

## IPOTESI

**Accordo integrativo sulle modalità di distribuzione della retribuzione di risultato per la Dirigenza dei Ruoli Sanitario Professionale Tecnico ed Amministrativo e della Dirigenza delle Professioni Sanitarie.**

1. Il presente accordo integrativo è stipulato tra le parti per la definizione della percentuale di risorse da destinare alla realizzazione degli obiettivi aziendali generali ai fini dell'attribuzione della retribuzione di risultato ai dirigenti utilizzando le risorse dei fondi del CCNL così denominati "Fondo per la retribuzione di risultato e per la qualità della prestazione individuale" di cui all'art. 51 del CCNL 2002/2005.
2. Per la realizzazione di progetti aziendali, le parti concordano di destinare una quota pari al 5% della quota consolidata al 2007 (euro 1.602.842,70) del Fondo di cui all'art. 51 del CCNL 2002/2005, e ad esclusione dell'utilizzazione di cui al punto 3 successivo, le cui modalità di ripartizione saranno oggetto di contrattazione annuale.
3. Il fondo per la qualità della prestazione individuale è rideterminato nella misura di 75.000 (circa 4% fondo) e viene utilizzato dalla Direzione Aziendale per la valorizzazione della prestazione individuali (garantendo un criterio di rotazione individuale e di servizi) e per progetti speciali. Di tale utilizzazione viene data ogni anno apposita informativa preventiva e consuntiva per i progetti alle OO.SS. Il fondo della qualità della prestazione individuale può essere utilizzato dalla Direzione aziendale nel caso di incarichi di struttura attribuiti a scavalco per un periodo temporaneo, quale premio individuale, che comunque non può superare quanto viene riconosciuto per il medesimo titolo per la struttura complessa di cui è titolare.
4. Eventuali residui di utilizzo delle somme di cui ai punti precedente sono riassegnati al Fondo di competenza per la distribuzione secondo le regole sotto indicate.
5. Ai sensi dell'art. 65 del CCNL 5/12/96 e dell'**art. 12 e art 13** del CCNL 2006/2009, le risorse economiche relative al Fondo per la retribuzione di risultato e per la qualità della prestazione individuale" di cui all'art. 51 del CCNL 2002/2005, ad eccezione delle quote di cui ai punti precedenti sono destinate a costituire una componente retributiva correlata alla misurazione dei risultati e alla verifica della qualità dei servizi sanitari e delle funzioni assistenziali al fine di realizzare la più ampia valorizzazione della funzione dirigenziale.
6. La verifica della realizzazione degli obiettivi annuali unitamente alla valutazione delle prestazioni del singolo dirigente devono essere strettamente correlate alla corresponsione della retribuzione di risultato. Per tale motivo, le risorse economiche di detto Fondo sono funzionalmente collegate sia al sistema di verifica del raggiungimento degli obiettivi assegnati a ciascuna struttura sia al sistema di valutazione individuale.
7. Il presente accordo integrativo recepisce le Linee Guida regionali di cui alla delibera R.T. 308/2013 relative all'implementazione del sistema di valutazione del personale.
8. In particolare in applicazione delle indicazioni regionali, il Fondo del presente accordo è destinato al 60% per premiare i risultati derivanti dalla valutazione e misurazione della performance collettiva, il 40% per valorizzare la performance individuale.

