

**DETERMINA DEL DIRETTORE DELLA
AREA VASTA N. 5**

N. 500/AV5 DEL 09/05/2016

Oggetto: Approvazione e recepimento del Contratto Integrativo di Lavoro del Comparto per la Produttività Collettiva anno 2016.

**IL DIRETTORE DELLA
AREA VASTA N. 5**

VISTO il documento istruttorio, riportato in calce alla presente determina, dal quale si rileva la necessità di provvedere a quanto in oggetto specificato;

RITENUTO, per i motivi riportati nel predetto documento istruttorio e che vengono condivisi, di adottare il presente atto;

- D E T E R M I N A -

1. Di recepire e adottare l'allegato Contratto Integrativo per la Produttività Collettiva del Comparto anno 2016, sottoscritto dalla delegazione trattante in data 2.05.2016, quale parte integrante e sostanziale del presente atto;
2. di dare mandato all'U.O.C. Gestione Risorse Umane per l'adozione degli adempimenti di competenza;
3. di procedere alla pubblicazione secondo la normativa vigente sul sito internet;
4. di dare atto che la presente determina non è sottoposta a controllo ai sensi dell'art. 4 della Legge 412/91 e dell'art. 28 della L.R. 26/96 e s.m.i.;
5. di dichiarare il presente atto immediatamente esecutivo;
6. di trasmettere il presente atto al Collegio Sindacale a norma dell'art. 17 della L.R. 26/96 e s.m.i.;

IL DIRETTORE AREA VASTA N. 5
(Avv Giulietta Capocasa)

La presente determina consta di n. 13 pagine di cui n. 10 pagine di allegati che formano parte integrante della stessa.

- DOCUMENTO ISTRUTTORIO -

U.O.C. Gestione Risorse Umane

Normativa ed atti di riferimento:

D. LGS. 165/2011, art. 40 bis
CCNL 19/04/2004, art. 30
CCNL 5/06/2006, art. 4
CCNL 10/04/2008, art. 9 e 11
CCNL 31/07/2009, art. 8
L. n. 122/2010

Motivazione:

La Delegazione Trattante dell'Area del Comparto – di parte pubblica e di parte sindacale – dell'Area Vasta n. 5, nel corso dell'incontro del 9.12.2015, giungeva alla definizione dei contenuti dell'Ipotesi di Contratto Integrativo per la Produttività Collettiva del Comparto anno 2016, e conseguentemente, procedeva a siglare la medesima ipotesi.

Con nota ns. prot. n. 100605 del 29.12.2015 la Direzione di Area Vasta trasmetteva l'Ipotesi di Contratto suindicato unitamente alla Relazione Illustrativa ed alla Relazione Tecnico – finanziaria, alla Direzione Generale Asur per il successivo invio al Collegio Sindacale per il relativo controllo ai sensi dell'art. 5 del CCNL 2002/2005 sottoscritto il 3/11/2005 e dell'art. 40 bis del D. Lgs. 165/2001.

Con nota prot. Asur n. 3202 del 1.02.2016 il Dirigente f.f. dell'Area Dipartimentale Gestione Risorse Economiche e Relazioni Sindacali Asur comunicava al Direttore di Area Vasta che il Collegio Sindacale nella seduta del 18.01.2016 aveva esaminato l'ipotesi di accordo esprimendo il seguente parere "AV5 – Area Comparto, Ipotesi di contratto integrativo aziendale produttività collettiva anno 2016. Il Collegio Sindacale esprime parere favorevole alla sottoscrizione della presente ipotesi di C.C.I."

Considerato quindi l'esito positivo del controllo sulla compatibilità dei costi con i vincoli di bilancio previsto dal novellato art. 40 bis del D.lgs 165/2011 così come modificato dall'art. 55 del D. Lgs. 150/2009, nel corso della riunione sindacale del 2.05.2016 si procedeva alla sottoscrizione del Contratto Integrativo per la Produttività collettiva per l'anno 2016.

Per quanto sopra premesso si ritiene di dover recepire ed adottare il Contratto Integrativo in parola sottoscritto con le OO.SS. in data 2.05.2016 al fine di procedere all'applicazione degli istituti.

Si ritiene, altresì, procedere alla relativa pubblicazione sul sito internet dell'Area Vasta nonché sul sito ASUR "Amministrazione Trasparente".

