

INAIL

ISTITUTO NAZIONALE PER L'ASSICURAZIONE
CONTRO GLI INFORTUNI SUL LAVORO

DIREZIONE CENTRALE RISORSE UMANE
Ufficio Pianificazione, Norme e Relazioni Sindacali

Classificazione di DCRU

Processo: Relazioni Sindacali
Macroattività: Gestione Relazioni Sindacali
Attività: Relazioni esterne
Tipologia: lettere
Fascicolo: Sistema premiante 2015
Sottofascicolo: anno 2015

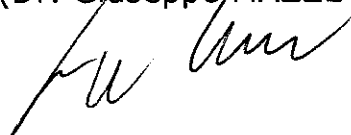
Alla DCPBC

Oggetto: Relazione provvisoria sulla Performance individuale anno 2015

Si invia in allegato, per il seguito di competenza, la Relazione provvisoria sulla Performance individuale dell'anno 2015, tenuto conto che, al momento, sono ancora in corso le procedure di conciliazione e il processo valutativo non risulta, quindi, concluso.

In particolare, l'iter di valutazione dei dirigenti con incarico di livello generale e del personale assimilato è stato avviato di recente.

IL DIRETTORE CENTRALE
(Dr. Giuseppe MAZZETTI)



INAIL. 60006. 15/07/2016. 0007539

RELAZIONE SULLA PERFORMANCE ANNO 2015

OBIETTIVI: RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI

.....

Obiettivi individuali

Descrizione

Nel sistema di valutazione della Performance dell'INAIL, 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 agite, 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 del 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; tali Set di indicatori sono riportati nell'Allegato A alla nota del 5 aprile 2016 della Direzione Centrale Risorse Umane, inviata alle strutture centrali e territoriali, in cui viene dettagliatamente illustrato il Sistema di misurazione e valutazione dell'apporto partecipativo individuale al raggiungimento degli obiettivi collettivi per l'anno 2015; 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.

Innovazioni

Il sistema di valutazione 2015 contiene alcune innovazioni. In particolare, la valutazione si consolida attraverso un iter procedurale di norma articolato nelle due fasi di proposta e di decisione, la cui competenza/responsabilità è ricondotta a figure diverse. Rispetto alla valutazione 2014, tali figure sono in parte mutate,

conseguentemente all'attuazione del nuovo Regolamento di Organizzazione dell'Istituto, di cui alla determinazione presidenziale n. 297 del 30 luglio 2015.

Altra importante novità concerne l'inserimento nel ciclo valutativo, a decorrere dall'anno 2015, del personale dell'Area contrattuale della Ricerca appartenente ai livelli IV-VIII, come previsto nel Piano della Performance 2015/2017, di cui alla determinazione presidenziale n. 213 dell'8 giugno 2015.

Quanto precede ferma restando, in ogni caso, 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 materia¹.

Le nuove competenze/responsabilità valutative, come da determinazione presidenziale n. 134 del 5 aprile 2016, sono indicate nello schema riportato nell'allegato 3 alla nota della Direzione Centrale Risorse Umane del 5 aprile 2016.

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 personale², 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,

¹ Rinvio normativo previsto dal DPCM 26 gennaio 2011 a modalità attuative del ciclo di gestione della performance da adottare dall'ANVUR d'intesa con la Commissione per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle Amministrazioni pubbliche

² **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.

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.

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.

1.1 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 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

1.2 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.

3.4.2 Grado di raggiungimento degli obiettivi individuali 2015 e di differenziazione dei giudizi

Il processo di valutazione della performance individuale per l'anno 2015, che ha riguardato tutto il personale dell'Istituto appartenente alle categorie sopra indicate, con contratto a tempo indeterminato ed a tempo determinato, nonché il personale di altre Amministrazioni in posizione di comando presso l'INAIL, è stato avviato nel mese di aprile 2016.

Conformemente alle previsioni ed alle disposizioni impartite, si è proceduto alla valutazione del personale aggregato secondo i sopra indicati 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.

Nell'ambito della valutazione, il decisore ha svolto il ruolo fondamentale di garante dell'equità nell'applicazione dei criteri valutativi, pur nella inevitabile soggettività degli attori della valutazione. Ruolo che ha esercitato sia nella fase di attivazione del processo valutativo che nella fase decisionale delle valutazioni, nel primo caso dando indicazioni ai propri collaboratori con funzioni di "proponente" o "consulente interno", al fine di uniformare i criteri di valutazione e, nel secondo, valutando se le proposte ricevute fossero conformi ai criteri dati ovvero sperequate, ed in tal caso modificando le valutazioni medesime.

Le diversità applicative della valutazione, hanno trovato comunque soluzione compensativa, a fini equitativi, nell'attribuzione a ciascun decisore di uno specifico budget, commisurato alla popolazione - anche distribuita tra una pluralità di strutture a livello regionale o nazionale - di cui lo stesso ha avuto la responsabilità di valutazione.

Gli esiti delle valutazioni per ciascuna delle predette categorie di personale sono riportati nei grafici allegati (allegato n.1), che evidenziano una differenziazione dei giudizi di merito attribuiti, con variabilità sostanzialmente distribuita tra la fasce di merito positive, dalla sufficienza fino all'eccellenza delle prestazioni.

Complessivamente, con riferimento ai dati di sintesi, che vengono esposti separatamente in relazione alla diversità dei sistemi di valutazione e di punteggi,

emerge che il **62,84%** del personale non dirigente risulta collocato nella fascia di valutazione intermedia, cui corrisponde una prestazione individuale apprezzata come adeguata o più che adeguata, mentre nella fascia di merito più elevata è risultato collocato il **33,56 %** del personale, con le seguenti distinzioni per ciascuna categoria:

Categorie dipendenti	numero dipendenti valutati	% valutazione elevata *, **	% valutazione più che adeguata	% valutazione sufficiente	% valutazione insufficiente
Personale delle Aree Epne	6188	35,66%	60,44%	3,67%	0,23%
Personale Ricerca (livelli IV-VIII)	447	26,62%	66%	6,71%	0,67%
Funzionari di vigilanza	350	26%	68,86%	4,86%	0,28%
Personale della collaborazione sanitaria	908	29,41	68,50%	2,09%	0%
Professionisti Contarp	179	17,88%	82,12%	0%	0%
Professionisti Consulenza Tecnica per l'Edilizia	83	26,51%	71,08%	2,41%	0%
Professionisti Consulenza Statistico Attuariale	29	44,83%	55,17%	0%	0%
Professionisti Consulenza Informatica e Telecom.	16	37,5%	62,5%	0%	0%
Professionisti legali	214	19,16%	80,84%	0%	0%
Medici di I livello	367	39,78%	58,59%	1,36%	0,27%
Medici di II livello	66	37,88%	62,12%	0%	0%
Totale personale non dirigente	8847	33,56%	62,84%	3,39%	0,21%

* la percentuale è stata calcolata con riferimento al numero dei dipendenti effettivamente valutati, senza considerare il personale escluso dalla valutazione in quanto assente per l'intero anno.