9. Presupposto indispensabile del sistema di valutazione aziendale consiste nella partecipazione degli obiettivi della struttura e degli obiettivi individuali a tutto il personale dirigente in ragione dell'incarico attribuito secondo i livelli di responsabilità individuati con la graduazione delle funzioni dirigenziali.
10. Gli obiettivi devono essere partecipati dal Direttore della struttura organizzativa a tutto il personale dirigente attraverso l'assegnazione di obiettivi individuali. A tal fine, dovranno essere effettuate dal Direttore di ogni struttura con il personale di riferimento almeno una riunione preventiva ad inizio anno per la condivisione degli obiettivi, riunioni quadriennali sugli stati di avanzamento del raggiungimento degli obiettivi e una riunione a fine anno, a consuntivo, per illustrare e motivare la percentuale di raggiungimento degli obiettivi.
11. L'attribuzione di obiettivi individuali, collegati funzionalmente agli obiettivi di struttura/ Dipartimento, deve realizzarsi entro il primo quadrimestre tramite la compilazione per ogni dirigente della struttura presente in servizio della scheda assegnazione obiettivi (All. A.)
12. Per i Direttori/ responsabili di budget l'assegnazione degli obiettivi individuali coincide con la scheda di budget della struttura di cui sono titolari.
13. La retribuzione di risultato annuale è assegnata provvisoriamente all'inizio dell'anno alle singole Strutture sulla base di quote che prendono in considerazione il numero dei dirigenti assegnati, dopo aver decurtato a livello aziendale le quote spettanti ai responsabili di struttura e responsabile di budget secondo i seguenti rapporti: **1.2 responsabili di strutture semplici e complesse titolari di budget, 1.1 responsabili di strutture semplici e complesse non titolari di budget;**
14. I dirigenti cui è attribuita la indennità di sostituzione ai sensi e per gli effetti dell'art. 18 del CCNL, godono del trattamento premiale riservato ai direttori che sostituiscono.
15. Le quote del fondo unico di retribuzione di risultato sono assegnate ai diversi ruoli e profili secondo la tabella di seguito indicata, che rappresenta la ripartizione già adottata nelle ex AASSLL.

<b>Sub fondo risultato dirigenza SAN</b>	<b>€ 1.390.023,28</b>			
<b>Sub fondo risultato dirigenza PTA</b>		<b>€ 461.795,62</b>		
<b>Sub fondo risultato dirigenza NP</b>			<b>€ 94.681,11</b>	
<b>fondo unico risultato ASLTNO</b>				<b>€ 1.946.949,99</b>

16. I residui provenienti dai fondi di posizione saranno assegnati ai profili/ruoli dei fondi da cui derivano, mentre i residui del fondo disagio saranno assegnati secondo i criteri di cui al p 15.

## A) PERFORMANCE COLLETTIVA

1. Nel rispetto del CCNL che prevede che possono essere riconosciuti acconti in corso d'anno per stati di avanzamento, limitatamente al 50% del Fondo complessivamente inteso, la quota collegata alla performance collettiva spettante è attribuita alla struttura e distribuita ai dirigenti secondo i rapporti di cui al punto precedente, suddivisa in ratei uguali da corrispondere nel mese di giugno e nel mese di novembre in corrispondenza delle verifiche

ver

AT - JB

provvisorie sullo stato di avanzamento del raggiungimento obiettivi così come individuati e comunicati dal controllo di gestione.

2. Il conguaglio della quota attribuita per gli obiettivi di budget viene riconosciuta sulla base della percentuale di raggiungimento degli obiettivi, entro e non oltre il mese di settembre dell'anno successivo a quello di competenza, all'esito della verifica complessiva e definitiva della performance certificata dall'Organismo indipendente di valutazione e applicando la percentuale corrispondente al raggiungimento dell'obiettivo di budget. In presenza di percentuali inferiori al 30% non verrà liquidata la quota corrispondente alla performance collettiva. La percentuale di raggiungimento degli obiettivi di struttura sarà collegata direttamente alla percentuale di retribuzione di risultato spettante e per percentuali superiori al 90% sarà riconosciuto il 100% del premio collettivo. In particolare al fine di attuare la piena condivisione degli obiettivi di struttura e di Dipartimento e di valorizzare la performance collettiva, concorreranno a formare la percentuale della performance organizzativa sia il raggiungimento degli obiettivi di struttura che quelli di Dipartimento, secondo i livelli di responsabilità sotto riportati:

	% raggiungimento obiettivi struttura	% raggiungimento obiettivi di Dipartimento
Direttore di Area/ Dipartimento	50%	50%
Direttore di struttura complessa e responsabile di struttura semplice	75%	25%
Dirigente	90%	10%

3. Il saldo della quota annuale legata alla performance collettiva unitamente a quella individuale è assegnata in un'unica soluzione entro e non oltre il mese di settembre dell'anno successivo a quello di competenza ai singoli dirigenti sulla base delle risultanze della scheda di valutazione individuale (vedi allegato B) trasmessa dal responsabile di struttura, ai sensi e per gli effetti dell'**art. 13 CCNL 2006/2009** e certificata dall'Organismo indipendente di valutazione. Il saldo sarà calcolato tenendo conto di quanto già percepito in corso d'anno per stato di avanzamento e nei limiti della disponibilità del fondo, comprensivo dei residui di gestione non spesi dei fondi dell'anno precedente.
4. La retribuzione di risultato spettante viene parametrata sulla base della presenza in servizio del personale ad eccezione dei primi 30 giorni di assenza anche non continuativa dalla quale sono escluse le assenze relative all'astensione obbligatoria, all'infortunio sul lavoro, L 104/92 e alle gravi patologie certificate dall'organo competente. In tali casi gli obiettivi individuali saranno rimodulati dal dirigente responsabile in ragione della presenza in servizio del dirigente.
5. In caso di presenza in servizio inferiore a 30 gg nell'anno, non potrà darsi luogo a nessuna retribuzione di risultato.

