_\_\_\_\_



### Scheda di Valutazione della prestazione individuale

Dipendente:

Reparto/Servizio:

Qualifica:

Criteria di valutazione della performance individuale:	Punti (1..5) intermedio	Punti (1..5) finale
Capacità di lavorare in gruppo		
Flessibilità personale e professionale		
Capacità di adattamento ai cambiamenti		
Capacità di svolgere i propri compiti		
Livello di impegno personale e professionale		
<b>TOTALE</b>		

Note :

---

---

---

---

---

---

---

Vicenza, \_\_\_\_\_

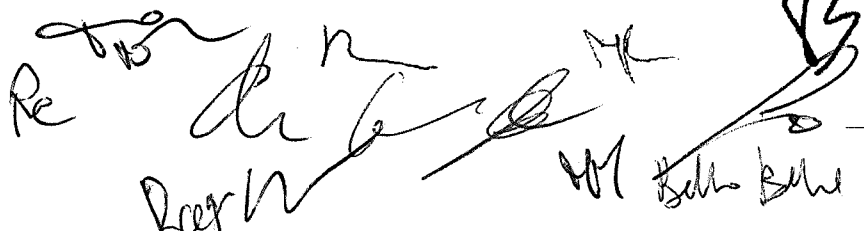
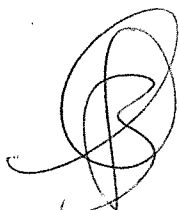
Firma del dipendente

Firma del Valutatore

Visto del Dirigente

Valutazione intermedia \_\_\_\_\_

Valutazione finale \_\_\_\_\_





### Scheda di Valutazione della prestazione individuale

Dipendente:

Reparto/Servizio:

Qualifica:

Criteria di valutazione della performance individuale:	Punti (1..5) intermedio	Punti (1..5) finale
Capacità di lavorare in gruppo		
Flessibilità personale e professionale		
Capacità di adattamento ai cambiamenti		
Capacità di svolgere i propri compiti		
Precisione, rispetto dei tempi e produttività		
TOTALE		

Note :

---

---

---

---

---

---

---

Vicenza, \_\_\_\_\_

Firma del dipendente

Firma del Valutatore

Visto del Dirigente

Valutazione intermedia \_\_\_\_\_

Valutazione finale \_\_\_\_\_

*Handwritten signatures and notes:*  
A large stylized signature on the left.  
A signature in the middle with "Re" written above it.  
A signature on the right with "Bella Barbara" written below it.  
Other illegible handwritten marks and initials are scattered across the bottom.

### Scheda di Valutazione della prestazione individuale

Dipendente:

Reparto/Servizio:

Qualifica:

Criteria di valutazione della performance individuale:	Punti (1..5) intermedio	Punti (1..5) finale
Capacità di lavorare in gruppo		
Flessibilità personale e professionale		
Precisione, rispetto dei tempi e produttività		
Livello di impegno personale e professionale		
Autonomia e problem solving		
<b>TOTALE</b>		

Note :

---



---



---



---



---



---

Vicenza, \_\_\_\_\_

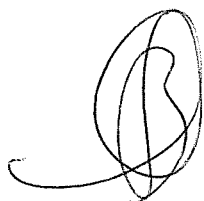
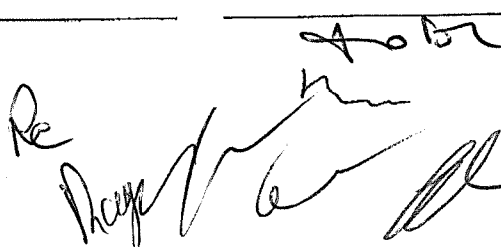
Firma del dipendente

Firma del Valutatore

Visto del Dirigente

Valutazione intermedia \_\_\_\_\_

Valutazione finale \_\_\_\_\_


### Scheda di Valutazione della prestazione individuale

Dipendente:

Reparto/Servizio:

Qualifica:

Criteria di valutazione della performance individuale:	Punti (1..5) intermedio	Punti (1..5) finale
Capacità di lavorare in gruppo		
Flessibilità personale e professionale		
Capacità di adattamento ai cambiamenti		
Capacità di svolgere i propri compiti		
Capacità di stabilire relazioni con l'utenza		
Livello di impegno personale e professionale		
TOTALE		

Note :

---

---

---

---

---

Vicenza, \_\_\_\_\_

Firma del dipendente

Firma del Valutatore

Visto del Dirigente

Valutazione intermedia \_\_\_\_\_

Valutazione finale \_\_\_\_\_

*Handwritten signatures and initials:*  
A large stylized signature on the left.  
A circular stamp or signature in the middle.  
Several handwritten signatures and initials across the bottom, including "Tolo", "Re", "Bella", "Bella", "M", "de".

