

PERSONALE DEL COMPARTO SANITA'

23 FEBBRAIO 2026 - ACCORDO

Il Ciclo della Performance fa riferimento all'anno solare, che coincide con l'esercizio contabile e di budget e si conclude con la valutazione della performance organizzativa delle articolazioni aziendali, effettuata dall'Organismo Indipendente di Valutazione (O.I.V.), su istruttoria della Struttura Tecnica Permanente, e con la valutazione della performance individuale.

Per l'anno 2025, 2026 e 2027 è stato concordato l'avvio, in via sperimentale, del processo di valutazione individuale, solo e unicamente per il personale assegnatario di incarico di funzione o posizione, come da Regolamento approvato in data 22/01/26, definendo l'obiettivo del singolo operatore in coerenza con uno degli obiettivi assegnati alla struttura e coerente con l'incarico dei singoli professionisti.

Per il restante personale, invece, la valutazione individuale sarà correlata alla performance organizzativa per il raggiungimento degli obiettivi della Struttura.

Ai fini del trattamento accessorio, il sistema della misurazione della performance organizzativa, approvato con deliberazione 658/2025, riprende le percentuali di produttività riconosciuta correlate alle percentuali di raggiungimento degli obiettivi, concordate con le OO.SS. secondo lo schema seguente:

Per l'anno 2025:

% raggiungimento obiettivi	% PRODUTTIVITA' RICONOSCIUTA
Da 85% a 100%	100%
Da 60% a 84%	70%
< 60%	0%

Per l'anno 2026/2027:

% raggiungimento obiettivi	% PRODUTTIVITA' RICONOSCIUTA
Da 80% a 100%	100%
Da 70% a 79%	85%
Da 60% a 69%	70%
< 60%	0%

Per l'anno 2026 e 2027 le quote di produttività legate alla performance (ad esclusione del compenso aggiuntivo) sono erogate nella misura del 70% quale stato di avanzamento produttività, mentre il restante 30%, erogato a saldo, è correlato al raggiungimento della performance collettiva ed individuale. Per l'anno 2025 restano confermate le percentuali precedentemente concordate, rispettivamente dell'80% e del 20%.

Sulla quota di saldo, le percentuali di incidenza delle due tipologie di performance è la seguente:

Performance organizzativa: 65%

Performance individuale: 35%

La quota di saldo risultato relativa alla performance individuale è correlata alla scala di valori presente sulla scheda di valutazione del risultato individuale, e richiede una comparazione tra i suddetti valori (da 1 a 10) e la percentuale di raggiungimento legata al trattamento accessorio. A tal fine si concorda la seguente tabella di corrispondenza:

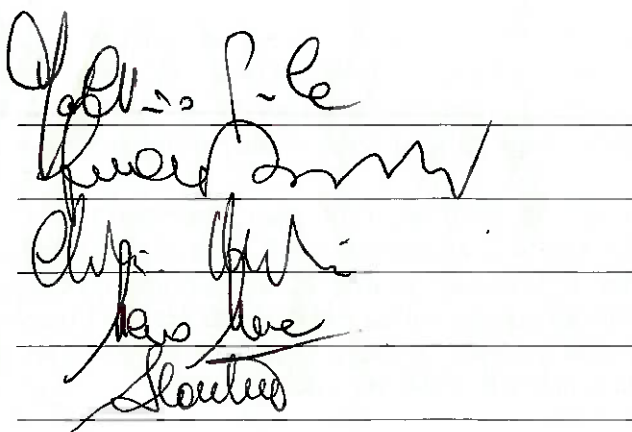
SCALA DI VALORI SULLA VALUTAZIONE DEL RISULTATO INDIVIDUALE	% PRODUTTIVITA' INDIVIDUALE RICONOSCIUTA
Da 8 A 10	100%
7	85%
6	70%
< 6	0%

Letto, approvato e sottoscritto.