6. Le quote non attribuite per effetto dell'assenza del personale dirigente sono ridistribuite all'interno della struttura ove il dirigente è assegnato.
7. Nel caso di direttori di struttura complessa che alla data del 31 marzo dell'anno successivo risultino in debito orario nell'anno precedente, verrà operata una decurtazione sul premio annuale spettante in misura connessa al debito registrato.
8. In caso di tempo ridotto (part time) il premio annuale complessivo viene parametrato sulla base della presenza in servizio.

## B) PERFORMANCE INDIVIDUALE

1. La valutazione individuale viene effettuata ogni anno dal responsabile gerarchico superiore ai sensi e per gli effetti degli art. 25 e seguenti del CCNL 2002 2005 attraverso la compilazione delle schede indicate (allegato B). La valutazione individuale si compone di due dimensioni: misurazione degli obiettivi individuali e valutazione delle competenze e dei comportamenti organizzativi.
2. La quota relativa alla performance individuale è riconosciuta sulla base delle seguenti percentuali:

	Peso misurazione obiettivi individuali	Peso valutazione competenze e comportamenti organizzativi
Direttore di struttura complessa e responsabile di struttura semplice	50%	50%
Dirigente	60%	40,00%

- Bagni*
3. La valutazione individuale inferiore al 30% è da intendersi quale valutazione negativa ai sensi e per gli effetti degli artt. 29 e segg del CCNL 2002 2005 dell'area della dirigenza SPTA.
  4. Il risultato complessivo della performance individuale determina la quota individuale di cui al punto A).4.
- Francesca*

## NORME TRANSITORIE

*Orsi*  
Con riferimento alla destinazione ed utilizzo delle risorse incrementali dei fondi di risultato ex art 52 comma 5 CCNL 1998/2001 (1% MS 1997) riferite agli anni 2014 e 2015, ove non già utilizzate

*Ricci*

*Verri*

*A. C. AB*

in sede di applicazione delle regolamentazioni aziendali di ex AA.SS.LL. riconfluite, si conviene sulla opportunità di destinarle ad ulteriore incremento dei saldi anno 2015, fatte salve specifiche destinazioni sulla base di accordi applicativi di ambito territoriale di ex AA.SS.LL. riconfluite.

Per l'anno 2017, una tantum, in via transitoria di progressiva applicazione, la ripartizione dei soli residui di gestione provenienti dai fondi di posizione e delle indennità accessorie, che avverrà comunque secondo le regole del presente accordo, sarà ponderata in ragione delle seguenti quote storiche di ripartizione dei fondi ex AA.SS.LL., tenendo conto dei risultati della performance collettiva ed individuale:

ASL 1			ASL 2			ASL 5			ASL 6			ASL 12		
SAN	PTA	NP	SAN	PTA	NP	SAN	PTA	NP	SAN	PTA	NP	SAN	PTA	NP
€ 171.027,27	€ 45.410,38	€ 17.000,00	€ 261.619,28	€ 105.842,53	€ 22.148,14	€ 304.092,42	€ 111.019,52	€ 24.403,95	€ 428.022,40	€ 131.262,00	€ 23.779,02	€ 225.261,91	€ 68.261,19	€ 7.350,00

A decorrere dal 2018 la ripartizione della retribuzione di risultato unitamente alla ripartizione dei residui provenienti dagli altri fondi è effettuata in applicazione del presente accordo.

## NORMA FINALE

Le parti concordano che la disciplina contenuta nel presente accordo è attivata in via sperimentale, tacitamente rinnovata di anno in anno ed oggetto di monitoraggio e revisione ogni due anni.

Livorno li 27 luglio 2017

PER L'AZIENDA

PER LE OO.SS.

