



ACCORDO SINDACALE PER IL RIPARTO DEL FONDO PREMIALITÀ- ANNO 2019

La Delegazione trattante dell'Istituto Zooprofilattico Sperimentale della Lombardia e dell'Emilia Romagna, la RSU e le Organizzazioni Sindacali CGIL FP, CISL FPS, UIL FPL e FIALS sottoscrivono, al termine della contrattazione, l'allegata ipotesi di accordo da sottoporre al controllo del Collegio dei Revisori dei conti, ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 40 *bis* del D. Lgs. n. 165/2001.

A seguito della certificazione positiva da parte del Collegio dei Revisori dei Conti, l'accordo diventerà definitivo e verrà trasmesso entro 5 giorni all'ARAN e al CNEL; verrà, inoltre, pubblicato nell'apposita sezione del sito internet dell'Istituto.

PREMESSO CHE

- in data 13 luglio 2016 è stato sottoscritto il Contratto Collettivo Nazionale Quadro per la definizione dei comparti e delle aree di contrattazione collettiva nazionale (2016-2018), il quale all'art. 6 conferma che il comparto di contrattazione collettiva della Sanità comprende, tra gli altri, il personale non dirigente dipendente dagli Istituti Zooprofilattici Sperimentali;
- in data 21 maggio 2018 è stato sottoscritto il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del Comparto Sanità per il triennio 2016 – 2018 che prevede, tra l'altro, rilevanti modifiche in materia di costituzione dei Fondi contrattuali, ridotti da tre a due;
- per effetto delle accennate modifiche le risorse del Fondo della produttività collettiva per il miglioramento dei servizi e per il premio della qualità delle prestazioni individuali sono confluito nel fondo di cui all'art. 81 - Fondo premialità e fasce;
- con decreto del Direttore Generale f.f. n. 61 del 19.3.2019 si è provveduto a determinare provvisoriamente il Fondo della premialità e fasce, in complessivi € 1.500.692,40 (corrisponde all'importo di cui al decreto citato la suddivisione tra le 2 voci premialità e fasce viene specificata all'art. 1) precisando che la determinazione definitiva del fondo è subordinata ad operazioni contabili effettuabili soltanto nell'anno successivo a quello di riferimento.
- con deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 3 del 12.3.2019 è stato approvato il Piano della Performance per il triennio 2019 - 2021;

Principi generali

La retribuzione legata alla premialità deve essere finalizzata a promuovere il merito ed il miglioramento delle performance organizzative e individuali, attraverso l'utilizzo del sistema premiante ispirato a logiche meritocratiche, nonché a valorizzare i dipendenti che conseguono le migliori performance, e ciò nell'ambito delle risorse disponibili nel fondo di cui all'art. 81 del CNL 21.5.2018.

La finalità della premialità (ex premio di produttività) per il Personale del Comparto è identificabile con il perseguimento di una concreta collaborazione della Direzione e dei lavoratori, nell'ambito dei rispettivi ruoli, ai fini del raggiungimento degli obiettivi dell'Istituto e di Struttura definiti in sede di pianificazione annuale delle performance, con le modalità definite dalle schede di assegnazione degli obiettivi

La valutazione deve essere intesa come processo che contribuisce al miglioramento organizzativo, gestionale e qualitativo del lavoro svolto e come un sistema attraverso il quale è possibile coinvolgere tutti i collaboratori, rendendoli informati e partecipi di valori e principi dell'organizzazione aziendale e degli obiettivi conseguenti.

Il sistema di valutazione deve perseguire i seguenti obiettivi tra loro connessi:

1. concorrere all'attuazione di quanto previsto dalla normativa vigente;
2. contribuire all'efficiente ed efficace gestione dell'ente;
3. promuovere una effettiva e reale valorizzazione delle professionalità esistenti, agendo come momento di crescita e di sviluppo delle risorse umane, andando oltre la semplice applicazione della norma.

