

Criteria definiti nei sistemi di valutazione della performance individuale

Obiettivi individuali

Descrizione

Nella previsione di una rivisitazione complessiva del sistema di valutazione della performance conseguente alla recente riforma della Pubblica Amministrazione, la valutazione dell'apporto partecipativo individuale del personale Inail per l'anno 2019 è basata sul medesimo sistema degli anni precedenti.

Nel sistema di valutazione della Performance, gli obiettivi individuali del personale non dirigente, distinti da quelli organizzativi, concernono l'adeguatezza dell'apporto partecipativo individuale al raggiungimento degli obiettivi organizzativi della Struttura di appartenenza - in termini di competenze comportamentali e tecniche acquisite, di impegno profuso e di efficacia produttiva - rispetto a quelle attese, in funzione del ruolo organizzativo ricoperto. Il collegamento tra obiettivi individuali ed organizzativi agisce secondo un rapporto funzionale di finalizzazione di quelli individuali al raggiungimento di quelli organizzativi.

Per i dirigenti ed il personale assimilato, negli obiettivi individuali rientrano anche gli obiettivi organizzativi della Struttura di cui sono responsabili.

Il rapporto tra gli obiettivi individuali e quelli organizzativi si riverbera anche sul piano economico dei compensi premiali spettanti a ciascun dipendente. Infatti, sono previste due quote distinte di compenso correlate ai due tipi di performance, di norma svincolate l'una dall'altra, fatta eccezione per coloro che hanno la responsabilità di Strutture con autonomia budgetaria e/o gestionale del personale - per i quali la valutazione del raggiungimento degli obiettivi della Struttura di pertinenza rientra, come sopra detto, anche come quota parte della valutazione dell'apporto partecipativo individuale - nonché nel caso in cui il dipendente consegua una valutazione individuale 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 al raggiungimento degli obiettivi organizzativi della Struttura di appartenenza.

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.

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. Salvo diversa previsione, tale quota è stata fissata nella misura del 30% delle risorse disponibili ai fini premiali.

Per ciascuna categoria di dipendenti è previsto un sistema di valutazione della performance individuale con Set di indicatori specifici in relazione al ruolo svolto; il set specifico dei dirigenti di II fascia e del personale assimilato (funzionari con incarico dirigenziale di livello non generale ex art. 19, comma 6, d.lgs. 165/2001, responsabili di strutture non dirigenziali ex art. 9, comma 1, d.lgs 150/2009) contiene anche uno specifico indicatore riguardante il rispetto degli obblighi previsti dalle disposizioni legislative in vigore la cui violazione comporta responsabilità dirigenziale.

Il livello di performance atteso per ciascun dipendente non risulta prefissato, in modo tale che ciascun dirigente possa graduare la relativa soglia in relazione alle specificità organizzative e di servizio della propria Struttura.

E' stato, inoltre, condiviso, a livello di management, che la valutazione debba riguardare l'adeguatezza della performance individuale resa rispetto al livello ed al ruolo attribuito; per cui, in particolare per i gruppi di popolazione in cui convivono pluralità di ruoli organizzativi e profili professionali, la valutazione si riferisce non al valore assoluto di ciascun parametro/indicatore ma al livello concretamente espresso rispetto al livello che ci si può attendere, considerata la posizione soggettiva del valutato. Quanto precede, anche al fine di evitare una distribuzione dei valutati nei range di merito condizionata dalla collocazione giuridica e funzionale degli stessi.

Differenziazione degli obiettivi individuali tra dirigenti e personale non dirigenziale

Nell'ambito del Sistema complessivo di valutazione della Performance individuale, sono stati previsti sistemi distinti e differenziati di valutazione per ciascuna categoria di personale. In tale contesto, in particolare, assume rilievo sostanziale la differenziazione effettuata tra gli obiettivi individuali del personale non dirigenziale e quello dirigenziale, in cui vengono ricomprese le figure che hanno la responsabilità di

Strutture con autonomia budgetaria e/o gestionale del personale¹, ivi compreso il c.d. personale assimilato.

Infatti, come detto in premessa, nella valutazione individuale del predetto personale, oltre alla verifica dell'adeguatezza dei comportamenti organizzativi espressi rispetto al livello di padronanza atteso - rientra, come quota parte della valutazione medesima, anche il raggiungimento degli obiettivi della Struttura di pertinenza, nonché la capacità di differenziare la valutazione del personale addetto alla Struttura di competenza, oltre che il rispetto degli obblighi di legge la cui violazione comporta responsabilità dirigenziale.