Verduno, 23 febbraio 2026

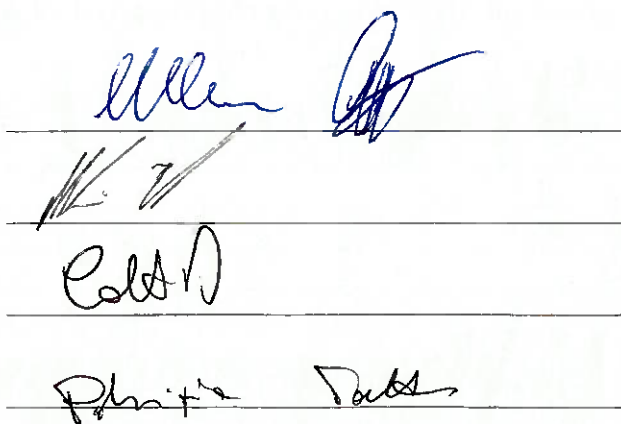
Parte aziendale:

- Il Direttore Generale
- Il Direttore Sanitario
- Il Direttore Amministrativo
- Il Direttore f.f. S.C. Amm.ne del Personale
- Il Direttore f.f. S.C. DIPSA



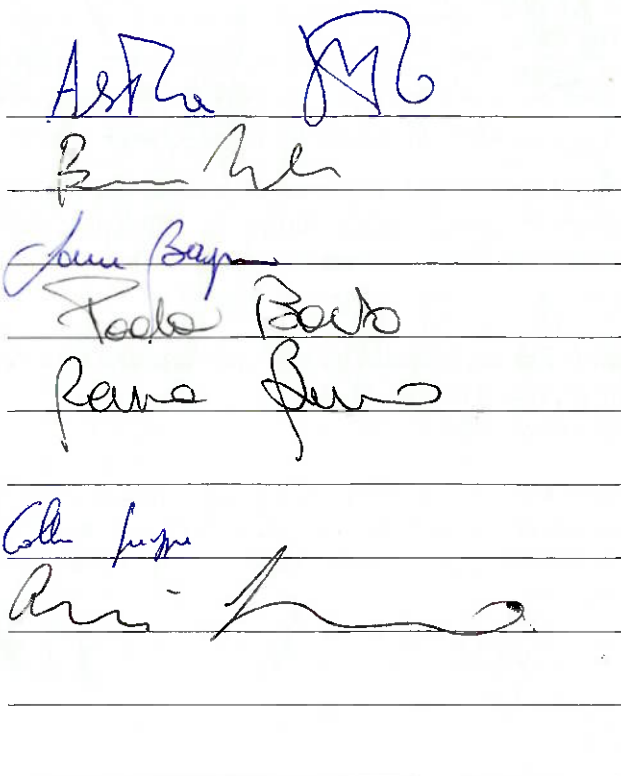
Organizzazioni sindacali:

- C.I.S.L. FP
- FIALS
- NURSIND
- NURSING UP



R.S.U. :

- Roberto ASTA (CISL FP)
- Nicolò BAROVERO (FIALS)
- Laura BERGESE (FP CGIL)
- Paola BOVO (CISL FP)
- Renza BRUNO (NURSING UP)
- Gaetano BUSCAGLIA (NURSING UP)
- Giuseppe COLLURA (CISL FP)
- Giovanna CRESCI (FP CGIL)
- Giuseppe CURELLA (FIALS)
- Giuseppe DI GENNARO (FIALS)



Federica FACHINO (FIALS)

Alessio GIACHINO (CISL FP)

Stefania GIACOSA (CISL FP)

Aleksandra GOCEVSKA (NURSIND)

Marianna GULLI' (CISL FP)

Alessandro IACONA (FIALS)

Giuseppe LANZARA (CISL FP)

Fulvio MARCHIORI (FIALS)

Oronzo MARINO (FIALS)

Calogero MILAZZO (FIALS)

Emiliana MOLLO (CISL FP)

Mauro PASTORE (CISL FP)

Milena RIMMAUDO (NURSING UP)

Marco SAPORITO (FIALS)

Rossana TADDEO (FP CGIL)

Pierpaolo TRUNFIO (FP CGIL)