ANAGRAFFOSSO (SNAB)

Vib. Gestivo

Di (cuse)

\* VIL -FPL

FATTO SALVO EVENTUALI  
INCREMENTI ECONOMICI  
UTILIZZABILI, PRORITARIAMENTE  
PER LA PRESERVAZIONE

FPL CGIL  
M. C. P. C. G. I. L.

+ CISL

\* VIL -FPL FPL CGIL  
M. C. P. C. G. I. L.  
Bella

SICUS PASSID X le forte finisce  
Venerabile vedi note e verbale per le forte  
e creare  
Feerie Semita idee c.s. (vedi nota)  
Bella

**Accordo integrativo sulle modalità di distribuzione della retribuzione di risultato anno 2016  
Dirigenza dei ruoli sanitario, professionale, tecnico, amministrativo e delle professioni  
infermieristiche ostetriche e tecnico sanitarie**

Le parti in data odierna si sono riunite tra l'altro per la definizione delle modalità di distribuzione del saldo della retribuzione di risultato 2016 per le ex Aziende confluente nella Azienda USL Toscana Nord Ovest

Le varie ex Aziende avevano sistemi premianti diversi che prevedevano delle quote da corrispondere per stati di avanzamento a seguito di valutazione di risultati ed in sede di saldo con tempi diversi che sono esplicitati nella seguente tabella :

	ACCONTI	SALDI
ASL1	Quote previste da accordo ma non attuate	Tempi saldo non previsti da accordo – variabile in base ai tempi procedurali – + frequente a settembre anno successivo
ASL2	Quote mensili differite di 7 mesi	Saldo agosto anno successivo
ASL5	3 quote marzo luglio novembre	Saldo novembre anno successivo
ASL6	2 quote maggio novembre	Saldo agosto anno successivo
ASL12	1 quota ad agosto	Saldo maggio anno successivo

Si prevede la effettuazione dei conguagli di risultato della dirigenza per l'anno 2016 nel seguente modo:

- pagamento a settembre 2017 sulla base delle valutazioni fino a tale data perfezionate e fatti salvi ulteriori conguagli successivi legati al completamento delle procedure di valutazione;
- applicazione delle modalità di conteggio e di riparto sulla base dei precedenti accordi integrativi di ex ASL. Le risorse economiche utilizzate per la retribuzione di risultato 2016 sono costituite dagli importi dei fondi per la retribuzione di risultato così come definiti al 2016 e confluiti nel fondo unico della Azienda USL Toscana Nord Ovest, compreso il fondo perequazione ed eventuali residui di gestione altri fondi;
- riparto interno dei fondi ex AASSLL tra profili/ruoli ponderato secondo le seguenti quote :

ASL 1			ASL 2			ASL 5			ASL 6			ASL 12		
SAN	PTA	NP	SAN	PTA	NP	SAN	PTA	NP	SAN	PTA	NP	SAN	PTA	NP
€ 171.027,27	€ 45.410,38	€ 17.000,00	€ 201.619,28	€ 105.842,53	€ 22.148,14	€ 304.092,42	€ 111.019,52	€ 24.403,95	€ 428.022,40	€ 131.262,00	€ 23.779,02	€ 225.261,91	€ 68.261,19	€ 7.350,00

Livorno li 27 luglio 2017

Per l'Azienda

F.P. CGIL  
CGIL  
Feder

Borsig

VIL-FPL  
PATTI SALVO EVENTUALI  
INCREMENTI ECONOMICI  
UTILIZZABILI, PRORITARIALMENTE  
PER LA PEREQUAZIONE.

Cisl Cgil

Aosper

Per le OO.SS.  
ANAS ASSISTENZA/SVAGI

Gruppo  
Gli Cisl

VIL-FPL  
Feder Scuola Feder  
Borsig

Giovani  
Cisl  
Borsig

In considerazione dell'attuale fase di  
trattazione ripete il progetto di riorganizza-  
zione col unificazione aziendale non ancora  
effettuata, del mancato conferimento dei  
nuovi incarichi, si profpone il mantenimento  
almeno per il 2017 dei criteri di distribuzione  
del Fondo di Risultato, rinviadendo al 2018  
la nuova contrattazione per la forte  
economica, alla luce dell'esito dei lavori  
del Tavolo Regionale ancora in corso,  
nonché della Contattazione Nazionale.

Sulla base di queste considerazioni,  
si approva unicamente la forte giuridica  
dell'Accordo.

