



### AZIENDA OSPEDALIERA DELLA PROVINCIA DI PAVIA

Sede Legale: Viale Repubblica, 34 - 27100 PAVIA

Tel. 0382 530596 - Telefax 0382 531174

e-mail: [direzione\\_generale@ospedali.pavia.it](mailto:direzione_generale@ospedali.pavia.it)

[www.ospedali.pavia.it](http://www.ospedali.pavia.it)

## Contratto Integrativo sulle modalità di erogazione della cd. "produttività" al Personale del Comparto Decorrenza applicazione accordo: anno 2014

La quota teorica di produttività di ciascun dipendente dell'Area del Comparto viene legata a due variabili:

- al grado di raggiungimento di obiettivi predefiniti,
- alla valutazione individuale.

### 1) Grado di raggiungimento di obiettivi predefiniti - Quota collegata: 40%

Ad inizio anno viene definito, in accordo con il SITRA Aziendale e con i Dirigenti dell'Area Tecnico-Amministrativa, un set di obiettivi, preferibilmente collegati alle Regole di Sistema definite da Regione Lombardia per l'anno di riferimento, atti a coinvolgere e responsabilizzare tutto il Personale del Comparto.

Il monitoraggio di detti obiettivi verrà effettuato attraverso la stesura, da parte dei diversi Responsabili/Referenti, di relazioni certificanti lo stato di avanzamento dei progetti ed il raggiungimento di quanto definito nei diversi step quadrimestrali.

La valutazione del raggiungimento avverrà secondo i seguenti criteri:

- ✓ grado di raggiungimento dell'obiettivo inferiore al 30%: valutazione pari a 0%;
- ✓ grado di raggiungimento dell'obiettivo tra il 30% e il 49%: valutazione pari al 50%;
- ✓ grado di raggiungimento dell'obiettivo tra il 50% e il 79%: valutazione pari al 80%;
- ✓ grado di raggiungimento dell'obiettivo pari o superiore al 80%: valutazione pari al 100%.

La quota collegata al raggiungimento di detti obiettivi sarà pari al 40% della quota teorica di ciascun dipendente dell'Area del Comparto e l'erogazione delle quote di produttività avverrà quadrimestralmente, secondo la seguente tempistica e previa valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi:

maggio: 33% - settembre: 33% - entro il I semestre anno successivo: 34% In sintesi:

Mese erogazione	Grado di raggiungimento obiettivi	Quota erogata
Maggio	Inferiore al 30%	0%
Maggio	Tra il 30% e il 49%	16,5%
Maggio	Tra il 50% e il 79%	26,4%
Maggio	Pari o superiore all' 80%	33%

Mese erogazione	Grado di raggiungimento obiettivi	Quota erogata
Settembre	Inferiore al 30%	0%
Settembre	Tra il 30% e il 49%	16,5%
Settembre	Tra il 50% e il 79%	26,4%
Settembre	Pari o superiore all' 80%	33%

Mese erogazione	Grado di raggiungimento obiettivi	Quota erogata
Entro I semestre anno successivo	Inferiore al 30%	0%
Entro I semestre anno successivo	Tra il 30% e il 49%	17%
Entro I semestre anno successivo	Tra il 50% e il 79%	27,2%
Entro I semestre anno successivo	Pari o superiore all' 80%	34%

Azienda Ospedaliera della Provincia di Pavia
   
 Regione Lombardia

## 2) Valutazione individuale - Quota collegata: 60%

La valutazione individuale è graduata in sette diversi scaglioni a cui viene collegata la spettante quota di produttività:

- ✓ valutazione di prestazione lavorativa assolutamente inferiore al minimo atteso (punteggio tra 1-3): quota spettante di produttività legata alla valutazione individuale: 0%;
- ✓ valutazione di prestazione lavorativa inferiore al minimo atteso (punteggio tra 4-7): quota spettante di produttività legata alla valutazione individuale: 15%;
- ✓ valutazione di prestazione lavorativa pienamente sufficiente (punteggio tra 8-11): quota spettante di produttività legata alla valutazione individuale: 75%;
- ✓ valutazione di prestazione lavorativa buona (punteggio tra 12-15): quota spettante di produttività legata alla valutazione individuale: 95%;
- ✓ valutazione di prestazione lavorativa ottima (punteggio tra 16-17): quota spettante di produttività legata alla valutazione individuale: 100%;
- ✓ valutazione di prestazione lavorativa ottima con punteggio pari a 18: quota spettante di produttività legata alla valutazione individuale: 100% + resti;
- ✓ valutazione di prestazione lavorativa eccellente (punteggio tra 19-21): quota spettante di produttività legata alla valutazione individuale: 100% + resti.

