

VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE PER IL PERSONALE RESPONSABILE DI SERVIZIO	
Motivazione personale ed impegno nell'eseguire con puntualità gli ordini impartiti	Punti 10
Capacità di collaborare e di coordinarsi con le altre unità organizzative	Punti 10
Livello di professionalità, serietà, impegno, qualità ed accuratezza nell'esecuzione delle proprie mansioni	Punti 10
Capacità di gestire i conflitti, di motivare e di supportare il personale assegnato e la capacità di agire come modello di comportamento.	Punti 15
Sensibilità verso l'ospite	Punti 10
Capacità di organizzare autonomamente i lavori per sopperire alle varie disfunzioni o a carenza di personale	Punti 10
Capacità di adattamento alle modificazioni nei piani di lavoro e in genere ai cambiamenti organizzativi	Punti 10
Iniziativa personale e capacità di proporre soluzioni innovative o migliorative	Punti 15
Efficienza, precisione e puntualità nell'assolvimento delle prestazioni	Punti 10

- d) Per il personale appartenente ai **servizi manutentivi**, la valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi sarà effettuata per ogni elemento di valutazione secondo il limite massimo fissato per ognuno di essi e di seguito riportato:

VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE PER IL PERSONALE DEL SERVIZIO MANUTENTIVO	
Capacità di intervento diretto e tempestivo per le attività di manutenzione	Punti 15
Motivazione personale ed impegno nell'eseguire con puntualità gli ordini impartiti	Punti 15
Livello di professionalità, serietà, impegno, qualità ed accuratezza nell'esecuzione delle proprie mansioni	Punti 10
Cura nella custodia e nell'uso del materiale affidato	Punti 15
Capacità di organizzare autonomamente il proprio lavoro, pianificare in autonomia gli interventi da effettuare prima che vengano richiesti	Punti 10
Capacità di adattamento alle modificazioni nei piani di lavoro e in genere ai cambiamenti organizzativi	Punti 10
Iniziativa personale e capacità di proporre soluzioni innovative o migliorative	Punti 10
Efficienza, precisione e puntualità nell'assolvimento delle prestazioni	Punti 15

- e) Per il personale appartenente alle rimanenti categorie (**Pulizie, Cucina**), la valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi sarà effettuata per ogni elemento di valutazione secondo il limite massimo fissato per ognuno di essi e di seguito riportato:

VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE PER IL PERSONALE DEL SERVIZIO CUCINA E PULIZIA	
Capacità di lavorare in gruppo, di collaborare, di integrarsi attivamente con i colleghi e con i superiori per il raggiungimento degli obiettivi	Punti 15
Motivazione personale ed impegno nell'eseguire con puntualità gli ordini impartiti	Punti 15
Livello di professionalità, serietà, impegno, qualità ed accuratezza nell'esecuzione delle proprie mansioni	Punti 10
Cura nella custodia e nell'uso del materiale affidato	Punti 15
Capacità di organizzare autonomamente il proprio lavoro, pianificare in autonomia gli interventi da effettuare prima che vengano richiesti	Punti 10
Capacità di adattamento alle modificazioni nei piani di lavoro e in genere ai cambiamenti organizzativi	Punti 10
Iniziativa personale e capacità di proporre soluzioni innovative o migliorative	Punti 10
Efficienza, precisione e puntualità nell'assolvimento delle prestazioni	Punti 15

- f) Per il personale appartenente alle rimanenti categorie (**OSS, IP**), la valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi sarà effettuata per ogni elemento di valutazione secondo il limite massimo fissato per ognuno di essi e di seguito riportato

UGL FUA
Stefano Cobelli

del 10/10

Alc. J. Rossetti

Dir. Direzione

U. P. W. D.

VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE DI O.S.S. e I.P.	
Disponibilità ai cambi di turno per esigenze di servizio o al prolungamento di orario in caso di necessità	Punti 5
Motivazione personale ed impegno nell'eseguire con puntualità gli ordini impartiti	Punti 10
livello di professionalità, serietà, impegno, qualità ed accuratezza nell'esecuzione delle proprie mansioni	Punti 10
Capacità di lavorare in gruppo, di collaborare, di integrarsi attivamente con i colleghi e con i superiori per il raggiungimento degli obiettivi	Punti 10
Cura nella custodia e nell'uso del materiale affidato	Punti 10
Capacità di organizzare autonomamente i lavori per sopperire alle varie disfunzioni o a carenza di personale	Punti 10
Sensibilità verso l'anziano ospite	Punti 15
Capacità di adattamento alle modificazioni nei piani di lavoro e in genere ai cambiamenti organizzativi	Punti 15
Efficienza, precisione e puntualità nell'assolvimento delle prestazioni	Punti 15

- Al fine di una corretta valutazione si potrà avvalersi anche di questionari di "customer satisfaction" compilati dai famigliari degli ospiti della struttura;
- Qualora il soggetto valutato non ottenga una valutazione superiore a 50 punti, non parteciperà al riparto delle risorse destinate alla produttività generale.
- Per quanto concerne l'aspettativa obbligatoria del personale in maternità si attribuirà un punteggio convenzionale pari a 51 ai fine della distribuzione del fondo della produttività per il periodo considerato.

**Articolo 2
FONDO BONUS ECCELLENZE**

Viene stanziato ogni anno un fondo denominato "bonus di continuità in servizio", prelevandolo dal fondo risorse decentrate, per un importo che verrà deciso in base alle disponibilità in sede di contrattazione decentrata economica e che andrà liquidato ai primi 7 dipendenti che avranno avuto meno certificati di malattia nell'anno di riferimento.

**Articolo 3
SISTEMA DI DISTRIBUZIONE DELLA PRODUTTIVITA' BASATO SU OBIETTIVI DI REPARTO O DI GRUPPO**

- Il sistema consiste nella identificazione annuale di obiettivi per reparto o gruppo di lavoro.
- Il criterio usato per costituire preliminarmente le somme assegnate ad ogni singolo gruppo è determinato in base al n° di ore svolte dal personale ad esso appartenente l'anno di riferimento.
- Ad ogni gruppo è realmente distribuita una somma calcolata in base alla percentuale di raggiungimento degli obiettivi assegnati e ad ogni singolo componente del gruppo è distribuito quanto spettante in base alla scheda di valutazione individuale ricevuta (moltiplicata per le ore di servizio effettivamente svolte) che esprime il grado di apporto individuale al raggiungimento degli obiettivi assegnati.
- Le somme non distribuite in caso di non raggiungimento parziale o totale degli obiettivi assegnati vengono di volta in volta accantonate e aggiunte al budget assegnato l'anno successivo al medesimo centro di costo.

LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA

[Signature]

RSU INTERNA

Rosetta Gabriella

Roberto Longo

Roberto Longo

LE OO.SS.

VILPPL [Signature]

[Signature] 25/5

[Signature] 9/5/17

UGL FNA Stefano [Signature]

8-02-17
8/02/17
16/03/17

[Handwritten notes]
8/02/17
definit.