

Sistema di misurazione e valutazione della Performance individuale

Premessa

Il Sistema di misurazione e valutazione della Performance individuale – ovvero dell’apporto partecipativo individuale, così come denominato nell’Accordo sottoscritto il 21 dicembre 2011 - delineato nella determina presidenziale n. 186/2010 realizza il raccordo tra il nuovo contesto normativo e le logiche del previgente Sistema premiante dell’Istituto con riferimento alla componente valutativa del merito individuale, già aderenti ai principi ed ai criteri contenuti nelle norme contrattuali vevoli per il quadriennio 2006-2009 ed ancora vigenti in assenza della contrattazione per il triennio 2010-2012.

La valutazione della performance individuale misura la qualità e l’intensità del contributo assicurato da ciascun dipendente, in relazione al ruolo svolto, alla performance della Struttura di appartenenza, in termini di impegno profuso, prodotti realizzati, competenze tecniche possedute e comportamenti espressi.

Tale valutazione risulta completamente svincolata dalla valutazione della performance organizzativa, fatta eccezione per coloro che hanno la responsabilità di Strutture con autonomia budgetaria e/o gestionale del personale¹ - per i quali la valutazione della performance organizzativa della Struttura di pertinenza rientra anche come quota parte della valutazione della performance individuale, come già avviene nell’attuale sistema di valutazione dei dirigenti – nonché, per tutto il personale, nel caso in cui la valutazione della performance individuale sia negativa.

In quest’ultimo caso, infatti, l’esclusione dall’inserimento nella graduatoria di merito determina non solo la mancata corresponsione del compenso collegato alla performance individuale, ma anche una riduzione o l’azzeramento del compenso collegato alla performance organizzativa.

Al fine di assicurare la massima equità valutativa e la necessaria responsabilizzazione dei soggetti cui compete la valutazione, il personale è aggregato secondo livelli di accorpamento di categoria e territoriale, in gruppi di popolazione omogenea per attività/ruoli svolti e per soggetto responsabile della valutazione.

¹ I dirigenti con incarico dirigenziale generale, i coordinatori generali delle consulenze, il Sovrintendente medico generale, i dirigenti di II fascia, i funzionari con incarico dirigenziale di livello non generale (ex art. 19, comma 6, D.lgs n. 165/2001), i responsabili di Strutture non dirigenziali di tipo B (ai sensi dell’art. 9, comma 1 del D.lgs n. 150/2009) ed i funzionari con incarico di reggenza di struttura dirigenziale di livello non generale.

Detti livelli di accorpamento costituiscono anche il riferimento per l'attribuzione dei budget per l'erogazione dei compensi incentivanti.

All'esito della valutazione consegue l'attribuzione di un punteggio e l'inserimento in range di merito ai fini dell'erogazione dei compensi incentivanti l'apporto individuale, cui viene destinata una quota delle risorse complessive dei Fondi per il trattamento accessorio del personale definita annualmente in sede di contrattazione integrativa. Per l'anno 2011, tale quota è stata fissata nella misura del 30% delle risorse disponibili ai fini premiali.

Tale valutazione potrà altresì determinare l'inserimento del personale nelle fasce di merito individuale di cui all'art. 19 del D.Lgs. n.150/2009 valevoli ai fini delle progressioni economiche e di carriera del personale e della ripartizione delle eventuali risorse aggiuntive di cui al cd. "dividendo dell'efficienza" ex D.lgs. n. 141/2011.

1. Livelli di accorpamento di categoria e territoriale del personale

Come detto in premessa ed ai fini specificati, il personale viene aggregato nei sotto indicati gruppi omogenei di categorie e livelli di accorpamento territoriale:

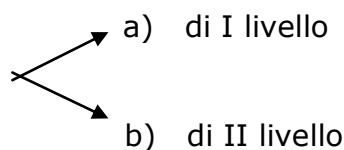
1.1 Categorie

1. dirigenti di I fascia e dirigenti di II fascia con incarico di livello generale, professionisti coordinatori generali, Sovrintendente medico generale
2. dirigenti di II fascia, funzionari con incarico dirigenziale di livello non generale (ex art. 19, comma 6, D.lgs n. 165/2001), responsabili di Strutture non dirigenziali di tipo B (ai sensi dell'art. 9, comma 1 del D.lgs. n. 150/2009), funzionari con incarico di reggenza di struttura dirigenziale di livello non generale;