** il personale che nella graduatoria di merito è risultato eccedentario rispetto al limite previsto del 30%, è stato ricollocato, ai fini del pagamento del compenso incentivante nella fascia di importo immediatamente inferiore, fermo restando il giudizio di merito attribuito.

Per quanto riguarda i dirigenti di II fascia ed i responsabili di Struttura non dirigenziale di tipo B - che hanno un sistema di valutazione completamente distinto da quello del restante personale - risulta quanto segue:

Categorie dipendenti	numero valutati	% valutazione fascia elevata	% valutazione fascia intermedia	% valutazione base	% valutazione fascia ridotta
Dirigenti di II fascia	148	45,27%	48,65%	5,40%	0,68%
Responsabili di Struttura non dirigenziale di tipo B	106	29,25%	61,32%	9,43%	0%
totale dirigenti ed assimilati	254	38,58%	53,94%	7,09%	0,39%

Per quanto concerne i dirigenti con incarico di livello generale, il sovrintendente sanitario centrale ed i coordinatori generali dei rami professionali - il cui sistema di valutazione è ulteriormente distinto da quello del restante personale (deliberazione consiliare n. 77/2008 e determina del Commissario Straordinario n. 103/2012) - non sono al momento presenti informazioni in merito, tenuto conto che il processo di valutazione è stato recentemente avviato.

Si precisa, inoltre, che a decorrere dalla valutazione anno 2014, è stata posta l'attenzione, nelle more di una più ampia rivisitazione del "sistema di valutazione" conseguente alla prevista riforma della Pubblica Amministrazione, agli elementi valutativi della "capacità valutativa del personale" e della "cultura della trasparenza, integrità e prevenzione della corruzione", previsti dalla legge 190/2012 e dai decreti legislativi nn. 33 e 39 del 2013, che pur non essendo espressamente enunciati dalla citata deliberazione consiliare n. 77/2008, risultano riconducibili rispettivamente alle aree di competenza manageriale "sviluppo delle competenze ed ottimizzazione del clima aziendale" e "cultura del servizio".

Si riportano, infine, nell'allegato n. 3, i dati relativi alla valutazione individuale nella forma tabellare, di cui alle tabelle da 4.1 a 4.5 introdotte ad integrazione degli allegati di cui alla delibera CIVIT (ora ANAC) n. 5/2012.

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.

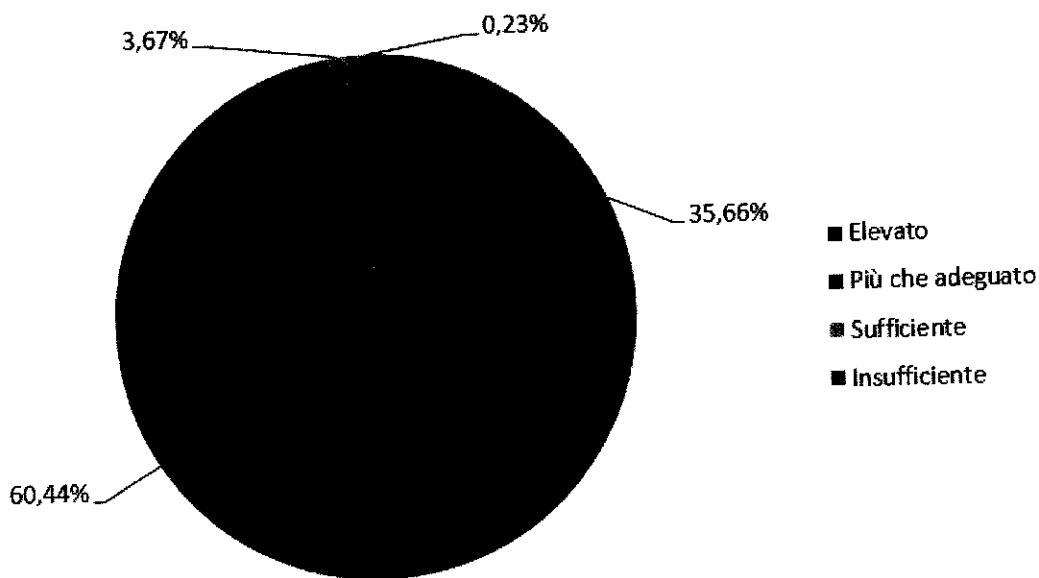
Ciò premesso, con particolare riferimento alle valutazioni dell'apporto partecipativo individuale effettuate, si espongono, nel prospetto allegato n. 2, i dati di sintesi, ancorchè provvisori, riferiti alle istanze di riesame già pervenute.

Nell'evidenziare che per i medici di II livello, i professionisti ed i dirigenti e personale assimilato la fase di conciliazione deve ancora essere avviata, dall'analisi dei dati