Il saldo della produttività, composto dal saldo della quota collegata ad obiettivi predefiniti e dall'intera quota collegata alla valutazione individuale, verrà erogata preferibilmente nel mese di marzo dell'anno successivo a quello di riferimento e, comunque, non oltre il primo semestre dell'anno successivo a quello di riferimento.

L'erogazione non verrà effettuata in un mese in cui dovrà effettuarsi il pagamento delle RAR.

Per quanto concerne l'attribuzione dei cd "resti" ai dipendenti che avranno conseguito i punteggi 18, 19, 20 e 21, l'intero ammontare disponibile verrà suddiviso in parti uguali tra tutti gli aventi diritto per importi che unitariamente non potranno superare i 150,00 €.

L'eventuale ulteriore residuo verrà suddiviso, in parti uguali, tra tutti i lavoratori ad eccezione di coloro che avranno conseguito un punteggio compreso da 1 e 3.



The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials in black ink. Some are clearly legible, such as 'Mec' and 'Mec', while others are more stylized or scribbled. There are also some small symbols and marks scattered around the signatures.

Att. 2)

### SCHEDA DI VALUTAZIONE

Anno:

Personale: nominativo del valutato

Responsabile: nominativo del valutatore

**Comparto - CATEGORIE: A - B - BS (ruoli tecnico, sanitario, amministrativo) - Sotto i tre mesi di servizio effettivo il personale non è valutato e non consegue, pertanto, la retribuzione di risultato -** **Punteggio complessivo (max p. 21)**

**Area Prestazioni c1** **punteggio (1/+5)**

- Ha dimostrato di conoscere i propri compiti
- Ha dimostrato di svolgere i propri compiti con puntualità su indicazioni date
- Ha dimostrato di svolgere i propri compiti con precisione su indicazioni date
- Ha fornito un contributo personale all'attività della propria U.O./Ufficio/Servizio entro i limiti del proprio profilo e delle proprie competenze

**Area Professionalità c2** **punteggio (1/+5)**

- Ha dimostrato di conoscere i regolamenti ed i codici di comportamento aziendali
- Ha dimostrato di attenersi puntualmente ai primi garantendo un buon rendimento in servizio
- Ha dimostrato di conoscere i protocolli e le procedure della propria U.O./Ufficio/Servizio
- Ha dimostrato capacità di trasferire nella pratica le proprie conoscenze professionali nel rispetto dei requisiti di precisione
- Ha dimostrato capacità di trasferire nella pratica le proprie conoscenze professionali nel rispetto dei requisiti di puntualità

**Area comportamenti individuali e relazionali c3** **punteggio (1/+5)**

- Ha dimostrato buona capacità di relazionarsi con colleghi
- Ha dimostrato buona capacità di relazionarsi con i superiori
- Ha dimostrato buona capacità di relazionarsi con i pazienti (area sanitaria)
- Ha dimostrato buona capacità di relazionarsi con gli utenti (area amministrativa)
- Ha dimostrato capacità di gestire situazioni ove necessita equilibrio di comportamenti (stress, comportamenti adeguati alla situazione, comportamenti omogenei e costanti)
- Ha lavorato dimostrando attenzione alla propria immagine
- Ha lavorato dimostrando attenzione all'immagine dei colleghi e dell'Azienda
- Ha dimostrato di riconoscere e correggere i propri errori comportamentali e/o professionali
- Ha dimostrato disponibilità alle esigenze del servizio in situazioni di criticità straordinaria

**Area orientamento e risultato c4** **punteggio (1/+5)**

- Ha dimostrato di conoscere il proprio ruolo all'interno dell'equipe
- Ha dimostrato di conoscere il ruolo dei vari componenti dell'equipe in cui è inserito
- Ha dimostrato di conoscere gli obiettivi della propria U.O./Servizio/Ufficio
- Ha contribuito al raggiungimento degli obiettivi della propria U.O./Servizio/Ufficio

**TOTALE VALUTAZIONE Aree c1/c2/c3/c4 (P. 4/20)** **PUNTEGGIO.....**

**PUNTEGGIO PRESENZE:** **Punteggio (+1/-1)**

- con almeno il 90% di presenze sul monte ore individuale per categoria professionale = **punti 1**
- presenze tra il 70% e l'89% sul monte ore individuale per categoria professionale = **punti 0**
- presenze < al 70% sul monte ore individuale per categoria professionale = **punti -1**