La valutazione dell'apporto partecipativo individuale riguarda i Dirigenti con incarico dirigenziale di livello generale, i Coordinatori generali delle consulenze, l'Avvocato generale, il Sovrintendente sanitario centrale, il personale Epne delle aree, i medici, i professionisti, i dirigenti con incarico dirigenziale di livello non generale (II fascia EPNE e Ricerca), 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 (ai sensi dell'art. 9, comma 1 del D.lgs n. 150/2009), e il personale dell'Area contrattuale della Ricerca appartenente ai livelli IV-VIII, ferma restando l'esclusione dalla valutazione del personale dei livelli I-III, profilo di ricercatore e tecnologo, appartenente alla medesima Area contrattuale della Ricerca, nelle more della completa definizione della normativa attuativa specificamente prevista in materia².

Ai fini valutativi, il personale è stato aggregato secondo i seguenti livelli di accorpamento di categoria e territoriale, in gruppi di popolazione omogenea per attività/ruoli svolti e per soggetto responsabile della valutazione, utilizzando le specifiche schede di valutazione predisposte allo scopo.

Categorie

1. dirigenti con incarico dirigenziale di livello generale, professionisti coordinatori generali, Avvocato Generale, Sovrintendente sanitario centrale.
2. dirigenti con incarico dirigenziale di livello non generale (II fascia con contratto EPNE e Ricerca), funzionari con incarico dirigenziale di livello non generale (ex art. 19, comma 6, D.lgs n. 165/2001), responsabili di Strutture

¹ **Personale assimilato ai dirigenti con incarico di livello generale:** i coordinatori generali delle consulenze, l'Avvocato Generale, il Sovrintendente sanitario centrale, i dirigenti di II fascia, i funzionari con incarico dirigenziale di livello non generale (ex art. 19, comma 6, D.lgs n. 165/2001); **personale assimilato ai dirigenti di II fascia:** 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.

² Rinvio normativo previsto dal DPCM 26 gennaio 2011.

non dirigenziali (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 EPNE e Personale Ricerca
 - a) EPNE senza p.o. , con p.o. di 2° livello; Ricerca livelli IV-VIII
 - b) EPNE 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
 - a) di I livello
 - c) di II livello

Accorpamenti territoriali

Personale delle Aree EPNE
Personale Ricerca IV -VIII

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

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 sanitario centrale	un accorpamento unico nazionale
dirigenti con incarico dirigenziale di livello generale	un accorpamento unico nazionale;
dirigenti con incarico dirigenziale di livello non generale (II fascia)	due distinti accorpamenti: uno per tutte le Sedi ed uno per tutti gli Uffici delle Direzioni regionali e centrali.

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

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, è stata introdotta una procedura di conciliazione articolata generalmente su due livelli, secondo la logica del riesame e della revisione della valutazione effettuata, ad eccezione del caso in cui il decisore della valutazione è già in prima istanza il direttore generale (professionisti, medici di II livello, dirigenti di II fascia e responsabili di struttura non dirigenziale).

In tale contesto, è stato previsto che, avverso il provvedimento di valutazione della performance individuale, il dipendente, entro 15 giorni dalla notifica dello stesso possa proporre istanza di riesame al decisore, che provvederà, entro 15 giorni, a confermare ovvero modificare la valutazione, previa proposta di riesame da parte del proponente della valutazione.

In esito al riesame, al dipendente è consentito proporre successiva istanza di revisione del provvedimento entro 15 giorni dalla notifica del riscontro, al soggetto competente, individuato al livello superiore, che deciderà in via definitiva, dandone successiva informativa alle organizzazioni sindacali. Il revisore decide in via definitiva entro 15 giorni dalla presentazione dell'istanza di revisione del provvedimento di valutazione, previa proposta di revisione da parte del decisore del riesame.

Avverso il provvedimento di valutazione negativa confermato in via definitiva, con conseguente esclusione dal sistema premiante aziendale, il dipendente può ricorrere al Collegio di conciliazione presso le Direzioni Provinciali del Lavoro, ferma restando la facoltà per l'Amministrazione di aderire o meno alla procedura conciliativa, ai sensi della Legge 4 novembre 2010, n. 183 (cd. Collegato Lavoro).

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