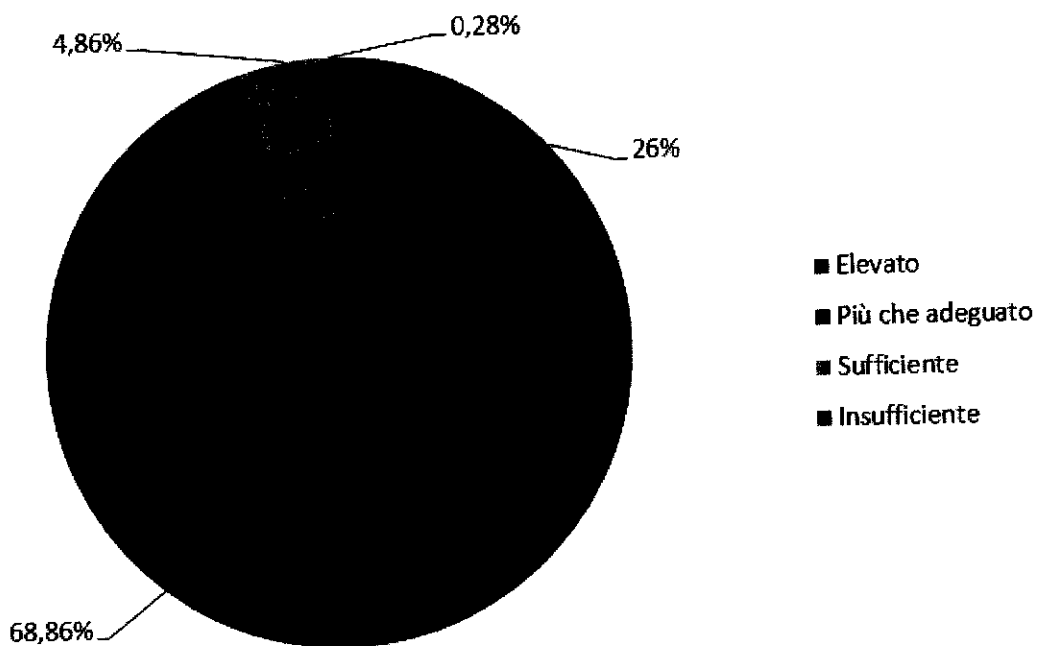
consolidati, riguardanti il personale delle Aree ed i medici di I livello, emerge che l'1,31% di tale personale valutato ha presentato istanza di riesame della valutazione e che la stessa nell' 87,65% dei casi trattati è stata riconfermata nei valori iniziali, mentre nel 12,35% è stata modificata in aumento, evidenziando la valenza della procedura conciliativa introdotta, anche con riferimento ai due livelli previsti. Si rileva, altresì, che per il personale delle Aree l'1,23% ha presentato istanza di revisione della valutazione e che la stessa nel 100% dei casi trattati è stata riconfermata nei valori iniziali.

Grafici Personale delle Aree dei diversi profili

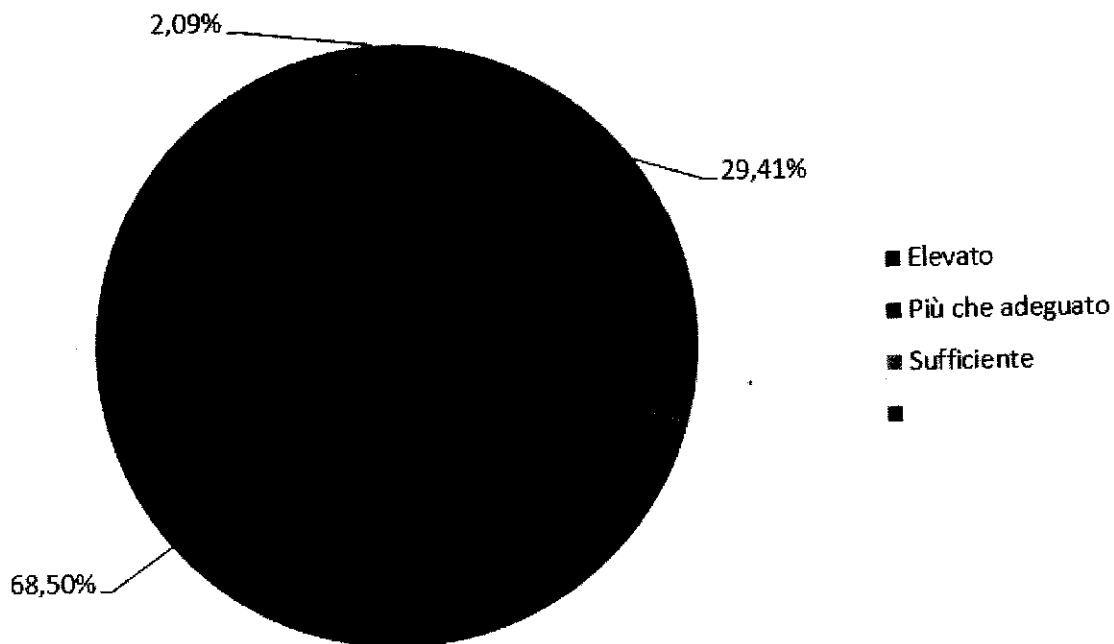
Distribuzione percentuale del Personale delle Aree del profilo Amministrativo, informatico, tecnico e socio educativo nelle diverse fasce di merito



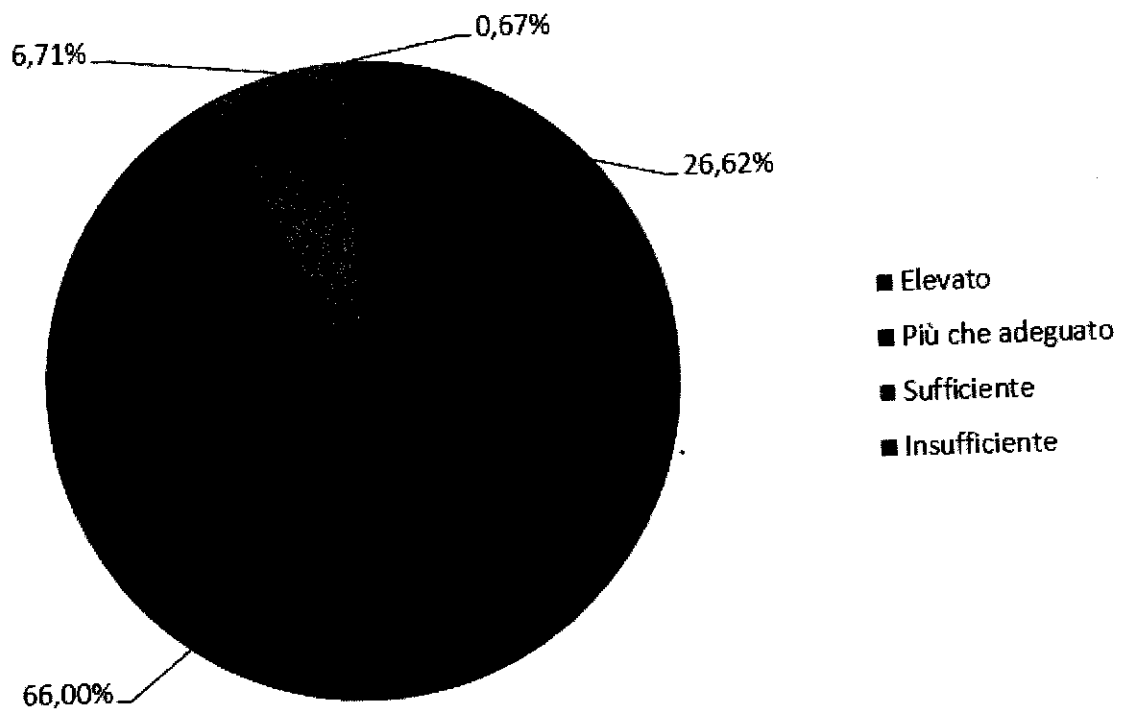
Distribuzione percentuale dei Funzionari di vigilanza nelle diverse fasce di merito