**PUNTEGGIO SANZIONI DISCIPLINARI:** **Punteggio (-1/-3)**

- censure, multe = **punti -1**
- sospensioni sino a 10 giorni = **punti -2**
- sospensioni oltre 11 giorni e sino a 6 mesi = **punti -3**

**VALUTAZIONE INDIVIDUALE COMPLESSIVA (P. 0/21)** **PUNTEGGIO.....**

FIRMA: del valutatore

FIRMA: del valutato

Handwritten signatures and initials of the evaluator and the evaluated person, including a large signature on the right side.

### SCHEDA DI VALUTAZIONE

Anno:

Personale: nominativo del valutato

Responsabile: nominativo del valutatore

Comparto - CATEGORIA: C (ruolo tecnico, sanitario, amministrativo) - Sotto i tre mesi di servizio effettivo il personale non è valutato e non consegue, pertanto, la retribuzione di risultato

Punteggio complessivo  
(max p. 21)

**Area Prestazioni c1**

punteggio (1/+5)

Ha dimostrato di conoscere i propri compiti e/o responsabilità

Ha dimostrato di svolgere i propri compiti con puntualità su indicazioni date

Ha dimostrato di svolgere i propri compiti con precisione su indicazioni date

Ha fornito un contributo personale all'attività della propria U.O./Ufficio/Servizio entro i limiti del proprio profilo e delle proprie competenze

**Area Professionalità c2**

punteggio (1/+5)

Ha dimostrato di conoscere i regolamenti ed i codici di comportamento aziendali

Ha dimostrato di attenersi puntualmente ai primi garantendo un buon rendimento in servizio

Ha dimostrato di conoscere i protocolli e le procedure della propria U.O./Ufficio/Servizio

Ha dimostrato capacità di trasferire nella pratica le proprie conoscenze professionali nel rispetto dei requisiti di precisione

Ha dimostrato capacità di trasferire nella pratica le proprie conoscenze professionali nel rispetto dei requisiti di puntualità

Ha utilizzato criterio di economicità e razionalità nell'impiego delle risorse a disposizione

Ha dimostrato di essere impegnato e motivato nella proposta di soluzioni innovative ai problemi dell'U.O. (capacità propositiva)

**Area comportamenti individuali e relazionali c3**

punteggio (1/+5)

Ha dimostrato buona capacità di relazionarsi con colleghi

Ha dimostrato buona capacità di relazionarsi con i superiori

Ha dimostrato buona capacità di relazionarsi con gli utenti (anche utenti interni)

Ha dimostrato capacità di gestire situazioni ove necessita equilibrio di comportamenti (stress, comportamenti adeguati alla situazione, comportamenti omogenei e costanti)

Ha lavorato dimostrando attenzione alla propria immagine

Ha lavorato dimostrando attenzione all'immagine dei colleghi e dell'Azienda

Ha dimostrato di riconoscere e correggere i propri errori comportamentali e/o professionali

Ha dimostrato disponibilità alle esigenze del servizio in situazioni di criticità straordinaria

**Area orientamento e risultato c4**

punteggio (1/+5)

Ha dimostrato di conoscere il proprio ruolo all'interno dell'equipe

Ha dimostrato di conoscere il ruolo dei vari componenti dell'equipe in cui è inserito

Ha dimostrato di conoscere gli obiettivi della propria U.O./Servizio/Ufficio

Ha contribuito al raggiungimento degli obiettivi della propria U.O./Servizio/Ufficio

**TOTALE VALUTAZIONE Aree c1/c2/c3/c4 (P. 4/20)**

PUNTEGGIO.....

**PUNTEGGIO PRESENZE:**

Punteggio (+1/-1)

con almeno il 90% di presenze sul monte ore individuale per categoria professionale = punti 1

presenze fra il 70% e l'89% sul monte ore individuale per categoria professionale = punti 0

presenze < al 70% sul monte ore individuale per categoria professionale = punti -1

**PUNTEGGIO SANZIONI DISCIPLINARI:**

Punteggio (-1/-3)

censure, multe = punti -1

sospensioni sino a 10 giorni = punti -2

sospensioni oltre 11 giorni e sino a 6 mesi = punti -3

**VALUTAZIONE INDIVIDUALE COMPLESSIVA (P. 0/21)**

PUNTEGGIO.....