3. personale delle Aree
- a) senza p.o. , con p.o. di 2° livello.
 - b) con p.o. di 1° livello o con posizione fissa
4. professionisti di ciascun ramo professionale
- a) senza incarico di coordinamento
 - b) con incarico di coordinamento

non generale

5. medici



1.2 Accorpamenti territoriali

personale delle Aree	un accorpamento per ciascun Centro di responsabilità dirigenziale (inclusa Aosta) + un accorpamento per ciascuna Direzione regionale/ provinciale + un accorpamento per ciascuna Direzione centrale + un accorpamento per ciascuna Struttura di particolare rilievo (Servizi, ecc.);
responsabili di Struttura non dirigenziale di tipo B	un accorpamento unico nazionale
funzionari di vigilanza	un accorpamento per ciascuna regione
personale collaborazione sanitaria	un accorpamento per ciascuna regione e un accorpamento per le Strutture riabilitative
professionisti di ciascun ramo professionale senza incarico di coordinamento generale	un accorpamento nazionale per ciascun ramo professionale
medici I livello	un accorpamento per ciascuna regione e un accorpamento per la DG;
medici II livello	un accorpamento unico nazionale;
professionisti coordinatori generali, avvocato generale, sovrintendente medico generale	un accorpamento unico nazionale
dirigenti con incarico di I fascia	un accorpamento unico nazionale;

dirigenti di II fascia

due distinti accorpamenti: uno per tutte le Sedi ed uno per tutti gli Uffici delle Direzioni regionali e centrali.

2 Processo di valutazione della performance individuale

La valutazione si consolida attraverso un iter procedurale di norma articolato nelle due fasi distinte di **proposta** - formulata da un proponente, eventualmente previa acquisizione di un parere preliminare non vincolante da parte del consulente interno, laddove tale figura sia resa necessaria per garantire l'oggettività del giudizio, in particolare per le strutture dirigenziali comprendenti più unità produttive e per gli uffici non dirigenziali di direzione regionale e centrale - e di **decisione**, la cui competenza/responsabilità è ricondotta a figure diverse, secondo lo schema riportato nell'allegato n. 1.

Le valutazioni negative della performance individuale, perché non si configurino come iniziative avulse dal contesto organizzativo e produttivo della Struttura, devono essere precedute - in corso d'anno - da una o più apposite, tempestive e circostanziate comunicazioni al dipendente interessato del suo insufficiente o mancato apporto, secondo un metodo comportamentale che privilegi, comunque, le finalità del coinvolgimento e del recupero delle professionalità.

Lo schema di sintesi riassuntivo delle aggregazioni di personale, con indicazione dei soggetti responsabili della valutazione della performance individuale e del livello di accorpamento ai fini dell'attribuzione dei budget per l'erogazione dei compensi incentivanti è riportato nell'allegato n. 1 bis.

3 Sistemi di valutazione della performance individuale

Per ciascuna categoria di dipendenti è previsto un sistema di valutazione della performance individuale con set di indicatori specifici (paragrafo 4) in relazione al ruolo svolto, come di seguito indicato.

➤ Sistema di valutazione n. 1

Valevole per i dirigenti con incarico dirigenziale di livello generale, i professionisti coordinatori generali, l'avvocato generale ed il sovrintendente medico generale.

Al predetto personale viene applicato, limitatamente alla valutazione dell'apporto individuale, il sistema di valutazione attualmente previsto per i dirigenti generali, di cui alla delibera consiliare n. 77/2008, opportunamente modificata per quanto attiene le competenze in ordine alla valutazione.

Per la valutazione della performance organizzativa, diversamente, viene adottato il sistema previsto per tutto il restante personale.

➤ **Sistema di valutazione n. 2**

Valevole per i dirigenti di II fascia, funzionari con incarico dirigenziale di livello non generale (ex art. 19, comma 6, D.lgs. n. 165/2001), responsabili di Strutture non dirigenziali di tipo B (ai sensi dell'art. 9, comma 1, del D.lgs. n. 150/2009), funzionari con incarico di reggenza di struttura dirigenziale di livello non generale.

La valutazione riguarda in particolare:

- il raggiungimento degli **obiettivi individuali**, che coincidono con gli esiti della performance organizzativa della Struttura di cui il soggetto valutato è responsabile;
- i **comportamenti organizzativi** - per la cui valutazione viene utilizzato il sistema di indicatori di cui alla determina del Direttore Generale f.f. n. 63/2003 - nonché la **capacità valutativa** del personale addetto alla struttura di cui il dirigente/funzionario è responsabile, limitatamente al personale delle Aree - **set di indicatori n. 2**.

L'incidenza di ciascuna delle sopra indicate componenti valutative sulla valutazione complessiva della performance individuale è diversificata e può essere variata di anno in anno previo confronto con le Organizzazioni sindacali.