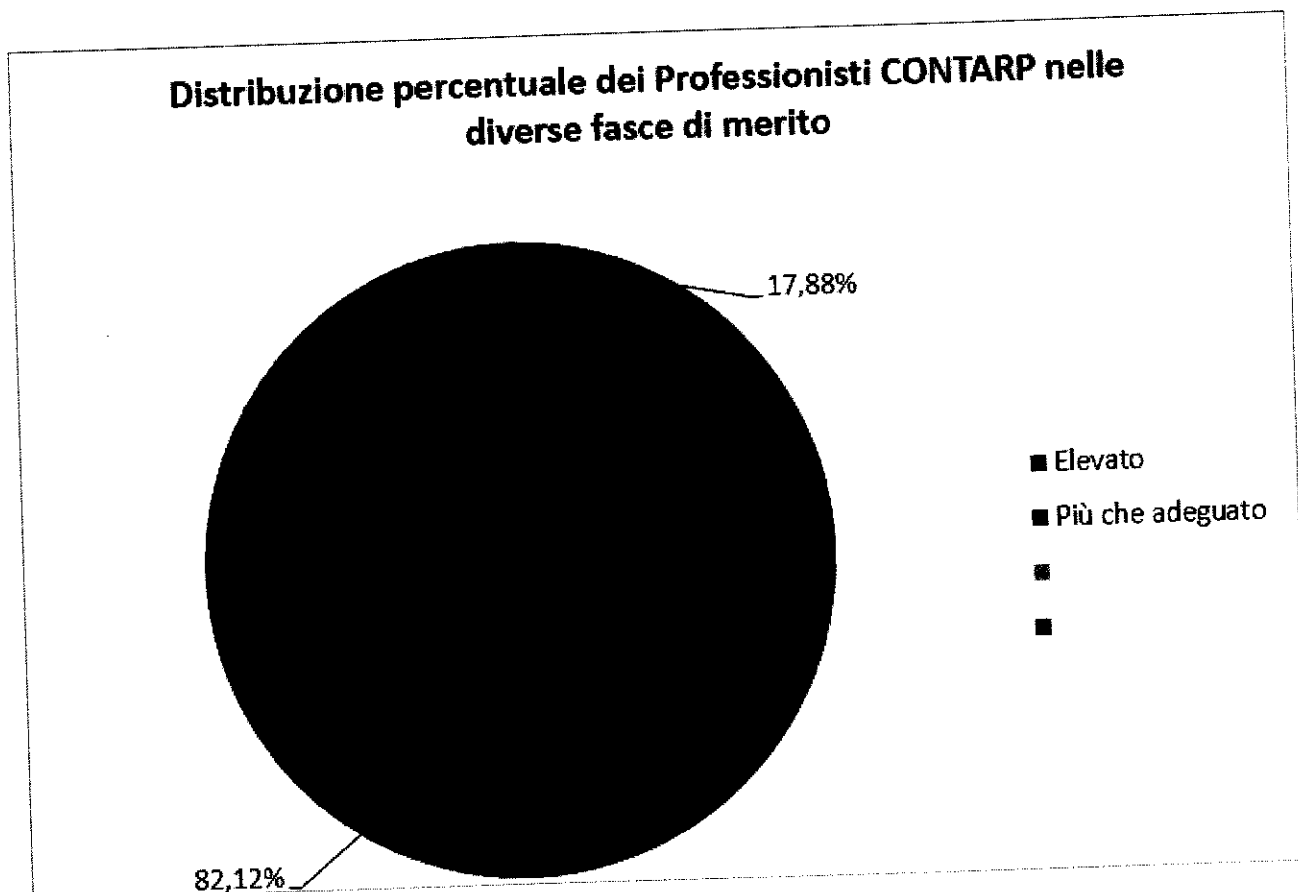
Distribuzione percentuale del Personale di Collaborazione sanitaria nelle diverse fasce di merito



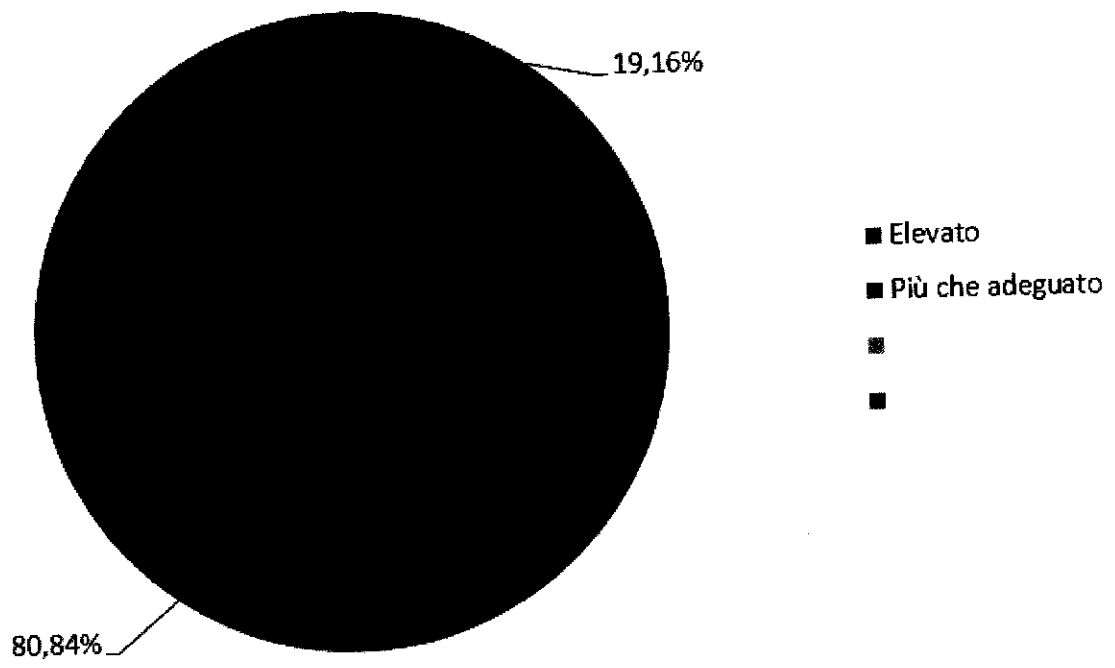
Distribuzione percentuale del Personale del Comparto Ricerca (livelli IV/VIII) nelle diverse fasce di merito