I principi generali a cui si attiene la valutazione sono i seguenti:

- a) uniformità di approccio alle problematiche della valutazione per tutti i soggetti Valutatori e Valutati;
- b) valorizzazione del rapporto interpersonale fra soggetto Valutatore e soggetto Valutato mediante la previsione di tre momenti d'incontro (iniziale, intermedio e finale) comunque finalizzati alla trasparenza del processo valutativo nelle fasi di presentazione del percorso semestrale e delle aspettative di risultato, di verifica intermedia dei comportamenti rispetto ai vari criteri di valutazione e di comunicazione della valutazione conclusiva e relativo confronto;
- c) contributo del soggetto Valutato alla valutazione, nella forma di eventuali osservazioni scritte riportate in calce alla scheda di valutazione, da esprimere nel corso dei colloqui anche riservandosi di esplicitarle per iscritto entro 10 giorni.
- d) individuazione del soggetto Valutatore nella figura del dirigente che abbia, per la funzione organizzativa sovraordinata che ricopre nell'ambito della struttura interessata, una conoscenza approfondita del soggetto Valutato e delle sue competenze di lavoro; è a tale soggetto che compete, sentito il parere dei diretti collaboratori, la compilazione e la sottoscrizione della scheda di valutazione.
- e) istituzione delle procedure di conciliazione relative all'applicazione del sistema di valutazione, di cui all'articolo 7, comma 3, lettera b) del D. L. n.150/2009.

Il contributo delle Strutture e dei singoli al perseguimento di tali obiettivi viene riconosciuto attraverso l'erogazione di una parte di retribuzione accessoria, Premialità, che è commisurato, secondo le modalità definite nel presente accordo:

- al grado di raggiungimento degli obiettivi organizzativi di performance accertati a consuntivo (Performance Organizzativa). La Performance Organizzativa è correlata agli obiettivi aziendali raggiunti da ogni singola struttura e/o servizio nell'anno di riferimento, come prevista nella componente A – “*Obiettivi di Performance Organizzativa*” della scheda di assegnazione degli obiettivi annuali;
- al contributo fornito dai singoli dipendenti (Performance Individuale). La Performance Individuale è correlata all'esito della valutazione individuale annuale, come prevista nella componente B – “*Qualità del contributo dato e dell'impegno assicurato al raggiungimento degli obiettivi*” della scheda di assegnazione degli obiettivi annuali;

Gli obiettivi di performance aziendali annuali sono portati a conoscenza per il tramite dei Dirigenti responsabili della Struttura in ogni struttura e/o servizio, e ciò per una capillare informazione e coinvolgimento negli stessi da parte di tutto il personale aziendale, nonché attraverso una informazione preventiva alla R.S.U. e alle Organizzazioni Sindacali.

La metodologia di informazione e coinvolgimento del personale negli obiettivi assegnati prevede dei momenti di verifica trimestrali, anche attraverso idonei strumenti mirati a tale risultato, quali incontri, verifiche intermedie, reports, verbalizzazioni, e similari.

Il grado di raggiungimento degli obiettivi viene accertato dalla Direzione Aziendale di riferimento secondo specifici indicatori di misurazione previsti per ogni singola struttura, nonché successivamente validato dal Nucleo di Valutazione delle performance. I risultati validati sono pubblicati in apposita sezione del sito intranet aziendale e consentono il riconoscimento delle connesse risorse al personale interessato, secondo le metodologie previste nel presente contratto integrativo.

CONVENGONO QUANTO SEGUE

- 1) All'interno del Fondo ex art. 81 – Premialità e Fasce – è destinato, ex art. 8, comma 5 lett. a) del C.C.N.L., alla premialità l'importo di € 616.759,99 pari al 41 % del fondo stesso;
- 2) La quota massima di personale valutato cui attribuire il premio della performance individuale, ex art. 82 del C.C.N.L., è definito nel 3%, delimitando, altresì, la maggiorazione dovuta al 30% del valore medio pro-capite dei premi relativi alla performance individuale attribuiti per ciascuna categoria;
- 3) Il quadro del sistema incentivante dell'Istituto si completa con l'incremento temporaneo del Fondo Premialità e Fasce di una quota massima del 1% del monte salari erogabile, a consuntivo, in caso di positivo risultato di esercizio, ai sensi dell'art. 30, co. 3, lett. c), del CCNL 2002-2005, I° biennio economico, non disapplicato.
- 4) I residui annuali dei fondi contrattuali ex art. 80 e 81 del C.C.N.L. 21.5.2018 vengono rinviati all'annualità successiva, alla luce di quanto disposto dal comma 7 dell'art. 81 che così recita: *“Alle risorse rese disponibili ai sensi del comma 6 sono altresì sommate eventuali risorse residue, relative a precedenti annualità, del presente Fondo, nonché del “Fondo condizioni di lavoro e incarichi”, stanziato a bilancio e certificate dagli organi di controllo, qualora non sia stato possibile utilizzarle integralmente”*;
- 5) L'erogazione della premialità avviene, per ciascun dipendente del comparto, previa valutazione quantitativa dei risultati (componente A) e qualitativa del contributo e delle capacità individuali (componente B), con i criteri ed i punteggi precisati nella scheda individuale, compilata informaticamente tramite lo specifico applicativo e il cui fac-simile è allegato al presente accordo di cui costituisce parte integrante (All. 1).