Per l'anno 2011, l'incidenza delle predette componenti valutative è stata definita nella misura percentuale del 50% per entrambe.

Alla valutazione di ciascuna componente consegue l'attribuzione di un punteggio. La somma pesata dei singoli punteggi rapportata a 100 da luogo al punteggio complessivo della valutazione della performance individuale.

La valutazione del raggiungimento degli obiettivi individuali corrisponde agli esiti della performance organizzativa della Struttura di cui il soggetto valutato è responsabile². I punteggi vengono attribuiti secondo la seguente scala :

² Per i dirigenti del Servizio Ispettorato ed Audit gli obiettivi individuali coincidono con gli obiettivi premiali della Struttura unitariamente considerati.

Fasce di risultato	Punteggio
- risultato compreso tra 90,00 e 100:	100
- risultato compreso tra 80,00 e 89,99:	90
- risultato compreso tra 70,00 e 79,99:	80
- risultato compreso tra 60,00 e 69,99:	70
- risultato inferiore a 60:	0

La valutazione dei comportamenti organizzativi nonché della capacità valutativa del personale misura il rapporto tra i comportamenti espressi ed il livello di padronanza atteso per ciascun valutato; il valore ottenuto esprime il tasso di copertura dei comportamenti attesi che, moltiplicato per 100, determina il punteggio della valutazione medesima.

L'esito di tale valutazione, tiene conto anche della capacità valutativa del soggetto valutato.

➤ **Sistema di valutazione n. 3**

Valevole per il personale delle Aree:

- senza p.o., con p.o. di 2 ° livello - **set di indicatori n. 3a;**
- con p.o. di 1° livello o con posizione fissa - **set di indicatori n. 3b.**

Metodo di valutazione

La valutazione della performance individuale viene effettuata utilizzando i predetti set di indicatori (ciascuno in numero di 7) e riguarda l'intensità di espressione di ciascun indicatore.

Ciascun indicatore è espresso secondo una scala numerica la cui sezione positiva si sviluppa da 1 a 5, a cui corrispondono le valutazioni di:

- 1 = prestazione appena sufficiente (in funzione del ruolo),
- 2 = prestazione adeguata,
- 3 = prestazione più che adeguata,
- 4 = prestazione elevata,
- 5 = prestazione eccellente,

mentre, la sezione negativa (insufficienza della prestazione) si sviluppa da - 1 a -2 , a cui corrispondono le valutazioni di:

- - 1 = prestazione insufficiente (in funzione del ruolo),
- - 2 = prestazione del tutto inadeguata.

La valutazione complessiva della performance individuale si ottiene sommando algebricamente le valutazioni di ogni singolo indicatore e può quindi oscillare nel range -14 +35.

Si considera positiva la valutazione pari o superiore a + 7.

La valutazione negativa (inferiore a +7) comporta l'esclusione dal percepimento del compenso legato al merito individuale, nonché la riduzione del 20% del compenso collegato al raggiungimento degli obiettivi premiali, in caso di valutazione compresa tra 0 e 6, ovvero del 50%, in caso di valutazione compresa tra -1 e -7, l'azzeramento del compenso stesso, in caso di valutazione di valore inferiore a -7.

➤ **Sistema di valutazione n. 4**

Valevole per i professionisti di ciascun ramo professionale:

- senza incarico di coordinamento - **set di indicatori n. 4a;**
- con incarico di coordinamento non generale - **set di indicatori n. 4b.**

Il **Metodo di valutazione** applicato è il medesimo descritto per il Sistema n. 3.

➤ **Sistema di valutazione n. 5**

Valevole per i medici:

- di I livello - **set di indicatori n. 5a;**
- di II livello - **set di indicatori n. 5b.**

Il **Metodo di valutazione** applicato è il medesimo descritto per il Sistema n. 3

4 SET di indicatori per la valutazione della performance individuale

Si riportano gli elementi descrittivi essenziali dei distinti set di indicatori definiti ai fini della valutazione della performance individuale delle diverse categorie di personale.

➤ **SET di indicatori n. 2**

(per la valutazione dei comportamenti organizzativi nonché della capacità valutativa dei dirigenti di II fascia e personale assimilato)

Viene mantenuto l'attuale insieme di indicatori di cui alla determina del Direttore Generale f.f. n. 63/2003 di seguito riportato:

Competenze di Istituto

1. apprendimento,
2. conoscenza del business,
3. flessibilità,
4. integrazione interfunzionale,
5. orientamento al cliente esterno/interno,
6. orientamento all'efficienza,

Competenze di Ruolo

7. autocontrollo,
8. leadership,
9. negoziazione,
10. pianificazione;

Competenze di Posizione

11. problem solving,
12. assunzione di responsabilità,
13. guida e sviluppo dei collaboratori,
14. visione d'insieme.