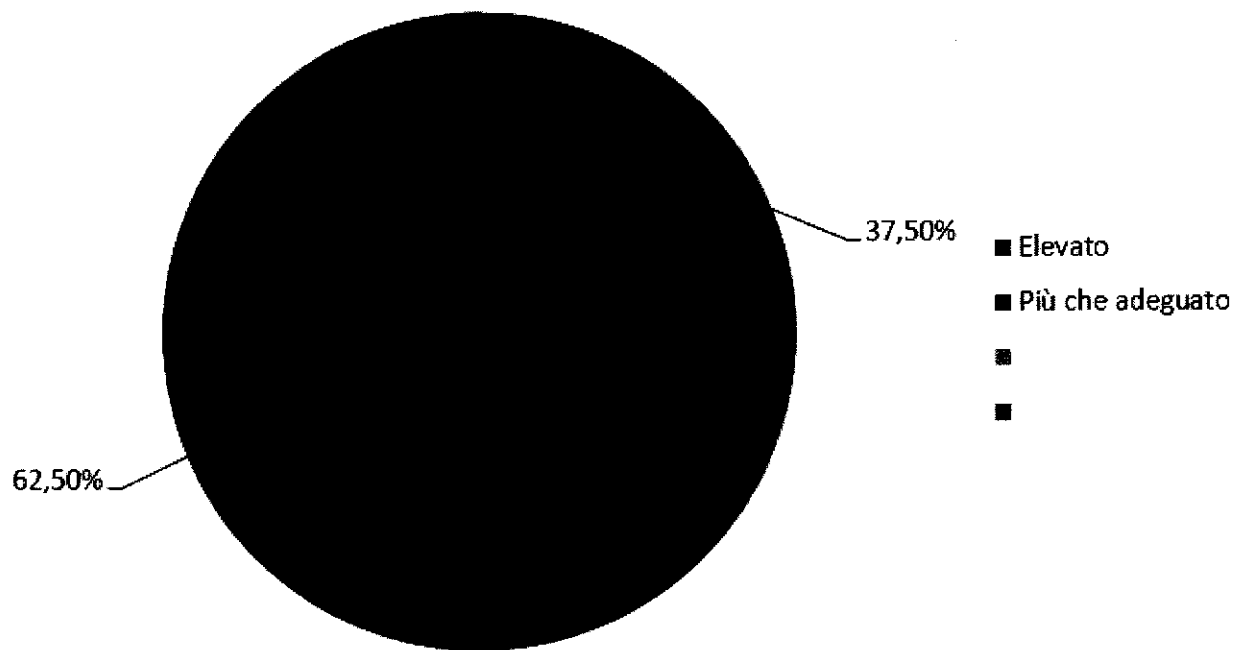
Grafici Professionisti dei diversi rami professionali



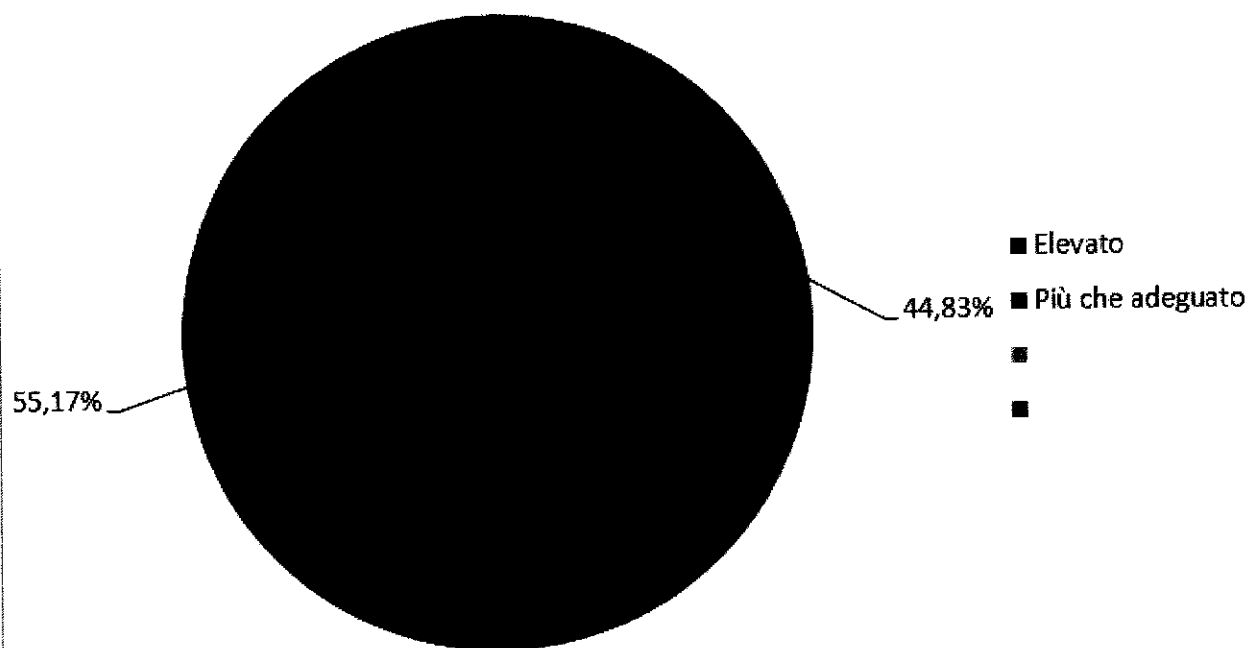
Distribuzione percentuale dei Professionisti Legali nelle diverse fasce di merito