Abetem Fedie

perito SICIS FASSD

27 luglio 2017

**SCHEDA DI ASSEGNAZIONE OBIETTIVI PER INCARICO DI STRUTTURA (senza scheda di budget)**

(da consegnare alla U.O.C. Valutazione e Valorizzazione del personale dipendente – .....di ogni anno)

Data \_\_\_\_\_

Responsabile	Nome	Cognome	Struttura

Valutato	Struttura	Profilo professionale	Matricola

OBIETTIVO DI QUALITÀ	Rif. Budget anno/Obiettivi di struttura	Peso
OBIETTIVO STRATEGICO	Rif. Budget anno / Obiettivi di struttura	
ALTRI OBIETTIVI		
Tot.		100%

Annotazioni:

---



---



---

Firma Responsabile

F. Cicali  
R. Sestini

Firma valutato

S. Cawas (vera)

D. (caso)

# SCHEDA di VALUTAZIONE ANNUALE

Dirigenti con Incarichi di struttura

Anno	Struttura Organizzativa
------	-------------------------

## Dati Anagrafici del Valutato

Cognome e Nome	Matricola
Incarico di struttura	Dal (gg/mm/aaaa)

### VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI (1-50)

Valutazione complessiva delle prestazioni svolte durante l'incarico

E' UGUALE ALLA % RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVIX50(ES.  
80% OBIETTIVIX5=40)

### VALUTAZIONE DEI COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI

Capacità di promuovere l'integrazione professionale e sviluppare la motivazione e il senso di appartenenza degli operatori e la valorizzazione delle attitudini individuali

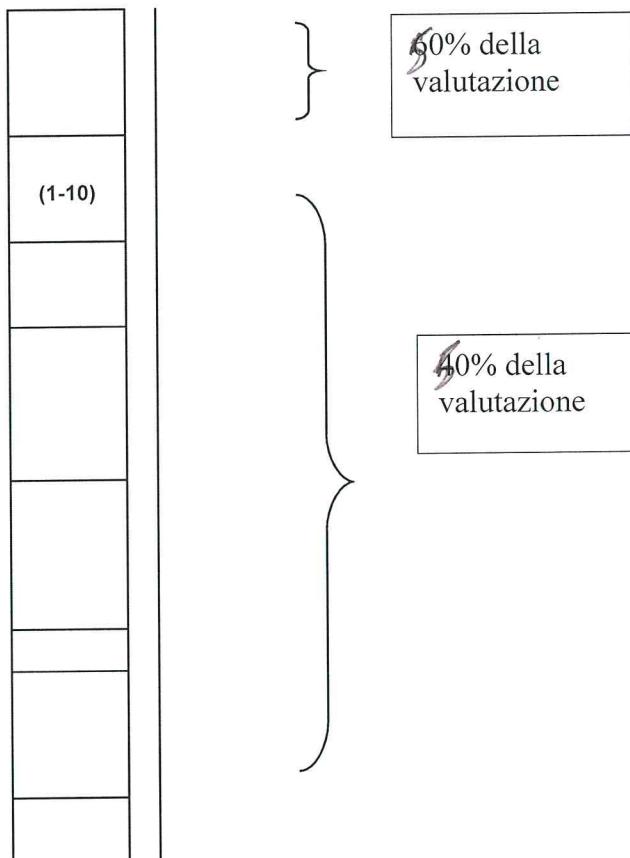
Capacità di valorizzazione delle risorse umane, attraverso la promozione della formazione, la gestione del processo di assegnazione obiettivi, gestione del processo di valutazione anche tramite una significativa differenziazione dei giudizi e di migliorare il clima interno come fattore di benessere organizzativo

Capacità di acquisire e diffondere le conoscenze tecnico scientifiche nell'ambito delle funzioni assegnate e gestire e promuovere le innovazioni tecnologiche e procedurali

Rispetto delle direttive aziendali e del codice di comportamento

Capacità di gestione del budget affidato e delle risorse umane e strumentali per il perseguimento degli obiettivi aziendali, capacità di pianificare le attività assegnate e di definire un assetto organizzativo in grado di favorire la produttività