Per quanto sopra premesso

SI PROPONE

1. Di recepire e adottare l'allegato Contratto Integrativo per la Produttività Collettiva del Comparto anno 2016, sottoscritto dalla delegazione trattante in data 2.05.2016, quale parte integrante e sostanziale del presente atto;
2. di dare mandato all'U.O.C. Gestione Risorse Umane per l'adozione degli adempimenti di competenza;
3. di procedere alla pubblicazione secondo la normativa vigente sul sito internet;
4. di dare atto che la presente determina non è sottoposta a controllo ai sensi dell'art. 4 della Legge 412/91 e dell'art. 28 della L.R. 26/96 e s.m.i.;
5. di dichiarare il presente atto immediatamente esecutivo;
6. di trasmettere il presente atto al Collegio Sindacale a norma dell'art. 17 della L.R. 26/96 e s.m.i.;

Il Responsabile del Procedimento
Dott. Antonio Gidiucci

Il Dirigente del Servizio
Gestione Risorse Umane
- Dott. Silvio Maria Liberati -

Visto:
Il Dirigente f.f. U.O. Attività Economiche e Finanziarie
(Dott. Cesare Milani)

- ALLEGATI -

Allegati: n. 1 Contratto Integrativo di Lavoro per la Produttività Collettiva del Comparto anno 2016

COMPARTO SANITA' PUBBLICA

CONTRATTO INTEGRATIVO DI LAVORO

Produttività collettiva Area comparto anno 2016

**PRODUTTIVITA' COLLETTIVA PER IL MIGLIORAMENTO DEI
SERVIZI AI SENSI DELL'ART. 9 CCNL 2006-09 COMPARTO
PERSONALE SANITA' SOTTOSCRITTO IL 10.04.2008**

Siglato in data 9 dicembre 2015

Sottoscritto definitivamente il 2 maggio 2016

AZIENDA SANITARIA UNICA REGIONALE - Sede Legale: VIA CADUTI DEL LAVORO, 40 - 60131 ANCONA - C.F. e P.IVA 02175860424
AREA VASTA N. 5

Sede Amministrativa: ASCOLI PICENO - Via degli Iris - Tel. 07363581

In data 2 maggio 2016 presso la sede amministrativa dell'Area Vasta n. 5 di Ascoli Piceno e San Benedetto del Tronto in Ascoli Piceno, Via degli Iris, ha avuto luogo l'incontro tra:

LA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA:

E

LA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE SINDACALE:

Al termine, le parti convengono di stipulare il seguente Contratto Integrativo - produttività collettiva Area comparto con valenza dal 1° Gennaio al 31 Dicembre 2016.

ANNO 2016

CONTRATTO INTEGRATIVO DI AREA VASTA - PRODUTTIVITÀ COLLETTIVA AREA COMPARTO

1) Finalità del salario di produttività

Il sistema di incentivazione alla produttività è finalizzato:

- A migliorare, dal punto di vista quali/quantitativo il servizio che l'Area Vasta è chiamata ad offrire al cittadino utente, nel quadro di un più efficiente utilizzo delle risorse;
- A perseguire e a verificare in concreto i risultati ottenuti dall'équipe e dal singolo dipendente;
- A sperimentare procedure gestionali nell'ambito dei criteri generali posti, in modo decentrato, a livello di singolo dipartimento e unità operativa.

Il vigente C.C.N.L. 2006/2009, primo biennio economico, per effetto del comma 1 dell'art. 9 conferma i principi contenuti dall'art. 30 del CCNL 19 Aprile 2004 e precisamente:

- che il fondo è destinato a promuovere il miglioramento organizzativo e l'erogazione dei servizi per la realizzazione degli obiettivi generali dell'azienda, finalizzati al conseguimento di più elevati livelli efficienza, di efficacia e di economicità dei servizi istituzionali;
- che "l'istituto della produttività collettiva è finalizzato al raggiungimento degli obiettivi e dei risultati, complessivamente concordati dalla direzione generale con i dirigenti responsabili delle unità operative mediante la metodologia della gestione per budget, in relazione alle risorse finanziarie, strumentali ed umane attribuite alle medesime unità operative, compresa la quota parte di produttività collettiva assegnata in contrattazione decentrata per lo specifico obiettivo";

- che i compensi dei dipendenti saranno attribuiti dal dirigente responsabile con riguardo alla collocazione organizzativa e professionale dei dipendenti interessati e della funzionalità della loro partecipazione ai singoli progetti ed obiettivi assegnati e al grado di partecipazione individuale nel raggiungimento degli obiettivi stessi.