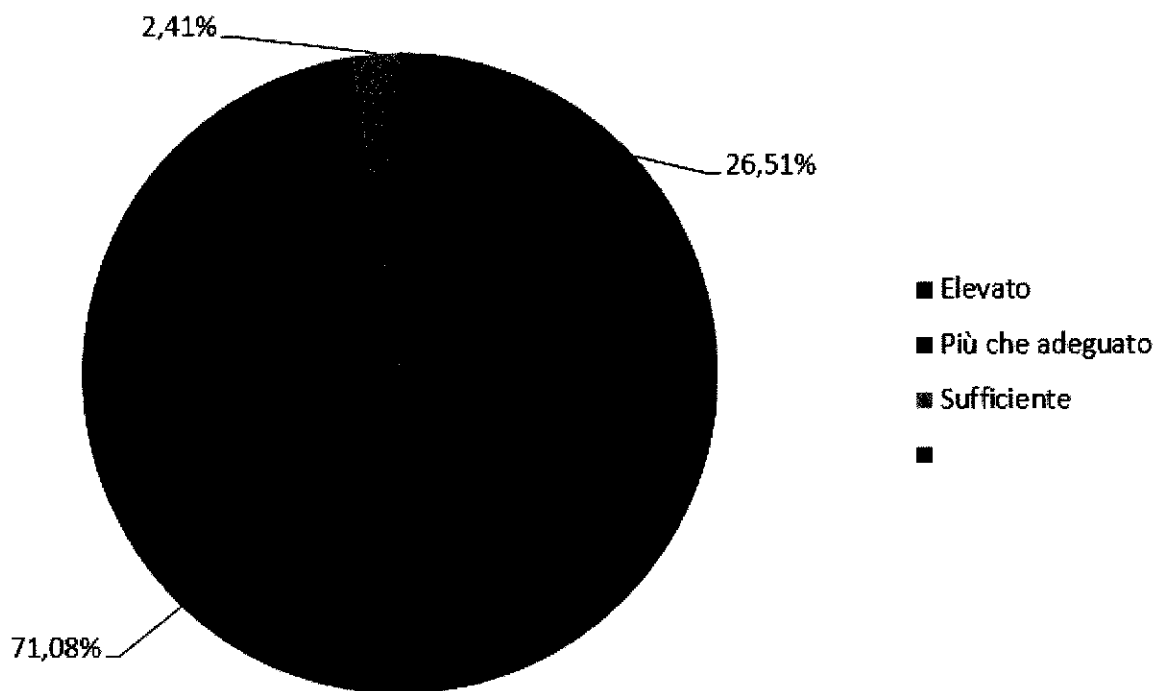
Distribuzione percentuale dei Professionisti CIT nelle diverse fasce di merito