FIRMA: del valutatore

FIRMA: del valutato

**SCHEDA DI VALUTAZIONE**

Anno:

Personale: nominativo del valutato

Responsabile: nominativo del valutatore

<b>Comparto - CATEGORIA: D (ruoli tecnico, sanitario, amministrativo) - Sotto i tre mesi di servizio effettivo il personale non è valutato e non consegue, pertanto, la retribuzione di risultato</b>	<b>Punteggio complessivo (max p. 21)</b>
<b>Area Prestazioni c1</b>	<b>punteggio (1/+5)</b>
Ha dimostrato di conoscere le proprie aree di responsabilità	
Ha dimostrato di svolgere la propria attività con puntualità e precisione	
Ha fornito un contributo personale all'attività della propria U.O./Ufficio/Servizio entro i limiti del proprio profilo e delle proprie competenze	
Ha dimostrato capacità di organizzare il proprio lavoro e quello degli operatori che afferiscono all'Ufficio/U.O./Servizio	
Ha eseguito con professionalità e competenza attività di formazione ed addestramento nei confronti degli operatori neo assunti o neo inseriti, qualora richiesto	
Ha assunto iniziative per risolvere situazioni nuove ed impreviste	
<b>Area Professionalità c2</b>	<b>punteggio (1/+5)</b>
Ha dimostrato di conoscere i regolamenti ed i codici di comportamento aziendali	
Ha dimostrato di attenersi puntualmente ai primi garantendo un buon rendimento in servizio	
Ha dimostrato di conoscere i protocolli e le procedure della propria U.O./Ufficio/Servizio	
Ha dimostrato capacità di trasferire nella pratica le proprie conoscenze professionali nel rispetto dei requisiti di precisione e puntualità	
Ha dimostrato di essere impegnato e motivato nella crescita professionale proponendo soluzioni innovative quali risposte ai problemi dell'U.O. (capacità propositiva)	
Ha utilizzato criterio di economicità e razionalità nell'impiego delle risorse a disposizione	
<b>Area comportamenti individuali e relazionali c3</b>	<b>punteggio (1/+5)</b>
Ha dimostrato buona capacità di relazionarsi con colleghi, superiori	
Ha dimostrato buona capacità di relazionarsi con pazienti e utenti (anche utenti interni)	
Ha dimostrato capacità di gestire situazioni ove necessita equilibrio di comportamenti (stress, comportamenti adeguati alla situazione, comportamenti omogenei e costanti)	
Ha lavorato dimostrando attenzione alla propria immagine	
Ha lavorato dimostrando attenzione all'immagine dei colleghi e dell'Azienda	
Ha dimostrato di riconoscere e correggere i propri errori comportamentali e/o professionali	
Ha dimostrato disponibilità alle esigenze del servizio in situazioni di criticità straordinaria	
<b>Area orientamento e risultato c4</b>	<b>punteggio (1/+5)</b>
Ha dimostrato di conoscere il proprio ruolo all'interno dell'equipe	
Ha dimostrato di conoscere il ruolo dei vari componenti dell'equipe in cui è inserito	
Ha dimostrato di conoscere gli obiettivi della propria U.O./Servizio/Ufficio	
Ha dimostrato di contribuire al raggiungimento degli obiettivi della propria U.O./Servizio/Ufficio	
<b>TOTALE VALUTAZIONE Aree c1/c2/c3/c4 (P. 0/20)</b>	<b>PUNTEGGIO.....</b>
<b>PUNTEGGIO PRESENZE:</b>	<b>Punteggio (+1/-1)</b>
con almeno il 90% di presenze sul monte ore individuale per categoria professionale (al netto del rischio radiologico) = <b>punti 1</b>	
presenze tra il 70% e 89% sul monte ore individuale per categoria professionale (al netto del rischio radiologico) = <b>punti 0</b>	
presenze < al 70% sul monte ore individuale per categoria professionale (al netto del rischio radiologico) = <b>punti -1</b>	
<b>PUNTEGGIO SANZIONI DISCIPLINARI:</b>	<b>Punteggio (-1/-3)</b>
condanne, multe = <b>punti -1</b>	
sospensioni sino a 10 giorni = <b>punti -2</b>	
sospensioni oltre 11 giorni e sino a 6 mesi = <b>punti -3</b>	
<b>VALUTAZIONE INDIVIDUALE COMPLESSIVA (P. 0/21)</b>	<b>PUNTEGGIO.....</b>
FIRMA: del valutatore	
FIRMA: del valutato	