Inoltre il CCNL 1998/2001 all'art. 4, non abrogato, prevede:

Comma 2 - "I sistemi di incentivazione del personale sulla base degli obiettivi, programmi e progetti di incremento della produttività e di miglioramento della qualità del servizio, con la definizione dei criteri generali delle metodologie di valutazione e di ripartizione delle risorse del fondo di cui all'art. 38, comma 3".

Comma 4 - "Le componenti salariali relative alla produttività da attribuire a livello di contrattazione integrativa sono correlate ai risultati conseguiti nella realizzazione dei citati programmi, verificati dal Nucleo di Valutazione".

Handwritten signatures and notes at the bottom of the page, including names like "MURSIMO", "RSU", and "CC-12".

2) Gestione del salario di produttività

Il fondo è annualmente ricostituito con apposito atto, ed è preposto alla corresponsione dei premi per la qualità della prestazione individuale e per i compensi della produttività collettiva e per il miglioramento dei servizi.

Esso viene integralmente destinato alla realizzazione di progetti per il raggiungimento degli obiettivi di budget, annualmente definiti in coerenza agli obiettivi assegnati dalla Direzione Generale ASUR, da corrispondere al personale del comparto di tutte le UU.OO. utilizzando l'apposita scheda di budget che viene allegata al presente atto del quale costituisce parte integrante e sostanziale (All. n. 1);

3) Regolamentazione del fondo della produttività collettiva per il miglioramento dei servizi e per il premio della qualità delle prestazioni individuali

Il fondo annualmente quantificato, verrà ripartito tra le Unità operative in base al numero dei dipendenti assegnando ad ogni categoria le relative quote, con riguardo alla collocazione organizzativa e professionale dei dipendenti interessati ed in proporzione al trattamento retributivo tabellare.

3.1 Determinazione delle quote

Il numero delle quote totali da utilizzare per la ripartizione del fondo tra le varie UU.OO. viene calcolato sulla base dei dipendenti a tempo indeterminato e a tempo determinato presenti in servizio al 1/1/2016, suddivisi per categoria contrattuale, moltiplicato il valore unitario attribuito per categoria.

CATEGORIA A	1,00 quota
CATEGORIA B	1,20 quota
CATEGORIA BS	1,25 quota
CATEGORIA C	1,45 quota
CATEGORIA D	1,65 quota
CATEGORIA DS	1,85 quota

3.2 Valore unitario della quota

Il valore della singola quota è determinato dall'importo del Fondo diviso il numero totale delle quote, moltiplicato per il valore unitario previsto dalla categoria di appartenenza.

3.3 Modalità di attribuzione del fondo

Il fondo verrà ripartito tra il personale della U.O. previa verifica del Nucleo di Valutazione tenendo conto dei seguenti criteri:

Il 90% è subordinato al raggiungimento degli obiettivi assegnati alla U.O. in sede di contrattazione di budget;

Il 10% è legato alla valutazione della performance individuale in conformità a quanto previsto dal "Piano della Performance" ASUR approvata con Determina del Direttore Generale Asur n. 262 del 7 aprile 2015.

4) La valutazione della performance individuale

Handwritten notes and signatures are present in the bottom left and bottom right corners of the page. The bottom left contains several names and initials, including 'P.151', 'S. Marchi', 'R. Rossi', 'M. Rossi', 'L. Rossi', 'A. Rossi', 'G. Rossi', 'P. Rossi', 'M. Rossi', 'L. Rossi', 'A. Rossi', 'G. Rossi', 'P. Rossi', 'M. Rossi', 'L. Rossi', 'A. Rossi', 'G. Rossi'. The bottom right contains a large signature, 'RSU Coll', and other illegible handwritten notes.

La valutazione individuale è diretta:

- ✓ a verificare il livello di prestazione di ciascun lavoratore valutato sulla base del grado di conseguimento di obiettivi individuali o dell'apporto individuale alla performance organizzativa;
- ✓ l'adeguatezza dei comportamenti dimostrati in rapporto al ruolo ricoperto;
- ✓ i risultati raggiunti dal dipendente rispetto agli obiettivi assegnati.

La valutazione individuale avviene attraverso la compilazione da parte del valutatore di una scheda di valutazione individuale. (Allegato 2).

La scheda di valutazione è suddivisa nelle seguenti aree che contengono le dimensioni di valutazione individuale così come individuate dal piano della performance Asur:

- a) Area dei risultati
- b) Area dei comportamenti organizzativi.