Distribuzione percentuale dei Professionisti CSA nelle diverse fasce di merito

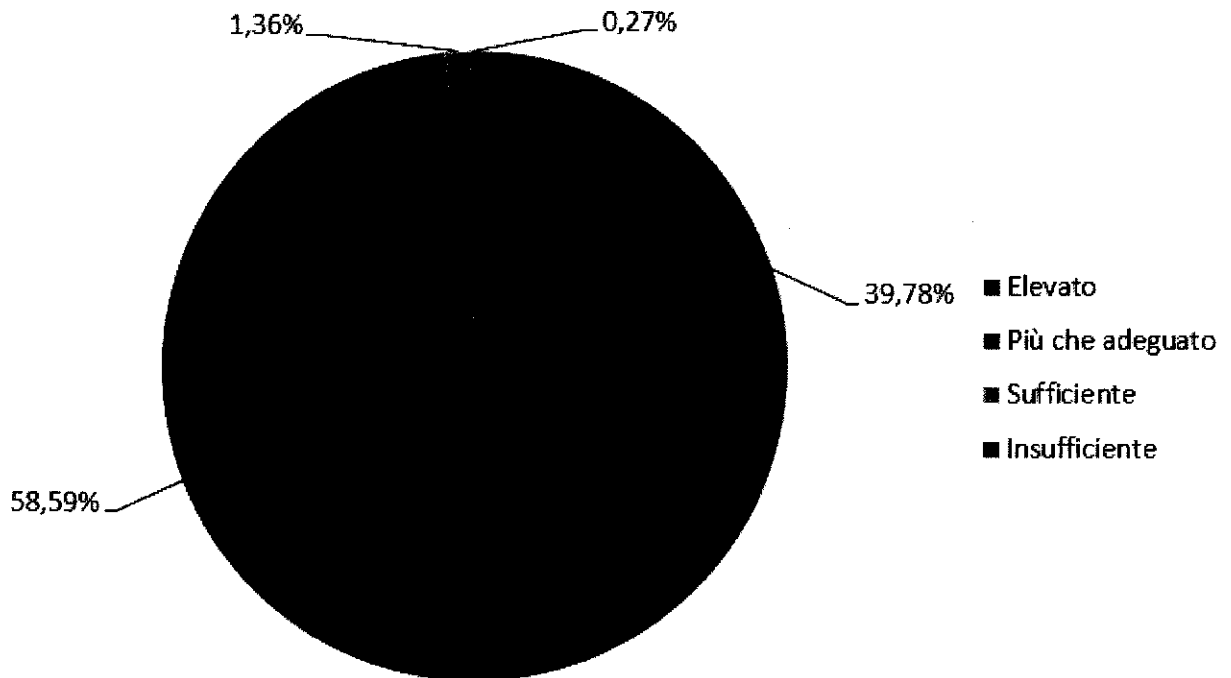


Distribuzione percentuale dei Professionisti CTE nelle diverse fasce di merito

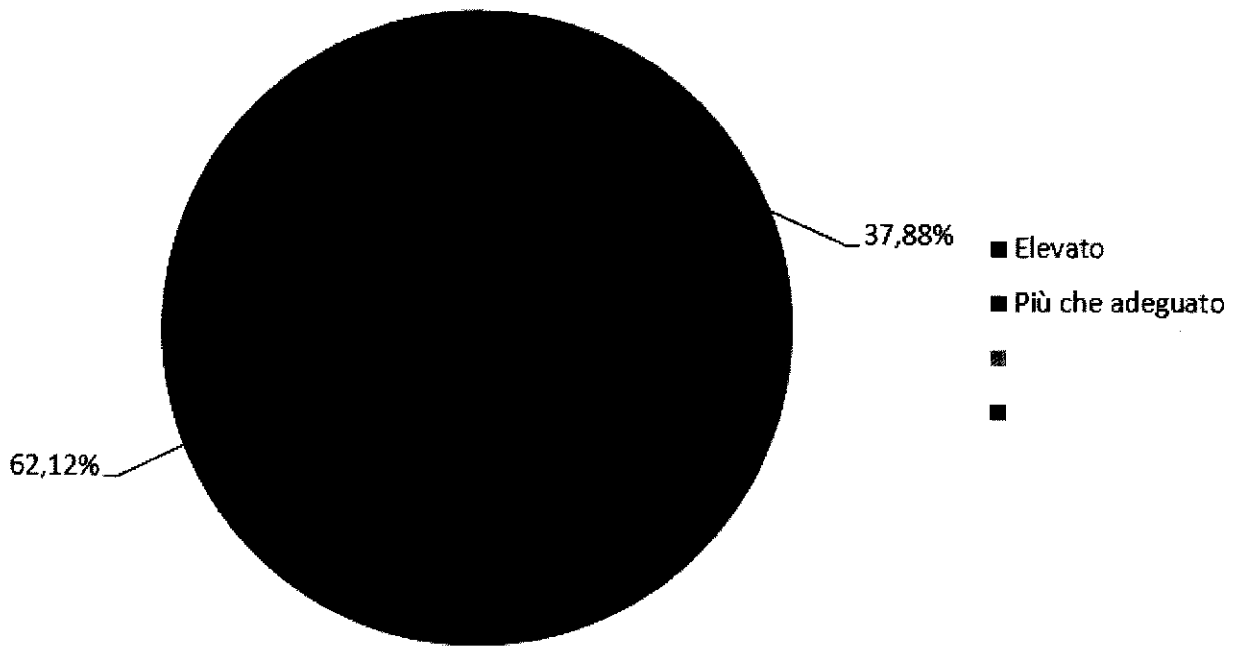


Grafici medici di I e II livello

Distribuzione percentuale dei Dirigenti Medici di primo livello nelle diverse fasce di merito

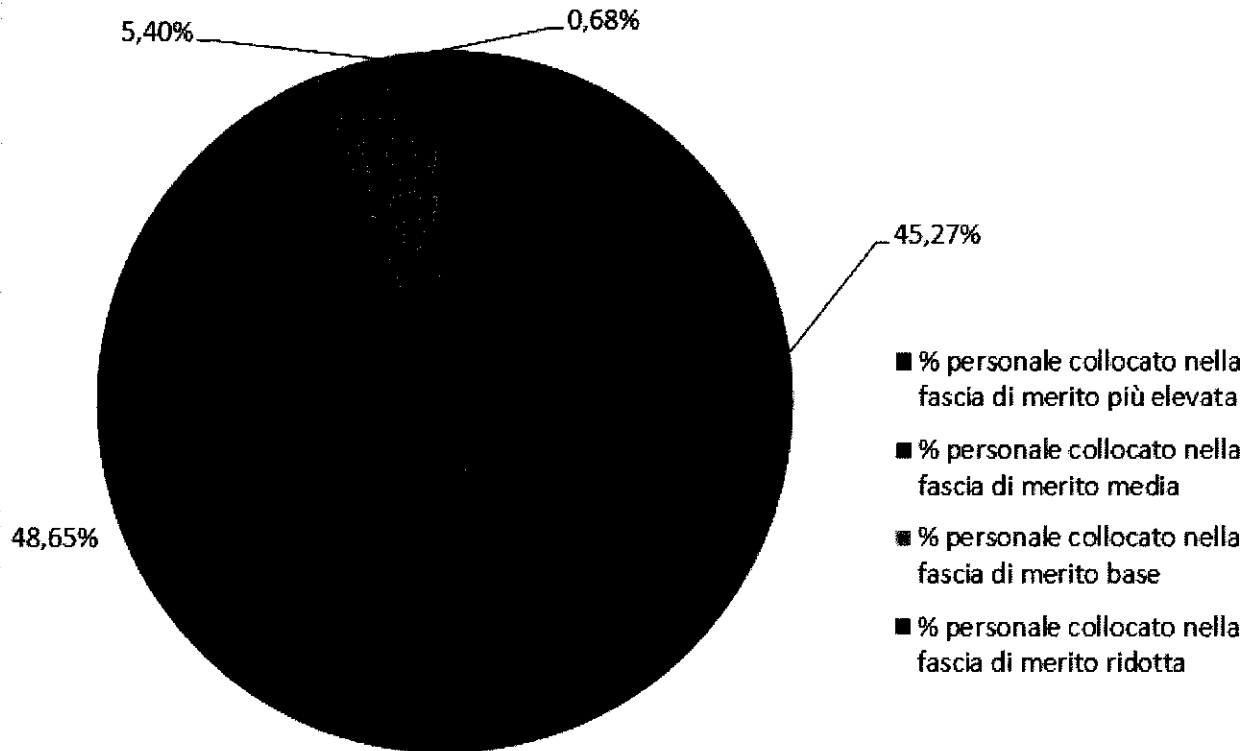


Distribuzione percentuale dei Dirigenti Medici di secondo livello nelle diverse fasce di merito