Ai predetti indicatori si aggiunge un ulteriore indicatore della **capacità valutativa del personale** di cui il soggetto valutato è responsabile.

➤ **SET di indicatori n. 3a**

(per il personale delle Aree senza p.o., con p.o. di 2° livello)

Gli indicatori valutano la qualità e l'intensità del contributo assicurato alla performance della Struttura in termini di impegno profuso, prodotti realizzati, competenze tecniche possedute e di comportamenti espressi:

impegno ed etica comportamentale

1. **impegno ed interesse sul lavoro** (senso di responsabilità, affidabilità, impegno qualitativo, quantitativo, continuità, entità di presenza in servizio – fatte salve le tutele di legge);
2. **correttezza del comportamento** (osservanza delle regole, puntualità, eticità del comportamento, ecc...);

risposta alle attese di produttività e di competenza

3. **efficacia produttiva** (prodotti realizzati rispetto alle attese/prodotti intermedi ed operazioni semplici, accuratezza e tempestività, analisi e soluzione dei problemi);
4. **competenze tecniche** richieste dal ruolo assegnato;
5. **auto sviluppo** (disponibilità/impegno allo sviluppo del proprio patrimonio di conoscenze professionali e di mestiere, anche attraverso l'autoaggiornamento);

risposta alle attese comportamentali

6. **Dinamismo organizzativo** (sinergia; condivisione della conoscenza; disponibilità verso i colleghi; flessibilità, partecipazione attiva e coinvolgimento nelle attività dell'Area di lavoro; disponibilità e collaborazione concreta alla risoluzione di problematiche non di stretta competenza, contributo al miglioramento dei processi di lavoro);
7. **capacità comunicativa** (dimostrata nelle espressioni scritta, orale, relazionale di gruppo).

➤ **SET di indicatori n. 3b**

(per il personale delle Aree con p.o. di 1° livello o con posizione fissa)

Gli indicatori valutano la qualità e l'intensità del contributo assicurato alla performance della Struttura in termini di impegno profuso, prodotti realizzati, competenze tecniche possedute e di comportamenti espressi:

impegno ed etica comportamentale

1. **impegno ed efficacia produttiva** (affidabilità, impegno qualitativo, quantitativo, continuità, entità di presenza in servizio – fatte salve le tutele di legge, prodotti realizzati rispetto alle attese, accuratezza, analisi e soluzione dei problemi);
2. **correttezza del comportamento** (osservanza delle regole, puntualità, eticità del comportamento, ecc...);

risposta alle attese di produttività e di competenza

3. **competenze tecniche** richieste dal ruolo assegnato,
4. **auto sviluppo** (disponibilità/impegno allo sviluppo del proprio patrimonio di conoscenze professionali e di mestiere, anche attraverso l'autoaggiornamento);

risposta alle attese comportamentali

5. **adesione al ruolo** (assunzione di responsabilità, guida e sviluppo dei collaboratori, iniziativa, pianificazione e controllo);
6. **dinamismo organizzativo** (sinergia, condivisione della conoscenza; disponibilità verso i colleghi; flessibilità, partecipazione attiva e coinvolgimento nelle attività dell'Area di lavoro; disponibilità e collaborazione concreta alla risoluzione di problematiche non di stretta competenza, contributo al miglioramento dei processi di lavoro);
7. **capacità comunicativa** (dimostrata nelle espressioni scritta, orale, relazionale di gruppo).

➤ **SET di indicatori n. 4a**

(professionisti di ciascun ramo professionale senza incarico di coordinamento)

Gli indicatori valutano la qualità e l'intensità del contributo assicurato alla performance della Struttura in termini di impegno profuso, prodotti realizzati, competenze tecniche possedute e di comportamenti espressi:

impegno ed etica comportamentale

1. **impegno ed interesse sul lavoro** (affidabilità, impegno qualitativo, continuità, partecipazione ad eventi formativi istituzionali come docente, accuratezza, analisi e soluzione dei problemi, ecc.);
2. **correttezza del comportamento** (osservanza delle regole, eticità del comportamento anche riguardo alle norme deontologiche proprie della professione di appartenenza, ecc...);

risposta alle attese di produttività e di competenza

3. **efficacia produttiva** (produzione quali-quantitativa rispetto alle attese, contributo nell'individuazione degli obiettivi della Struttura di appartenenza e partecipazione al raggiungimento degli obiettivi della stessa, ecc.) ,
4. **competenze tecniche** richieste dal ruolo professionale;
5. **aggiornamento professionale** (autoaggiornamento, partecipazione ad eventi formativi come discente, ecc.) ;

risposta alle attese comportamentali

6. **adesione al ruolo professionale** (assunzione di responsabilità, iniziativa, pianificazione delle attività professionali, ecc.);
7. **dinamismo organizzativo** (sinergia; condivisione della conoscenza; capacità di collaborazione e cooperazione; integrazione interdisciplinare; contributo al miglioramento dei processi di lavoro; capacità comunicativa nelle espressioni scritta, orale, relazionale di gruppo; ecc..)