VALUTAZIONE COMPLESSIVA = MAX 100



## Punti di forza e Aspetti da migliorare

Osservazioni del valutato

Data

Firma del valutatore

Firma del valutato

*(ascl)*  
Federico Bettega

*ANALISATA / SWRQI  
11/08/2011  
Federico Bettega*

*SWRS / FRR  
Federico Bettega*

## SCHEDA di VALUTAZIONE DIRIGENTI PER LA SCADENZA DELL'INCARICO

Anno	Struttura Organizzativa
------	-------------------------

### Dati Anagrafici del Valutato

Cognome e Nome	Matricola
Posizione professionale	Dal (gg/mm/aaaa)

#### VALUTAZIONE DELLA PRESTAZIONE E DEI COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI

(1-40)

Valutazione complessiva delle prestazioni

*La valutazione delle prestazioni deve essere pari al 40% del totale punteggio*

(1-10)

Capacità di collaborazione interna e di partecipazione a livello multi -professionale


Orientamento all'utente

Capacità ed efficacia dei modelli organizzativi adottati per il raggiungimento degli obiettivi

Capacità dimostrata nel motivare, guidare, valutare i collaboratori, generare un clima organizzativo favorevole alla produttività

Capacità dimostrata nel gestire e promuovere le innovazioni tecnologiche e procedurali

Rispetto delle direttive aziendali e del codice di comportamento

**VALUTAZIONE COMPLESSIVA (= somma dei punteggi )**

**MAX 100**

50% della valutazione

40% della valutazione

### Punti di forza e Aspetti da migliorare

Osservazioni del valutato

Data

**Firma del valutatore**

Responsabile funzionale \_\_\_\_\_

*(Cisa)*

*ANAR) Assessore (SIST)*

*T. Nobile*

*(Cisa)*

*Battista Feder S.*

**Firma del valutato**

*SICAS (Cisa)*

## SCHEDA di VALUTAZIONE ANNUALE DIRIGENTI

Anno	Struttura Organizzativa
------	-------------------------

### Dati Anagrafici del Valutato

Cognome e Nome	Matricola
Posizione professionale	Dal (gg/mm/aaaa)

### VALUTAZIONE DELLA PRESTAZIONE E DEI COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI

Obiettivo di qualità

(1-20 x peso)




60% della valutazione

Obiettivo strategico

Altri obiettivi

*La valutazione delle prestazioni deve essere pari al 60% del totale punteggio*

(1-20)




40% della valutazione

Tensione al risultato

Impegno e Flessibilità

VALUTAZIONE COMPLESSIVA (= somma dei punteggi )

--

MAX 100

### Punti di forza e Aspetti da migliorare

Osservazioni del valutato

Data

Firma del valutatore  
Responsabile funzionale

ANAO ASSESSORI/SNAD

Rdm

Firma del valutato

Sicu *leee*

*ai  
(a) Feodor Römer*

## SCHEDA di VALUTAZIONE

Dirigenti con Incarichi di struttura  
**PER LA SCADENZA INCARICO**

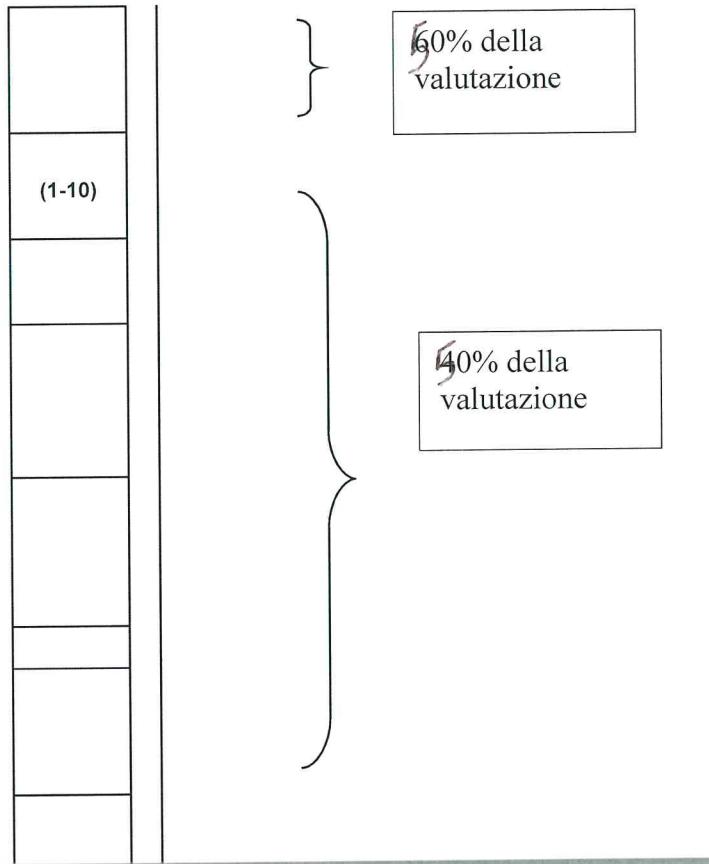
Anno	Struttura Organizzativa
------	-------------------------