4.1 Monitoraggio intermedio

In corso d'anno, il valutatore, qualora si prefigurino rischi di mancato raggiungimento degli obiettivi, relativamente alla prestazione individuale, anche su istanza del valutato, effettua un monitoraggio.

In tale occasione gli obiettivi individuali potranno essere rimodulati e formalizzati nell'apposito verbale.

4.2 Valutazione finale

Entro i primi tre mesi dell'anno successivo a quello oggetto di valutazione, il valutatore valuta ciascun dipendente assegnato alla sua competenza, compilando la scheda di valutazione individuale allegata al presente Contratto Integrativo.

Il valutatore dovrà informare ciascun dipendente della valutazione complessiva indicando sulla scheda le motivazioni nel caso di valutazione negativa (insufficiente). Il dipendente valutato dovrà sottoscrivere la scheda e acquisirne copia. La scheda originale dovrà essere trasmessa dal valutatore all' U.O.C. Gestione Risorse Umane.

Il personale del comparto che non viene coinvolto o non viene messo nelle condizioni di elaborare e sviluppare obiettivi propri dovrà segnalarlo, per iscritto, al Dirigente Responsabile dell' U.O., nonché alla Direzione di Area Vasta la quale, provvederà alle azioni valutative di propria competenza.

Contro la valutazione di I^a istanza il dipendente valutato può presentare ricorso in forma scritta al valutatore di II^a istanza (Nucleo di Valutazione) con R.R. entro 10 giorni dal ricevimento della scheda individuale di valutazione e può anche chiedere di essere ascoltato in contraddittorio assistito da un consulente di fiducia. Il contraddittorio dovrà essere aperto dal Nucleo di Valutazione entro il mese successivo alla presentazione del ricorso e lo concluderà entro 180 giorni.

5) Personale interessato

752
[Handwritten signatures and initials, including names like 'MURSIMO', 'RUS', 'COL', and various initials]

Concorrono alla ripartizione del fondo relativo alla produttività collettiva per il miglioramento dei servizi tutti i dipendenti del Comparto Sanità assunti a tempo indeterminato ed a tempo determinato.

Per il personale neo assunto a tempo indeterminato, l'ammissione ai benefici decorre dal primo giorno di immissione in servizio e, comunque, proporzionalmente ai mesi di servizio effettuati.

Per il personale a tempo determinato i benefici spettano a decorrere dal terzo mese di servizio continuativo e, comunque, proporzionalmente al periodo lavorato.

Per i dipendenti in servizio ad orario ridotto l'erogazione avviene in proporzione all'orario effettuato.

In caso di assenze, escluse quelle per studio, aggiornamento, permessi e aspettative sindacali, ferie, infortuni sul lavoro, malattie professionali ed aspettativa obbligatoria per gravidanza e puerperio, Legge 104, si effettuerà una riduzione di 1/365 per ogni giorno di assenza.

6) Il Processo di Budget

Tutti i dipendenti debbono essere coinvolti nei progetti obiettivo incentivanti.

Il Dirigente responsabile della Unità Operativa, unitamente al titolare dell'incarico di coordinamento e/o di posizione organizzativa, contratta il budget e gli obiettivi da raggiungere con la Direzione di Area Vasta, differenziati eventualmente tra Dirigenza e Comparto e comunque distinguendo gli impegni e i compiti della dirigenza e del personale del comparto.

Le schede di budget contrattate dal Dirigente Responsabile della U.O. con la Direzione di Area Vasta costituiscono allegati al presente Contratto Integrativo definitivamente sottoscritto.

6.1 Assegnazione degli obiettivi

Il Dirigente responsabile della Unità Operativa, unitamente al titolare dell'incarico di coordinamento e/o di posizione organizzativa, entro 15 giorni dalla firma del budget con la Direzione di Area Vasta è tenuto ad organizzare una riunione di Unità Operativa, coinvolgendo Dirigenza e Comparto per l'illustrazione e la discussione del budget assegnato, illustrando gli obiettivi e acquisendo la firma da parte di tutti i collaboratori, per presa conoscenza degli obiettivi di riferimento nell'apposito verbale che verrà all'uopo redatto e corredato dalla scheda obiettivi che verrà consegnata a ciascuno.

Eventuali impedimenti allo svolgimento delle predette riunioni saranno segnalati alla Direzione di Area Vasta che provvederà in materia.