- **SET di indicatori n. 4b**
(per i professionisti con incarico di coordinamento non generale)

Gli indicatori valutano la qualità e l'intensità del contributo assicurato alla performance della Struttura in termini di impegno profuso, prodotti realizzati, competenze tecniche possedute e di comportamenti espressi:

impegno ed etica comportamentale

1. **impegno ed interesse sul lavoro** (affidabilità, impegno qualitativo, continuità, partecipazione ad eventi formativi istituzionali come docente, analisi e soluzione dei problemi);

2. **correttezza del comportamento** (osservanza delle regole, eticità del comportamento anche riguardo alle norme deontologiche proprie della professione di appartenenza, ecc...);

risposta alle attese di produttività e di competenza

3. **efficacia produttiva** (produzione quali-quantitativa rispetto alle attese, contributo nell'individuazione degli obiettivi della Struttura di appartenenza e partecipazione al raggiungimento degli obiettivi della stessa) ,
4. **competenze tecniche** richieste dal ruolo professionale;
5. **aggiornamento professionale** (autoaggiornamento, partecipazione ad eventi formativi come discente, ecc..) ;

risposta alle attese comportamentali

6. **adesione al ruolo professionale** (assunzione di responsabilità, efficacia nel coordinamento, capacità di perseguire l'unitarietà di indirizzo, capacità di valorizzare gli apporti professionali, iniziativa, pianificazione delle attività professionali, ecc);
7. **dinamismo organizzativo** (sinergia; condivisione della conoscenza; capacità di collaborazione e cooperazione; integrazione interdisciplinare; contributo al miglioramento dei processi di lavoro; capacità comunicativa nelle espressioni scritta, orale, relazionale di gruppo; ecc..).

➤ **SET di indicatori n. 5a** (medici di I livello)

Gli indicatori valutano la qualità e l'intensità del contributo assicurato alla performance della Struttura in termini di impegno profuso, prodotti realizzati, competenze tecniche possedute e di comportamenti espressi:

impegno ed etica comportamentale

1. **impegno ed interesse sul lavoro** (affidabilità, impegno qualitativo, continuità, entità di presenza in servizio – fatte salve le tutele di legge, partecipazione ad eventi formativi istituzionali come docente, accuratezza, analisi e soluzione dei problemi, ecc..);

2. **correttezza del comportamento** (osservanza delle regole, puntualità, eticità del comportamento anche riguardo alle norme deontologiche proprie della professione di appartenenza, ecc...);

risposta alle attese di produttività e di competenza

3. **efficacia produttiva** (produzione quali-quantitativa rispetto alle attese, contributo nell'individuazione degli obiettivi della Struttura di appartenenza e partecipazione al raggiungimento degli obiettivi della stessa, ecc);
4. **competenze tecniche** richieste dal ruolo professionale;
5. **aggiornamento professionale** (autoaggiornamento, partecipazione ad eventi formativi come discente, ecc..) ;

risposta alle attese comportamentali

6. **adesione al ruolo professionale** (assunzione di responsabilità, iniziativa, pianificazione delle attività professionali, ecc..);
7. **dinamismo organizzativo** (sinergia; sinergia con soggetti esterni quali ASL, Università e medici aziendali, condivisione della conoscenza; capacità di collaborazione e cooperazione; integrazione interdisciplinare; contributo al miglioramento dei processi di lavoro; capacità comunicativa nelle espressioni scritta, orale, relazionale di gruppo; ecc..)