### Dati Anagrafici del Valutato

Cognome e Nome	Matricola
Incarico di struttura	Dal (gg/mm/aaaa)

### VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI (1-50)

Valutazione complessiva delle prestazioni svolte durante l'incarico



### VALUTAZIONE DEI COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI

Capacità nella gestione e nella promozione formativa delle risorse umane e nello sviluppare la motivazione e il senso di appartenenza – creazione dell'identità del gruppo di lavoro

Capacità di valorizzazione delle risorse umane, attraverso la promozione della formazione, la gestione del processo di assegnazione obiettivi, gestione del processo di valutazione anche tramite una **significativa differenziazione dei giudizi** e di migliorare il clima interno come fattore di benessere organizzativo

Capacità di definire un piano di sviluppo della struttura e un assetto organizzativo che risponda alle esigenze di produttività di qualità ed efficienza anche attraverso la delega ai propri collaboratori e lo sviluppo dell'autonomia professionale e di promozione delle innovazioni tecnologiche e procedurali

Rispetto delle direttive aziendali e del codice di comportamento

Capacità di prevedere e di assecondare le esigenze operative, piena consapevolezza del ruolo e possesso delle competenze manageriali

### VALUTAZIONE COMPLESSIVA = MAX 100

### Punti di forza e Aspetti da migliorare

Osservazioni del valutato

Data

Firma del valutatore

Firma del valutato

*Annamaria SASSI / SNAS*  
*B. Sassi*

*siasi*      *Verre*  
*Ces*  
*Cesu*      *Fedive* *Belleri*



## **SCHEDA di VALUTAZIONE ANNUALE DIRIGENTI**

## **Anno** **Struttura Organizzativa**

## Dati Anagrafici del Valutato

Cognome e Nome	Matricola
Posizione professionale	Dal (gg/mm/aaaa)

## VALUTAZIONE DELLA PRESTAZIONE E DEI COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI

(1-20 x peso)

#### Obiettivo di qualità

#### Obiettivo strategico

### Altri obiettivi

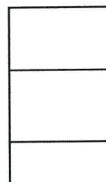
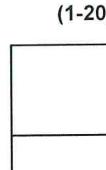
*La valutazione delle prestazioni deve essere pari al 60% del totale punteggio.*

#### **■** *Conclusions*

Impegno e Flessibilità

VALUTAZIONE COMPLESSIVA ( = somma dei punteggi )

MAX 100

(1-20)	
<i>alle punteggio</i>	

65% della valutazione

↳ 50% della valutazione

1

#### Punti di forza e Aspetti da migliorare

Data

### **Firma del valutatore**

Responsabile funzionale

### **Firma del valutato**

ANAAO ASSISTANT SWAB  
Vibrofuge  
SWS PASSID (new)

VIL-FPC  
~~A.J.~~

Fedde Ballew

# SCHEDA DI ASSEGNAZIONE OBIETTIVI PER INCARICHI PROFESSIONALI

ANNO 2017

Data \_\_\_\_\_

Responsabile	Nome	Cognome	Struttura di appartenenza
Resp.di struttura			

Valutato	Struttura	Profilo professionale	Matricola

Obiettivo di Qualità	Rif. Budget anno/Obiettivi di struttura	Peso
Obiettivo Strategico	Rif. Budget anno/Obiettivi di struttura	
Altri Obiettivi		
<b>Tot.</b>		<b>100%</b>

Annotazioni:

FIRMA RESPONSABILE DI STRUTTURA

FIRMA VALUTATO

FP CCIL  
Borsig  
Abboni - FEDIR

ANIAAD ASSIST. / S.N.A.R.A.  
VIL-FPZ  
F. J. R.

SCARS (verso)  
D. C. (verso)



Azienda USL Toscana nord ovest