## SCHEDA DI VALUTAZIONE

Anno:

Personale: nominativo del valutato

Responsabile: nominativo del valutatore

<b>Comparto - CATEGORIE: D con PO - DS senza PO - DS con PO (ruoli tecnico, sanitario, amministrativo) - Sotto i tre mesi di servizio effettivo il personale non è valutato e non consegue, pertanto, la retribuzione di risultato -</b>	<b>Punteggio complessivo (max p. 21)</b>
<b>Area Prestazioni c1</b>	<b>punteggio (1/+5)</b>
Ha dimostrato di conoscere le proprie aree di responsabilità	
Ha dimostrato di svolgere la propria attività con puntualità e precisione	
Ha fornito un contributo personale all'attività della propria U.O./Ufficio/ Servizio entro i limiti del proprio profilo e delle proprie competenze	
Ha dimostrato capacità di programmazione e controllo del proprio lavoro e di quello degli operatori che afferiscono all'area di riferimento	
Ha eseguito con professionalità e competenza attività di formazione ed addestramento nei confronti degli operatori assegnati	
Ha assunto iniziative per risolvere situazioni nuove ed impreviste	
<b>Area Professionalità c2</b>	<b>punteggio (1/+5)</b>
Ha dimostrato di conoscere i regolamenti ed i codici di comportamento aziendali	
Ha dimostrato di attenersi puntualmente ai primi garantendo un buon rendimento in servizio	
Ha dimostrato di conoscere i meccanismi operativi e gestionali aziendali che ha applicato in modo puntuale e preciso	
Ha dimostrato di conoscere le disposizioni di legge e contratti relativi alla gestione del personale	
Ha utilizzato criterio di economicità e razionalità nell'impiego delle risorse a disposizione	
Ha dimostrato di essere impegnato e motivato nella propria crescita professionale proponendo soluzioni	
<b>Area comportamenti individuali e relazionali c3</b>	<b>punteggio (1/+5)</b>
Ha collaborato al mantenimento di un buon clima organizzativo nella U.O./Servizio/Ufficio di appartenenza	
Ha dimostrato capacità relazionali mostrando attenzione alla propria immagine e a quella dell'Azienda	
Ha dimostrato capacità di gestire situazioni che richiedono particolare equilibrio di comportamento	
Ha dimostrato di prevenire e risolvere i conflitti interni all'Azienda che si sono manifestati	
Ha dimostrato di riconoscere e correggere i propri errori comportamentali e/o professionali	
Ha dimostrato disponibilità alle esigenze del servizio in situazioni di criticità straordinaria	
<b>Area orientamento e risultato c4</b>	<b>punteggio (1/+5)</b>
Ha dimostrato di conoscere il proprio ruolo all'interno dell'equipe	
Ha dimostrato di conoscere il ruolo dei vari componenti dell'equipe in cui è inserito	
Ha dimostrato di conoscere gli obiettivi aziendali e della propria U.O./Servizio/Ufficio	
Ha dimostrato di contribuire al raggiungimento degli obiettivi della propria U.O./Servizio/Ufficio	
Ha dimostrato di sapere superare gli ostacoli e conseguire i risultati attesi anche in presenza di difficoltà	
<b>TOTALE VALUTAZIONE Aree c1/c2/c3/c4 (P. 4/20)</b>	<b>PUNTEGGIO.....</b>
<b>PUNTEGGIO PRESENZE:</b>	<b>Punteggio (+1/-1)</b>
con almeno il 90% di presenze sul monte ore individuale per categoria professionale (al netto del rischio radiologico) = punti 1	
presenze tra il 70% e 89% sul monte ore individuale per categoria professionale (al netto del rischio radiologico) = punti 0	
presenze < al 70% sul monte ore individuale per categoria professionale (al netto del rischio radiologico) = punti -1	
<b>PUNTEGGIO SANZIONI DISCIPLINARI:</b>	<b>Punteggio (-1/-3)</b>
censure, multe = punti -1	
sospensioni sino a 10 giorni = punti -2	
sospensioni oltre 11 giorni e sino a 6 mesi = punti -3	
<b>VALUTAZIONE INDIVIDUALE COMPLESSIVA (P. 0/21)</b>	<b>PUNTEGGIO.....</b>
FIRMA: del valutatore	
FIRMA: del valutato	