➤ **SET di indicatori n. 5b** (per i medici di II livello)

Gli indicatori valutano la qualità e l'intensità del contributo assicurato alla performance della Struttura in termini di impegno profuso, prodotti realizzati, competenze tecniche possedute e di comportamenti espressi:

impegno ed etica comportamentale

1. **impegno ed interesse sul lavoro** (affidabilità, impegno qualitativo, continuità, entità di presenza in servizio – fatte salve le tutele di legge, partecipazione ad eventi formativi istituzionali come docente, accuratezza, analisi e soluzione dei problemi, ecc..);
2. **correttezza del comportamento** (osservanza delle regole, puntualità, eticità del comportamento anche riguardo alle norme deontologiche proprie della professione di appartenenza, ecc...);

risposta alle attese di produttività e di competenza

3. **efficacia produttiva** (produzione quali-quantitativa rispetto alle attese, contributo nell'individuazione degli obiettivi della Struttura di appartenenza e partecipazione al raggiungimento degli obiettivi della stessa, ecc);
4. **competenze tecniche** richieste dal ruolo professionale;
5. **aggiornamento professionale** (autoaggiornamento, partecipazione ad eventi formativi come discente, ecc..) ;

risposta alle attese comportamentali

6. **adesione al ruolo professionale** (assunzione di responsabilità, iniziativa, guida e sviluppo dei collaboratori, pianificazione e controllo delle attività professionali, ecc..);
7. **dinamismo organizzativo** (sinergia; sinergia con soggetti esterni quali ASL, Università e medici aziendali, condivisione della conoscenza; capacità di collaborazione e cooperazione; integrazione interdisciplinare; contributo al miglioramento dei processi di lavoro; capacità comunicativa nelle espressioni scritta, orale, relazionale di gruppo; ecc..).

5 Effetti della valutazione della performance individuale sull'erogazione dei compensi complessivi correlati alle performance

All'esito della valutazione della performance individuale consegue l'attribuzione di un punteggio secondo i sistemi di valutazione sopra indicati per ciascuna categoria di personale e l'inserimento nei range di merito sotto indicati ai fini dell'erogazione dei compensi incentivanti.

Le valutazioni negative della performance individuale, oltre a determinare il mancato percepimento del relativo compenso influenzano anche la misura del compenso correlato alla performance organizzativa, comportando riduzioni percentuali:

per il personale delle Aree, i professionisti ed i medici:

Tipo valutazione	Range punteggi performance individuale	Misura compenso performance individuale	Misura compenso performance organizzativa
Valutazioni positive	28 ÷ 35 (*)	110%	Intero
	15 ÷ 27	100%	Intero
	7 ÷ 14	90%	Intero

Valutazioni negative	0 ÷ 6	0%	Riduz. 20%
	- 7 ÷ - 1	0%	Riduz. 50%
	-14 ÷ - 8	0%	Nessun compenso

per i dirigenti di II fascia e personale assimilato:

Range Punteggi performance individuale; contingent max	Misura compenso performance individuale	Misura compenso performance organizzativa
superiore a 100; 30% (*)	Quota base maggiorata del 7,5%	Intero
95,00 ÷ 100;	Quota base maggiorata del 5%	Intero
90,00 ÷ 94,99;	Quota base	Intero
85,00 ÷ 89,99;	Quota base ridotta del 5%	Riduz. 20%
75,00 ÷ 84,99;	Quota base ridotta del 10%	Riduz. 50%
Minore di 75;	Quota base ridotta del 20%	Nessun compenso

(*) nelle fasce di compenso maggiore non può essere collocato più del 30% dei valutati di ciascun bacino di utenza. In caso di sfioramento, il personale eccedentario viene collocato nella fascia immediatamente inferiore. In caso di parità di punteggio, si terrà conto del criterio dell'anzianità di servizio più alta.

6 Procedure di conciliazione

Nell'ambito del processo di valutazione della performance individuale, al fine di garantire le necessarie tutele ai soggetti valutati e prevenire l'eventuale insorgenza di contenzioso in sede giurisdizionale, si introduce una procedura di conciliazione articolata, nella quasi totalità dei casi, su due livelli, secondo la logica del riesame e della revisione della valutazione effettuata.

In tale contesto, avverso il provvedimento di valutazione della performance individuale, il dipendente, entro 15 giorni dalla notifica dello stesso può proporre **istanza di riesame al decisore**.

Il decisore ha a sua volta 15 giorni per confermare ovvero modificare il predetto provvedimento.

In caso di conferma dello stesso, il dipendente potrà proporre **istanza di revisione del provvedimento** entro 15 giorni dalla notifica del riscontro negativo, secondo le seguenti modalità:

A) in caso di valutazione positiva:

- al **Direttore Regionale/Provinciale**, per il personale la cui valutazione è adottata da un Dirigente di una Struttura subordinata, che decide in via definitiva, sentite le Organizzazioni sindacali regionali;
- al **Dirigente responsabile della Direzione Centrale Risorse Umane**, che decide in via definitiva, sentite le Organizzazioni sindacali nazionali, per il personale la cui valutazione è adottata da un Direttore regionale/centrale, ad esclusione di quello la cui valutazione viene adottata dal Direttore centrale Risorse Umane medesimo;
- al **Direttore generale**, per tutto il personale valutato dal Direttore centrale Risorse Umane, nonché per il personale valutato da Lui stesso, che decide in via definitiva, sentite le Organizzazioni sindacali nazionali.