Il Valutatore è il Dirigente che possiede, per la funzione organizzativa sovraordinata che ricopre nell'ambito della struttura interessata, una conoscenza diretta del soggetto Valutato e delle sue specifiche mansioni e competenze di lavoro; è l'interlocutore diretto dei soggetti Valutati con i quali è chiamato a confrontarsi; è il responsabile diretto della compilazione annuale della scheda di valutazione e la sottoscrive.

- 6) Il personale del comparto a tempo indeterminato partecipa alla realizzazione degli obiettivi operativi stabiliti annualmente dall'Ente e assegnati alla struttura di appartenenza, in misura proporzionale alle funzioni contrattualmente attribuite ad ogni profilo professionale ed eseguendo, a tal fine, i compiti specifici assegnati e/o attenendosi alle modalità operative ed alle procedure generali definite.

Al personale a tempo determinato si applica quanto previsto al successivo art. 19.

- 7) Ciascun lavoratore sarà messo in condizione di conoscere gli obiettivi che sono stati assegnati alla struttura di appartenenza, i relativi indicatori di risultato ed i target, nonché le aree di attenzione che nell'anno di riferimento vengono tenute in considerazione per la valutazione qualitativa del contributo e dell'impegno assicurati dal dipendente stesso.

Al fine di favorire la massima partecipazione e condivisione, ciascun Valutato ha diritto ad almeno tre incontri con il Valutatore per:

- la presentazione della scheda di assegnazione degli obiettivi e delle aree di attenzione. Nell'ambito dell'incontro il Valutatore comunica a ciascun dipendente il punteggio, da riportarsi nella scheda, che intende assegnargli in relazione ad ogni indicatore di performance individuale e/o di team, motivando verbalmente la propria decisione;
- la valutazione intermedia;
- la valutazione finale.

Qualora, nel corso del periodo di riferimento, il dipendente non presti servizio continuativo, le modalità di rapporto tra Valutatore e Valutato devono essere rispettate compatibilmente con i tempi di presenza in servizio di quest'ultimo.

Su richiesta di parte sindacale, entro 15 giorni dalla conclusione dell'iter di assegnazione a ciascun dipendente dei punteggi relativi agli obiettivi di performance individuale e/o di team, la Direzione convoca uno specifico incontro per valutare manifeste incongruenze dei punteggi assegnati dal Valutatore ai dipendenti assegnati alla propria struttura.

- 8) Agli obiettivi di performance organizzativa sono assegnati complessivamente 90 punti (componente A). Alla performance individuale sono complessivamente assegnati 10 punti (componente B).

La somma dei punteggi di ciascuna scheda è pari a 100.

- 9) Per quanto attiene alla valutazione qualitativa del contributo dato e dell'impegno assicurato nell'anno di riferimento (componente B), a ciascun dipendente sono assegnate le aree di attenzione previste per la categoria di appartenenza e specificate nella scheda di assegnazione (All. 1), corredate obbligatoriamente da una breve descrizione del contributo qualitativo atteso in relazione ad ognuna delle aree stesse.

In fase di valutazione intermedia e di valutazione finale il Valutatore, relativamente a ciascuna area di attenzione, formula le proprie osservazioni sulla qualità del contributo ed assegna un giudizio tra quelli previsti nella scheda, cui corrisponde un punteggio.

In fase di valutazione finale la valutazione delle aree di attenzione, deve essere oggettivabile, anche documentalmente.

- 10) In caso di divergenze sulla valutazione quantitativa e/o sulla valutazione qualitativa, entro 10 giorni dalla valutazione finale, il Valutato può chiedere l'intervento del Direttore Generale, che esprime pareri obbligatori ma non vincolanti.