### Scheda di Valutazione della prestazione individuale

Dipendente:

Reparto/Servizio:

Qualifica:

Criteria di valutazione della performance individuale:	Punti (1..5) intermedio	Punti (1..5) finale
Capacità di lavorare in gruppo		
Flessibilità personale e professionale		
Capacità di adattamento ai cambiamenti		
Capacità di svolgere i propri compiti		
Livello di impegno personale e professionale		
<b>TOTALE</b>		

Note :

---

---

---

---

---

---

---

---

Vicenza, \_\_\_\_\_

Firma del dipendente

Firma del Valutatore

Visto del Dirigente

Valutazione intermedia \_\_\_\_\_

Valutazione finale \_\_\_\_\_

*[Handwritten signatures and initials]*

### Scheda di Valutazione della prestazione individuale

Dipendente:

Reparto/Servizio:

Qualifica:

Criteria di valutazione della performance individuale:	Punti (1..5) intermedio	Punti (1..5) finale
Flessibilità personale e professionale		
Capacità di adattamento ai cambiamenti		
Capacità di svolgere i propri compiti		
Precisione, rispetto dei tempi e produttività		
Livello di impegno personale e professionale		
TOTALE		

Note :

---

---

---

---

---

---

---

Vicenza, \_\_\_\_\_

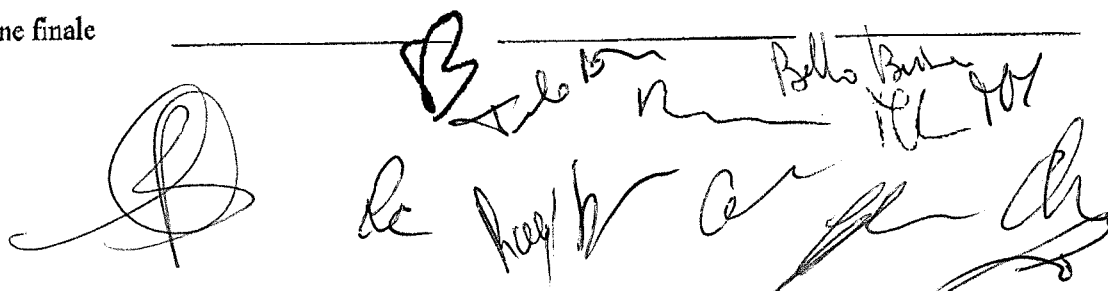
Firma del dipendente

Firma del Valutatore

Visto del Dirigente

Valutazione intermedia \_\_\_\_\_

Valutazione finale \_\_\_\_\_

The bottom section of the form contains several handwritten signatures and initials. On the left, there is a large, stylized signature. To its right, there are several smaller signatures and initials, including one that appears to be 'B' and another that looks like 'de'.

### Scheda di Valutazione della prestazione individuale

Dipendente:

Reparto/Servizio:

Qualifica:

Criteria di valutazione della performance individuale:	Punti (1..5) intermedio	Punti (1..5) finale
Flessibilità personale e professionale		
Capacità di adattamento ai cambiamenti		
Capacità di svolgere i propri compiti		
Precisione, rispetto dei tempi e produttività		
Livello di impegno personale e professionale		
<b>TOTALE</b>		

Note :

---



---



---



---



---



---

Vicenza, \_\_\_\_\_

Firma del dipendente

Firma del Valutatore

Visto del Dirigente

Valutazione intermedia \_\_\_\_\_

Valutazione finale \_\_\_\_\_

*[Handwritten signatures and initials]*






Scheda di Valutazione della Posizione Organizzativa

Dipendente:  
Denominazione PO:

Criteri di valutazione della performance individuale:	Punti (1..5) intermedio	Punti (1..5) finale
Capacità di lavorare in gruppo		
Capacità di svolgere mansioni complesse		
Capacità di adattamento ai cambiamenti		
Capacità di stabilire relazioni con l'utenza		
Autonomia e problem solving		
TOTALE		

Note :

Valutazione obiettivi			
obiettivi	peso	indicatori di risultato	valutazione

grado raggiungimento degli obiettivi	% importo premio pagato
<input type="checkbox"/> 00	0%
<input type="checkbox"/> > 00 = 30	30%
<input type="checkbox"/> > 30 = 50	50%
<input type="checkbox"/> > 50 = 70	70%
<input type="checkbox"/> > 70 = 100	100%

Vicenza, \_\_\_\_\_

Firma del dipendente

Firma del Dirigente

Valutazione

\_\_\_\_\_

*(Handwritten signatures and initials)*