B) in caso di valutazione negativa:

- al **Direttore generale**, per tutto il personale, che decide in via definitiva, sentite le Organizzazioni sindacali nazionali.

Il revisore decide in via definitiva entro 15 giorni dalla presentazione dell'istanza di revisione del provvedimento di valutazione.

Avverso al provvedimento di valutazione negativa confermato in via definitiva, con conseguente esclusione dal sistema premiante aziendale, è perseguibile il ricorso al Collegio di conciliazione presso le Direzioni Provinciali del Lavoro.

In tale contesto, si rammenta la facoltatività di perseguimento e/o adesione a tale procedura conciliativa, ascritta dalla legge 4 novembre 2010, n. 183 (cd. Collegato Lavoro) sia al lavoratore che all'Amministrazione.

Resta comunque ferma, in ogni caso, la possibilità per il lavoratore valutato di esperire specifico ricorso in sede giudiziale.

Allegato 1

	proponente	Consulente interno	Decisore
Personale delle Aree ed ex art. 15 L. n. 88/89			
Personale Sede A e C			Dir. Struttura
Personale Sede B	Resp. struttura non dirigenziale		Dir. Struttura
Personale DR A, B e C di Strutture dirigenziali	Dir. Struttura		DR
Personale DR A, B, C e D di Strutture non dirigenziali	Resp. struttura non dirigenziale		DR
Resp. Strutture non dirigenziali di tipo B nelle Sedi	DR	Dir. Struttura	DG
Personale consulenze regionali/Avvocature distrettuali	Coord. Reg/Coord. Avv. distrettuale		DR
Personale DC	Dir. Struttura		DC
Personale DC strutture non dirigenziali	Resp. struttura non dirigenziale		DC
Personale consulenze centrali	Coord.Gen.		DCRU
Personale SMG	SMG		DCRU
Personale Strutture di rilievo DG *	Dir. Struttura/ Resp. struttura non dirigenziale		DC di rif. (determina DG n. 38/2009)
Funzionari di vigilanza non destinatari di posizione fissa (solo già INAIL)	Dir. Attività Istituzionali	Responsabile della funzione di vigilanza	DR
Personale collaborazione sanitaria delle Sedi e DR	Dir. Sede/ Dir Attività Istituzionali/Resp. Struttura non dirigenziale	Dir. Medico II liv.	DR
Personale collaborazione sanitaria delle Strutture riabilitative	Dir. Struttura riabilitativa	Dir. Medico II liv.	DC Riab.e Protesi
Resp. Strutture non dirigenziali di tipo B nella DG e nelle DR	DC/DR	Dir.struttura dirigenziale sovraordinata (**)	DG
Professionisti			
Profes. DR e delle Avv. distrettuali senza coord.	Coord. generale	Coord. Regionale/Coord. Avv. Distrettuale	DG

Profes. CIT DR senza coord.	Coord. generale		DG
Profes. Coord. Reg./Avv. distrettuale	Coord. generale		DG
Profes. DG senza coord.	Coord. generale		DG
Profes. Coord. settore centrale	Coord. generale		DG
Profes. Coord. Gen.		DCRU	DG
Medici			
Sovrintendente med. gen.		DCRU	DG
Medici I livello territoriali	Medico di II livello		DR
Medici I livello DG	SMG	Medico di II livello	DG
Medici I nivel. ex IPSEMA	SMG		DG
Medici II livello territoriali	SMG		DG
Medici II livello DG	SMG		DG
Dirigenti			
Dirigenti II fascia Sedi	DR		DG
Dirigenti II fascia Sedi ex IPSEMA	Direttore personale ex IPSEMA		DG
Dirigenti II fascia DG e DR	DC/DR		DG
Dirigenti II fascia Sede Centrale ex IPSEMA	DC ex IPSEMA		DG
Dirigenti II fascia con incarico gen.		DCRU	DG
Dirigenti I fascia		DCRU	DG

* Strutture individuate nella determina DG n. 38/2009.

** nelle sole Strutture ove l'incarico non dirigenziale insista in una Struttura dirigenziale di livello non generale (Ufficio di tipo B del Servizio centrale Acquisti della Direzione generale, Sede di tipo B di Bressanone nell'ambito della Sede dirigenziale di Bolzano, ecc..).