Il Direttore Generale verifica preliminarmente che vi siano le condizioni per la revisione della valutazione ed eventualmente propone modifiche e/o integrazioni alla valutazione contestata, sulla base delle osservazioni scritte, specifiche e circostanziate inviate da Valutato e Valutatore.

Al termine della verifica il Direttore Generale potrà:

- confermare la valutazione;

- elaborare una proposta di modifica e/o integrazione della valutazione.

Ove il parere del Direttore Generale non sia risolutivo delle divergenze, a completamento del percorso di conciliazione, il Valutato e/o il Valutatore possono chiedere l'intervento del Nucleo di Valutazione delle Prestazioni che, previo confronto anche congiunto con il Valutato ed il Valutatore, potrà:

- accogliere le modifiche proposte dal Direttore Generale;
- confermare definitivamente la valutazione, motivando la decisione con nota scritta e consegnandola al Valutato per la firma di presa visione.

In questa fase il Valutato potrà farsi assistere nella procedura di conciliazione da persona di sua fiducia oppure da un rappresentante di un'organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.

La procedura dovrà concludersi entro 30 giorni lavorativi dalla sua attivazione.

- 11) La determinazione delle quote economiche individuali teoriche viene effettuata in base alla categoria professionale di inquadramento di ciascun dipendente, a seguito della determinazione di un coefficiente che serve ad attribuire un peso differenziato a ciascuna categoria.

I coefficienti sono calcolati in base al rapporto degli stipendi annui tabellari stabiliti dal CCNL in vigore alla data dell'1° gennaio dell'anno di riferimento e, precisamente, in base al rapporto tra la categoria più bassa (Cat. A), comprensiva del valore dell'indennità professionale specifica, e le restanti categorie.

I coefficienti così determinati sono i seguenti:

- Cat. A 1,000
- Cat. B 1,081
- Cat. Bs 1,120
- Cat. C 1,239
- Cat. D 1,345
- Cat. Ds 1,450

A ciascun dipendente viene attribuito il coefficiente in relazione alla sua categoria di inquadramento riproporzionandolo per i dipendenti part – time; tutti i coefficienti così attribuiti vengono sommati.

Il fondo ex art. 81 del CCNL a disposizione per la premialità legata alla performance complessiva viene diviso per la somma di cui sopra, ottenendo il valore di un singolo punto del parametro; tale valore viene moltiplicato per il coefficiente attribuito a ciascun dipendente ottenendo la quota teorica di premialità individuale.

- 12) L'erogazione della quota teorica individuale di premialità legata alla performance complessiva raggiunta avviene a seguito della compilazione della scheda individuale di assegnazione e di valutazione (All. 1) nel rispetto dei seguenti ranges:

punteggio complessivo: valutazione quantitativa dei risultati + valutazione qualitativa contributo e capacità	importo erogato
da ≥ 95 a 100	100% della quota economica
da > 50 a < 95	la quota economica è rapportata percentualmente