Nel caso in cui le procedure previste dal presente Accordo non vengano puntualmente rispettate, al dipendente non potrà essere effettuata alcuna decurtazione.

Ai fini delle verifica da parte del Nucleo di Valutazione e della relativa liquidazione a saldo delle competenze spettanti, il Dirigente Responsabile dovrà presentare alla Direzione di Area Vasta una relazione consuntiva sulla realizzazione dello stesso unitamente alle schede di valutazione individuale dei dipendenti che vi hanno partecipato.

7) Clausola di salvaguardia

A fine progetto, il Nucleo di Valutazione verificherà il raggiungimento degli obiettivi di struttura prefissati, proponendo la liquidazione dei premi di produttività in base alla percentuale raggiunta, che avverrà secondo il seguente schema:

515
Handwritten signatures and notes at the bottom of the page, including "NURSING", "RSU", and "COL".

Raggiungimento obiettivo dal	91% al 100%	liquidazione 100%
Raggiungimento obiettivo dal	76% al 90%	liquidazione 90%
Raggiungimento obiettivo dal	61% al 75%	liquidazione 75%
Raggiungimento obiettivo dal	50% al 60%	liquidazione 60%
Raggiungimento obiettivo sotto al 50%		liquidazione 0

8) Tempi e modalità di liquidazione

Per l'anno 2016 sarà erogato un acconto pari al 50% del fondo con i parametri sopra riportati previa verifica del Direttore di Area Vasta, in qualità di valutatore di prima istanza, deputato ad accertare lo stato di avanzamento delle attività legate agli obiettivi concordati negli incontri con i Dirigenti responsabili delle Unità Operative e sulla base delle attività effettuate nel I° semestre 2016, previa certificazione da parte nel Nucleo di Valutazione.

La corresponsione dell'acconto avverrà, per il personale a tempo indeterminato, entro il mese successivo alla certificazione del Nucleo di Valutazione del raggiungimento del 50% degli obiettivi, mentre, il personale a tempo determinato, verrà interamente liquidato solo in sede di liquidazione finale.

La liquidazione finale avverrà entro il primo mese successivo alla chiusura del bilancio di esercizio dell'anno di riferimento in coerenza con quanto previsto dal Piano della Performance Asur 2015-2017 e comunque previa certificazione del Nucleo di Valutazione.

Le quote residue non liquidate per mancato raggiungimento dell'obiettivo andranno ad incrementare il fondo di produttività dell'anno di competenza.

I risultati (percentuali e motivazioni) della verifica da parte del Nucleo di Valutazione saranno trasmessi al Servizio Personale per effettuare la liquidazione, ai Dirigenti Responsabili delle UU.OO. e ai titolari di incarico di coordinamento e/o di posizione organizzativa ed all'Ufficio Relazioni Sindacali, per consentire il monitoraggio dell'andamento delle attività alla fine di ogni esercizio.

NORMA TRANSITORIA FINALE

-Il presente accordo potrà essere oggetto di integrazioni e/o modifiche in relazione alle indicazioni e disposizioni regionali o ASUR di propria competenza, che interverranno successivamente alla stipula del presente Accordo.

Ascoli Piceno 2 maggio 2016

L.C.S.

Handwritten signatures and notes:

- 0152* (vertical note on the left)
- Margherita* (signature on the right)
- Walter* (signature on the right)
- RSU CGI* (signature on the bottom left)
- MURINA* (signature in the middle)
- 6* (small number in the middle)
- 6* (small number on the bottom right)
- Various other illegible handwritten signatures and initials.

DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA:

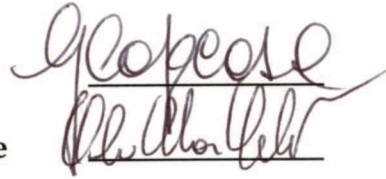
Avv. Giulietta Capocasa, Direttore di Area Vasta n. 5

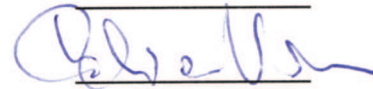
Dr. Silvio Maria Liberati, Direttore U.O.C. Gestione Risorse Umane

Dr.ssa Maria Teresa Nespeca, Direttore di Distretto

Dr. Vincenzo Calvaresi, Direttore Dipartimento di Prevenzione

Dr. Remo Appignanesi, Direttore Medico





DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE SINDACALE:

- Rappresentanti Territoriali:

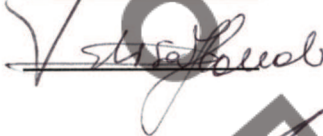
Segreteria FP CGIL



Segreteria CISL FP



Segreteria UIL



Segreteria FSI

Segreteria Nursind



- Componenti RSU DI AREA VASTA:

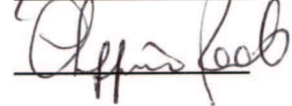
Benedetti Benedetto



Camilli Devis

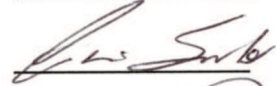


Chiappini Paolo



Chiovini Brunella

Cicconi Sante



Clerici Simone



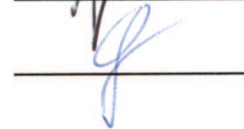
Comini Elio



Fioravanti Roberto

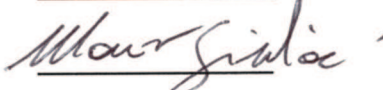


Fiori Caterina



Gaetani Luana

Giuliani Mauro



Guidotti Claudio

Guidotti Claudio

Massari Francesco

Massari Francesco

Menziotti Fausto

Menziotti Fausto

Montana Salvatore

Narducci Fabrizio

Pelosi Maurizio

Pelosi Maurizio

Poloni Fausto

Rosati Michele

Rosati Michele

Saienni Walter

Saienni Walter

Sirocchi Alfredo

Sirocchi Alfredo

Sudati Stefano

Sudati Stefano

Tavoletti Daniela

Tavoletti Daniela

Torresi Benedetto

Torresi Benedetto

Traini Tiziana

Traini Tiziana

Villa Paolo

Virgili Luciana

Virgili Luciana

ALBO PRETORIO

SCHEDA DI BUDGET 2016 C.d.R.:

Settore Strategico	Tipo obiettivo	Obiettivi specifici	Azioni programmate	Indicatori	Peso Dirigenza	Peso Comparto	Valore Atteso	Note per la valutazione del risultato	Grado raggiungimento %
Economico Finanziario									
Efficienza ed Appropriatazza organizzativa									
Miglioramento della qualità - Comunicazione - Soddisfazione degli utenti									
Apprendimento e crescita dell'organizzazione									
					0%	0%			

Come da Contratto Integrativo il Dirigente responsabile della Unità Operativa, unitamente al titolare dell'incarico di coordinamento e/o di posizione organizzativa, entro 15 giorni dalla firma del budget con la Direzione di Area Vasta è tenuto ad organizzare una riunione di Unità Operativa, coinvolgendo Dirigenza e Comparto per l'illustrazione e la discussione del budget stesso

Nel caso in cui intervengano nuove richieste di inserimento di obiettivi da parte della Direzione Generale Asur/Regione si procederà ad una revisione/ricontrattazione della scheda sottoscritta

Il Dirigente UOC

Il Direttore Area Vasta n.5
Avv. Giulietta Capocasa

Handwritten signatures and notes:

- Top left: *Stefano*
- Top middle: *Roberto*
- Top right: *Walter Scari*
- Middle left: *Roberto*
- Middle center: *Giulietta Capocasa* (with blue ink)
- Middle right: *Roberto*
- Bottom left: *Stefano*
- Bottom center: *Giulietta Capocasa* (with blue ink)
- Bottom right: *Maria Chiara*

SCHEDA DI VALUTAZIONE

Comparto

Anno _____ Struttura Organizzativa _____

DATI ANAGRAFICI DEL VALUTATO

Cognome e Nome _____

Matricola _____

Posizione Professionale _____

Area dei Risultati

Punteggio

Livello di partecipazione ai risultati della struttura di appartenenza

max 25 punti

Livello di raggiungimento degli obiettivi individuali assegnati (come da scheda obiettivi allegata)

max 25 punti

Area dei comportamenti organizzativi

Punteggio

Conoscenze generali

max 12,5 punti

Grado di coinvolgimento nella struttura

max 12,5 punti

Attenzione ai propri doveri

max 12,5 punti

Orientamento all'utenza

max 12,5 punti

VALUTAZIONE COMPLESSIVA (=somma dei punteggi)

max 100 punti

Punti di forza e Aspetti da migliorare

Osservazioni del valutato

Data _____

Firma del Dirigente _____

Firma del Coordinatore _____

Firma del valutato _____

11/02/2018

[Multiple handwritten signatures and notes in the right margin, including names like 'Maurizio...', 'Alessandro...', and 'Gian...']