Schema di sintesi

Responsabilità valutazione – livello di accorpamento/budget - Fondo di finanziamento del personale INAIL

Categorie personale	Proponente	Consulente interno	Decisore	Livello di accorpamento per attribuzione budget	FONDO di finanziamento
Personale delle Aree e personale ex art. 15 L. n. 88/89					
Personale Sede A e C			Dir. Struttura	Pers. Aree – per Sede A	Aree e Art. 15
Personale Sede B	Resp. struttura non dirigenziale		Dir. Struttura		
Personale DR A, B e C di Strutture dirigenziali	Dir. Struttura		DR	Pers. Aree – per DR	
Personale DR A, B, C e D di Strutture non dirigenziali	Resp. struttura non dirigenziale		DR		
Personale consulenze regionali/Avvocature distrettuali	Coord. Reg/Coord. Avv. distrettuale		DR		
Personale DC	Dir. Struttura		DC	Pers. Aree – per DC	
Personale DC strutture non dirigenziali	Resp. struttura non dirigenziale		DC		
Personale consulenze centrali	Coord.Gen.		DCRU	Pers. Aree – per consulenza centrale	
Personale SMG	SMG		DCRU	Pers. Aree SMG	
Personale Strutture di rilievo DG *	Dir. Struttura/Resp struttura non dirigenziale		DC di rif. (determina DG n. 38/2009)	Pers. Aree – per Struttura di rilievo	
Funzionari di vigilanza non destinatari di posizione fissa (solo già INAIL)	Dir. Attività Istituzionali	Responsabile della funzione di vigilanza	DR	Ispettori – per Regione	
Personale collaborazione sanitaria delle Sedi e DR	Dir. Sede/Dir Attività Istituzionali/Resp. Struttura non dirigenziale	Medico II liv.	DR	Personale collab. Sanitaria – per DR	

Personale collaborazione sanitaria delle Strutture riabilitative	Dir. Struttura riabilitativa	Medico II liv.	DC Riab.e Protesi	Personale collab. Sanitaria Strutture riabilitative	
Resp. Strutture non dirigenz. di tipo B nelle Sedi	DR	Dir. Struttura	DG		
Resp. Strutture non dirigenziali di tipo B nella DG e nelle DR	DC/DR	Dir.struttura dirig. sovraordinata (**)	DG	Pers. Aree Resp Strutt non dirigenziale – Accorpamento unico	
Professionisti					
Profes. DR e delle Avv. distr. senza coord.	Coord. generale	Coord. Regionale/Coord. Avv. Distr.	DG	Profess. - per ramo prof.	Professionisti
Profes. CIT DR senza coord.	Coord. generale		DG		
Profes. Coord. reg./Avv. distr.	Coord. generale		DG		
Profes. DG senza coord.	Coord. generale		DG		
Profes. Coord. settore centrale	Coord. generale		DG		
Profes. Coord. Gen.		DCRU	DG	Coord.Generali - un accorpamento unico nazionale	Professionisti
Medici					
Sovrintendente medico gen.		DCRU	DG	Coord.Generali - un accorpamento unico nazionale	Medici
Medici I livello territoriali	Medico di II livello		DR	Medici I liv – per Regione	
Medici I livello DG	SMG	Medico di II livello	DG	Medici I liv – per la DG	
Medici I livello ex IPSEMA	SMG		DG		
Medici II livello territoriali	SMG		DG	Medici II liv. – un accorpamento unico nazionale	
Medici II livello DG	SMG		DG		
Dirigenti					
Dirigenti II fascia Sedi	DR		DG	Dirigenti II fascia delle Sedi di tutte le regioni	Dirigenti II fascia
Dirigenti II fascia Sedi ex IPSEMA	Direttore personale ex IPSEMA		DG		
Dirigenti II fascia DG e DR	DC/DR		DG		
Dirigenti II fascia Sede Centrale ex IPSEMA	DC ex IPSEMA		DG	Dirigenti II fascia DG, Sede centrale ex IPSEMA e DR	
Dirigenti II fascia con incarico gen.		DCRU	DG	Dirigenti con incarico di livello generale	Dirigenti I fascia
Dirigenti I fascia		DCRU	DG		

- * Determina DG n. 38/2009 : Servizio formazione, Casellario centrale Infortuni, Ufficio rapporti assicurativi extra nazionali, ...
- ** nelle sole Strutture ove l'incarico non dirigenziale insista in una Struttura dirigenziale di livello non generale (Ufficio di tipo B del Servizio centrale Acquisti della Direzione generale, Sede di tipo B di Bressanone nell'ambito della Sede dirigenziale di Bolzano, ecc..).