	al punteggio raggiunto
fino a 50	non si percepisce la quota economica

- 13) In attuazione di quanto previsto dall'art. 82 del C.C.N.L., al 3% del personale è riconosciuto il premio individuale in quanto ha raggiunto i migliori risultati di performance individuale secondo i seguenti criteri:
- abbia conseguito il miglior punteggio relativamente alla – “Qualità del contributo dato e dell'impegno assicurato al raggiungimento degli obiettivi” componente B della scheda di valutazione;
 - abbia una migliore percentuale di presenza, calcolata al netto delle ferie, festività sopresse, riposi settimanali/festivi, e di n. 6 giorni di assenza a qualsiasi altro titolo effettuata.
- L'attribuzione del suddetto premio deve essere adeguatamente motivata.
- 14) La prima quota, complessivamente pari al 50% della quota teorica individuale relativa alla performance complessiva, sarà erogata in acconto con la mensilità di luglio, salvo motivate ragioni che non consentano il rispetto di tale termine, previa verifica operata dal Nucleo di Valutazione delle Prestazioni sullo stato di avanzamento degli obiettivi quantitativi, ferme restando eventuali diverse disposizioni derivanti da modifiche normative.
- 15) Il saldo relativo alla quota relativa alla performance complessiva sarà erogato con lo stipendio del mese di marzo dell'anno successivo, mentre l'importo relativo al riconoscimento del premio individuale sarà posto in pagamento con lo stipendio del mese di aprile dell'anno successivo, salvo motivate ragioni che non consentano il rispetto di tale termine. Detti pagamenti saranno effettuati a conclusione della verifica operata dal Nucleo di Valutazione delle Prestazioni sulla valutazione quantitativa e qualitativa finale dei dipendenti del comparto al 31 dicembre dell'anno di riferimento, ferme restando eventuali diverse disposizioni derivanti da modifiche normative. In caso di conseguimento degli obiettivi in misura inferiore al 50% o per lunghe assenze che incidono sul riconoscimento della quota a saldo si provvederà al conguaglio negativo anche con riferimento all'acconto già erogato, con le somme dovute nel primo mese utile.
- 16) A tal fine il Valutatore compila informaticamente tramite l'apposito applicativo:
- entro il 30 giugno 2019 le schede individuali di assegnazione degli obiettivi e delle aree di attenzione;
 - entro il 31 agosto 2019 le schede di valutazione intermedia;
 - entro il 31 gennaio 2020 le schede di valutazione finale.
- Le schede compilate informaticamente vengono stampate, firmate dal Valutatore, controfirmate dal Valutato e consegnate in copia a quest'ultimo. Le schede protocollate sono inserite nel fascicolo personale di ciascun dipendente.
- 17) Il raggiungimento degli obiettivi è accertato per gli ambiti organizzativi dalla Direzione Aziendale di riferimento secondo specifici indicatori di misurazione previsti per ogni singola struttura con riferimento al raggiungimento del target preventivamente fissato.
- Nei casi in cui il target sia una data, l'indicatore deve fornire in termini concreti e chiari i criteri in base ai quali l'obiettivo si considera raggiunto, in tutto o in parte, ovvero non raggiunto, alla data indicata; ove non siano stati esplicitati tali elementi di valutazione dell'indicatore, l'obiettivo si considera raggiunto al 100% se l'indicatore è stato realizzato entro la data stessa; in caso contrario si considera non raggiunto.

In caso di mancato pieno raggiungimento di uno o più obiettivi organizzativi, il Valutatore ha la facoltà di riconoscere ai propri collaboratori un grado di raggiungimento pieno, o comunque più alto di quello ottenuto dalla struttura.

18) Il dipendente a tempo indeterminato, anche assunto in corso d'anno, acquisisce il diritto alle quote economiche stabilite dal presente accordo, ove presti servizio per almeno 3 mesi nel corso dell'anno ed in proporzione allo stesso, con riduzione della quota per assenze determinate da aspettative non retribuite a qualsiasi titolo e per assenze di cui al decreto legislativo 26 marzo 2001, n° 151. Le sottoindicate assenze non precludono il diritto alla acquisizione della premialità:

- Ferie, festività soppresse e riposi compensativi;
- Permessi legge 104/1992 solo per i 3 giorni mensili;
- Permessi sindacali;
- Permessi retribuiti.

19) Il dipendente a tempo determinato, assunto in sostituzione di personale assente per maternità, subentra al dipendente sostituito nella realizzazione degli obiettivi assegnati alla struttura di appartenenza e acquisisce il diritto alle relative quote economiche se effettua un periodo di servizio pari ad almeno tre mesi ed in proporzione allo stesso.

Il dipendente a tempo determinato assunto su posto vacante acquisisce il diritto alle quote economiche stabilite dal presente accordo, se effettua un periodo di servizio pari ad almeno tre mesi ed in proporzione allo stesso.

Al personale di cui al presente punto le quote economiche vengono corrisposte a saldo entro il mese di marzo dell'anno successivo esclusivamente previa valutazione a consuntivo, in relazione al raggiungimento dei risultati, ferme restando eventuali diverse disposizioni derivanti da modifiche normative, con riduzione delle quote per assenze determinate da aspettative non retribuite a qualsiasi titolo e per assenze di cui al decreto legislativo 26 marzo 2001, n° 151.

20) Ove il periodo di servizio effettuato durante l'anno dal Valutato sia uguale o superiore al minimo di 3 mesi previsto dal presente accordo per acquisire il diritto alla quota economica, il Valutatore dovrà in ogni caso effettuare la valutazione qualitativa ed assegnare un punteggio tra quelli previsti nella scheda allegata.

In caso di presenza in servizio inferiore a 3 mesi, ove il Valutatore rilevi una oggettiva impossibilità del Valutato di aver preso concretamente parte al raggiungimento degli obiettivi, la prestazione del dipendente non sarà valutata negativamente, ma dichiarata "non valutabile".