Grafici dirigenti di II fascia ed assimilati

Dirigenti di II fascia



Responsabili di Struttura non dirigenziale di tipo B

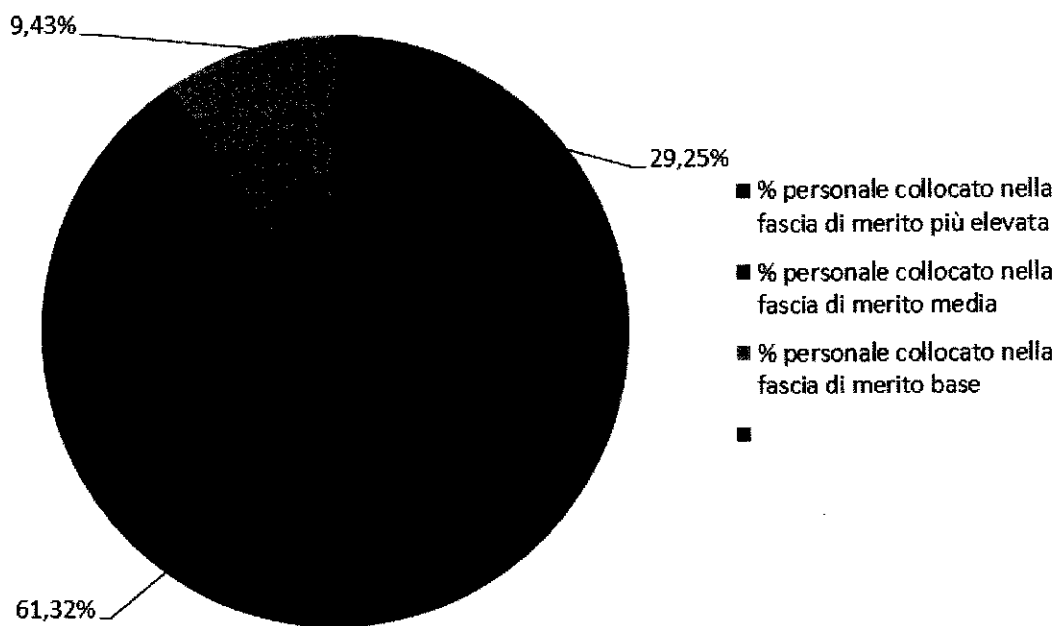


Tabella istanze di riesame delle valutazioni

Categorie dipendenti	N. dip.	N. riesami	Incidenza riesami	N. riesami trattati	N. riesami in iter	valutazioni confermate	Incidenza valutazioni confermate	valutazioni in aumento	Incidenza valutazioni in aumento	valutazioni in diminuz.	Incidenza valutazioni in diminuzione
Personale delle Aree	6188	81	1,31%	81	0	71	87,65%	10	12,35%	0	0
Personale Collaborazione sanitaria	908	3	0,33%	3	0	3	100%	0	0	0	0
Funzionari di vigilanza	350	2	0,57%	2	0	1	50%	1	50%	0	0
Personale comparto Ricerca	447	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Medici di I livello	367	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Medici di II livello	66	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Professionisti	521	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TOTALE	8847	86	0,97%	86	0	75	87,21%	11	12,79%	0	0

Categorie dipendenti	N. dip.	N. riesami	Incidenza riesami	N. riesami trattati	N. riesami in iter	valutazioni confermate	Incidenza valutazioni confermate	valutazioni in aumento	Incidenza valutazioni in aumento	valutazioni in diminuz.	Incidenza valutazioni in diminuz.
Dirigenti di II fascia	148	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Responsabili di Struttura non dirigenziale di tipo B	106	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Totale dirigenti ed assimilati	254	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Tabella istanze di revisione delle valutazioni

Personale non dirigente	N. riesami	N. revisioni	Incidenza revisioni su riesami	N. revisioni trattate	% Revisioni trattate	N. revisioni in iter	Valutazioni confermate	Incidenza valutazioni confermate	Valutazioni in aumento	Incidenza valutazioni in aumento	Valutazioni in diminuz.
Personale delle Aree	81	1	1,23%	1	100%	0	1	100%	0	0	0
Personale Collaborazione sanitaria	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Funzionari di vigilanza	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Personale comparto Ricerca	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Medici di I livello	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TOTALE	86	1	1,16%	1	100%	0	1	100%	0	0	0

ALLEGATO 4 ALLA DELIBERA 5/2012:

Tabella 4.1 Categorie di personale oggetto della valutazione individuale

	personale valutato (valore assoluto)	periodo conclusione valutazioni		Quota di personale con comunicazione della valutazione tramite colloquio con valutatore (indicare con "X" una delle tre opzioni)		
		mese e anno (mm/aaaa)	valutazione ancora in corso (SI/NO)	50% - 100%	1% -49%	0%
Dirigenti di I fascia e assimilabili	32	9/2016	SI			X
Dirigenti di II fascia e assimilabili	254	12/2016	NO	X (*)		
Non dirigenti	8586	12/2016	NO	X (*)		

(*) La procedura informatica di supporto alla valutazione prevede un sistema di comunicazione bidirezionale tra il valutato ed il valutatore, tramite inserimento di note on-line.

Tabella 4.2 Peso (%) dei criteri di valutazione

	contributo alla performance complessiva dell'amm.ne	obiettivi organizzativi della struttura di diretta responsabilità	capacità di valutazione differenziata dei propri collaboratori	obiettivi individuali	obiettivi di gruppo	contributo alla performance dell'unità organizzazione di appartenenza	competenze/ comportamenti professionali e organizzativi posti in essere
Dirigenti di I fascia e assimilabili	-	50%	(*)	(**)			50%
Dirigenti di II fascia e assimilabili	-	50%	10%	(**)			40%
Non dirigenti				(***)			

(*) Per i dirigenti di I fascia e personale assimilato, nell'ambito della valutazione dei comportamenti organizzativi, si tiene conto della capacità valutativa differenziata dei collaboratori.

(**) Nel sistema di valutazione dei dirigenti e personale assimilato, gli obiettivi individuali coincidono con gli obiettivi di performance organizzativa della Struttura di cui gli stessi sono responsabili

(***) Nel sistema di valutazione del personale non dirigente, gli obiettivi individuali concernono l'adeguatezza dell'apporto partecipativo individuale al raggiungimento degli obiettivi organizzativi della Struttura di appartenenza, in termini di competenze comportamentali e tecniche agite, di impegno profuso e di efficacia produttiva, rispetto a quelle attese,, in funzione del ruolo organizzativo ricoperto.

Tabella 4.3 Distribuzione del personale per classi di punteggio finale

	personale per classe di punteggio (valore assoluto)			
	Valutazione elevata	valutazione intermedia	Valutazione base	Valutazione insufficiente
Dirigenti di I fascia e assimilabili	-	-		
Dirigenti di II fascia e assimilabili	98	137	18	
Non dirigenti	2969	5559	300	19

Tabella 4.4 Collegamento alla performance individuale dei criteri di distribuzione della retribuzione di risultato/premi inseriti nel contratto integrativo

	Si (indicare con "X")	No (indicare con "X")	(se si) indicare i criteri	(se no) motivazioni	data di sottoscrizione (gg/mm/aaaa)
Dirigenti e assimilabili	x		(*)		18/02/2013
Non dirigenti			(*)		18/02/2013

Al personale sono riconosciute due quote distinte di compenso, in relazione rispettivamente ai risultati della performance organizzativa della Struttura di appartenenza ed alla valutazione dell'apporto partecipativo individuale al raggiungimento dei risultati della Struttura medesima. Le due quote di compenso sono, 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 anche come quota parte della valutazione dell'apporto partecipativo individuale - nonché nel caso in cui il dipendente consegua una valutazione negativa, da cui discende la riduzione o l'azzeramento anche del compenso correlato alla performance organizzativa.

(*)

Tabella 4.5 Obblighi dirigenziali

I sistemi di misurazione e valutazione sono stati aggiornati, con il richiamo alle previsioni legislative degli obblighi dirigenziali contenute anche nei recenti provvedimenti legislativi e, in primo luogo, nella legge per la prevenzione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione?

Sì (indicare con "X")	No (indicare con "X")
x	