21) Qualora un dipendente operi in due diverse strutture, la valutazione verrà effettuata dal dirigente presso la cui struttura il dipendente presta la propria attività in percentuale maggiore. In caso di distribuzione dell'attività in pari misura fra le due strutture, il dipendente verrà valutato dal dirigente della struttura presso cui è assegnato da maggior tempo, sentito il parere del dirigente dell'altra struttura.

Qualora, nel corso dell'anno solare di riferimento, il dipendente sia stato oggetto di mobilità interna che abbia comportato il suo trasferimento ad una struttura operativa cui sia preposto un dirigente diverso da quello iniziale, il ruolo di Valutatore per quell'anno, compete al dirigente della struttura presso la quale il dipendente interessato ha prestato servizio per il maggior periodo di tempo; detto dirigente dovrà comunque consultarsi con il dirigente presso la cui struttura il dipendente ha prestato servizio per il periodo di tempo inferiore.

22) Alle/ai dipendenti in maternità la quota di premialità viene riconosciuta proporzionalmente alla presenza in

servizio durante l'anno, secondo i criteri stabiliti nel presente accordo.

Se la/il dipendente assente per maternità viene sostituita/o con una risorsa a tempo determinato, si applica quanto stabilito al precedente art.19, primo periodo.

Nel caso in cui non si procedesse alla sostituzione, la parte di quota non erogata alla/al dipendente in maternità viene redistribuita tra gli altri dipendenti della struttura in base alla valutazione finale ottenuta dagli stessi, a fronte del maggior carico di lavoro conseguente alla mancata sostituzione.

- 23) Eventuali quote economiche non erogate, derivanti da una valutazione complessiva finale inferiore a 95, vengono utilizzate a copertura della somma destinata all'erogazione dei premi individuali, fino a concorrenza massima del 30% di cui al punto 2) del presente accordo.

L'eventuale residuo verrà assegnato al fondo della premialità e fasce dell'anno successivo. Ove le quote non erogate risultino inferiori a quanto stabilito ai sensi del citato art. 2, si provvederà alla necessaria integrazione utilizzando il fondo premialità dell'anno in corso.

- 24) Gli importi di cui al precedente punto 3) saranno erogati secondo gli stessi criteri stabiliti per il pagamento del fondo premialità.

- 25) Le quote economiche teoriche definite con le modalità sopra indicate potranno subire variazioni in aumento o in diminuzione in relazione:

- alle risultanze della determinazione definitiva dei fondi aziendali in base a quanto disposto dalla vigente normativa;
- alla variazione del numero dei dipendenti in servizio nel corso dell'anno di riferimento;
- a quanto previsto dal precedente articolo 23 del presente accordo.

- 26) Il presente accordo, comprensivo dell'allegato fac simile di scheda (All. 1), è convenuto per la definizione dei criteri di riparto della quota del Fondo della premialità e fasce relativa alla quota per la premialità per l'anno 2019 e non è da considerarsi vincolante ai fini della definizione degli accordi integrativi relativi agli anni successivi.

L'accordo sarà sottoposto a revisione nel corso dell'anno qualora l'entrata in vigore di nuove norme contrattuali o di legge ne comportino la necessità.

- 27) La Direzione Generale si impegna a trasmettere alla RSU ed alle Organizzazioni Sindacali le tabelle riassuntive delle percentuali di raggiungimento degli obiettivi nella fase intermedia e nella fase finale. Su richiesta della RSU e delle Organizzazioni Sindacali, la Direzione Generale si impegna ad attivare, entro 10 giorni dalla richiesta, uno specifico incontro per esaminare situazioni individuali o collettive che abbiano determinato una valutazione quantitativa critica. La procedura di cui sopra, relativamente al raggiungimento degli obiettivi nella fase finale, deve essere espletata prima che il Nucleo di Valutazione delle Performance si pronunci ufficialmente sulle percentuali di raggiungimento stesse.

Letto, confermato e sottoscritto

Data

per la Delegazione Trattante:

per le Organizzazioni Sindacali:

Dott. Giorgio Varisco _____

R.S.U. _____

Dott. Giovanni Ziviani _____

C.G.I.L. – FP _____

Dr.ssa Marina Moreni _____

C.I.S.L FP _____

U.I.L. FPL _____

FIALS _____

Documento firmato in originale agli atti.