

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: Programmazione, Bilancio e Controllo
Macroattività: Sistema premiante
Attività:
Tipologia: lettera alle Strutture
Fascicolo: Sistema premiante
Sottofascicolo: anno 2013

Alla DCPOC

OGGETTO: Relazione provvisoria sulla Performance individuale anno 2013.

Si invia in allegato, per il seguito di competenza, la Relazione provvisoria sulla Performance individuale dell'anno 2013, tenuto conto che, al momento, il processo di valutazione non risulta ancora concluso.

Specificamente, l'iter valutativo dei dirigenti con incarico di livello generale e del personale allo stesso assimilato risulta appena avviato e le procedure di conciliazione sono tutt'ora in corso.

Il DIRETTORE CENTRALE
Dr. Giuseppe ANTOLA



INAIL. 60006. 01/07/2014. 0006207

RELAZIONE SULLA PERFORMANCE ANNO 2013

1. OBIETTIVI: RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI

.....

3.4 Obiettivi individuali

3.4.1 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.

Gli obiettivi individuali trovano definizione nei Set di indicatori riportati nel documento descrittivo del Sistema di valutazione della Performance individuale; il set specifico dei dirigenti di II fascia contiene, in ottemperanza alle indicazioni CIVIT, anche uno specifico indicatore riguardante il rispetto degli obblighi 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.

Per assicurare l'appropriatezza delle valutazioni, è 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.

3.4.2 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.

Ai fini valutativi, il personale è stato aggregato secondo i seguenti livelli di accorpamento di categoria e territoriale, in gruppi di popolazione omogenea per

¹ **Personale assimilato ai dirigenti con incarico di livello 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); **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.

attività/ruoli svolti e per soggetto responsabile della valutazione, utilizzando le specifiche schede di valutazione predisposte allo scopo.

Categorie di personale:

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;

un accorpamento per ciascuna Struttura riabilitativa;

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;

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

un accorpamento per tutte le Sedi;
un accorpamento per tutti gli Uffici delle
Direzioni regionali e centrali.

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

3.4.2 Grado di raggiungimento degli obiettivi individuali 2013 e di differenziazione dei giudizi

Il processo di valutazione della performance individuale per l'anno 2013 è stato avviato nel mese di aprile 2014.

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 **68,19 %** 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 **28,66 %** 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	6466	30,88% *,**	65,50%	3,53%	0,09%
Funzionari di vigilanza	361	26,87%	70,36%	2,77%	0
Personale della collaborazione sanitaria	915	22,40%	75,52%	2,08%	0
Professionisti Contarp	182	0%	100%	0%	0%
Professionisti Consulenza Tecnica per l'Edilizia	84	29,76%	70,24%	0%	0%
Professionisti Consulenza Statistico Attuariale	27	11,11%	88,89%	0%	0%
Professionisti Consulenza Informatica e Telecom.	18	44,44% **	55,56%	0%	0%
Professionisti legali	221	0%	99,55%	0,45%	0%
Medici di I livello	363	37,46% **	60,06%	2,20%	0,28%
Medici di II livello	81	34,57% **	64,20%	1,23%	0%
Totale personale non dirigente	8718	28,66%	68,19%	3,06%	0,09%

* 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. Prendendo a riferimento l'intera platea del personale delle aree (n. 6.537 risorse), la predetta percentuale si riduce al 30,5%.

** 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
Dirigenti di II fascia	158	27,85%	66,45%	5,70%
Responsabili di Struttura non dirigenziale di tipo B	112	13,39%	77,68%	8,93%
totale dirigenti ed assimilati	270	21,85%	71,11%	7,04%

Per quanto riguarda i dirigenti con incarico di livello generale, il sovrintendente medico generale 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) - per i quali il processo di valutazione stato di recente avviato, si fa riserva di successive informazioni.

Avuto riguardo, inoltre, alla richiesta CIVIT del 13 giugno 2013, si riportano, nell'allegato n. 3, i dati relativi alla valutazione individuale nella indicata forma tabellare, di cui alle tabelle da 4.1 a 4.5 introdotte ad integrazione degli allegati di cui alla delibera CIVIT n. 5/2013.

3.4.3 Procedure di conciliazione

Nell'ambito del processo di valutazione dell'apporto partecipativo 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 di tipo B).

In tale contesto, è stato previsto che, avverso il provvedimento di valutazione dell'apporto partecipativo individuale, il dipendente, entro 15 giorni dalla notifica dello stesso possa proporre istanza di riesame al decisore, che provvederà a confermare ovvero modificare la 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 sentite le Organizzazioni sindacali.

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).

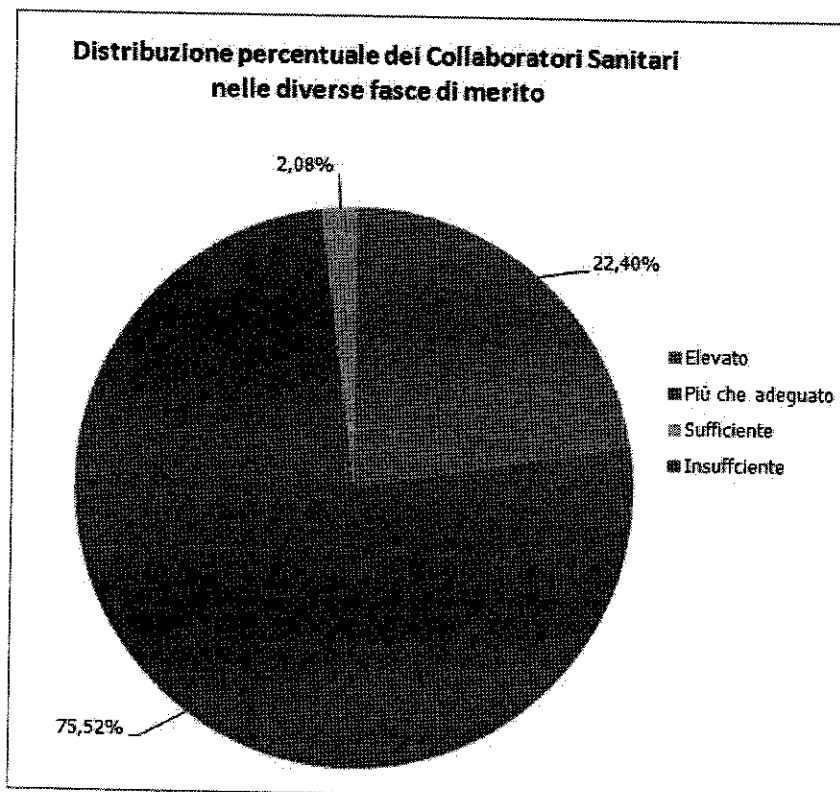
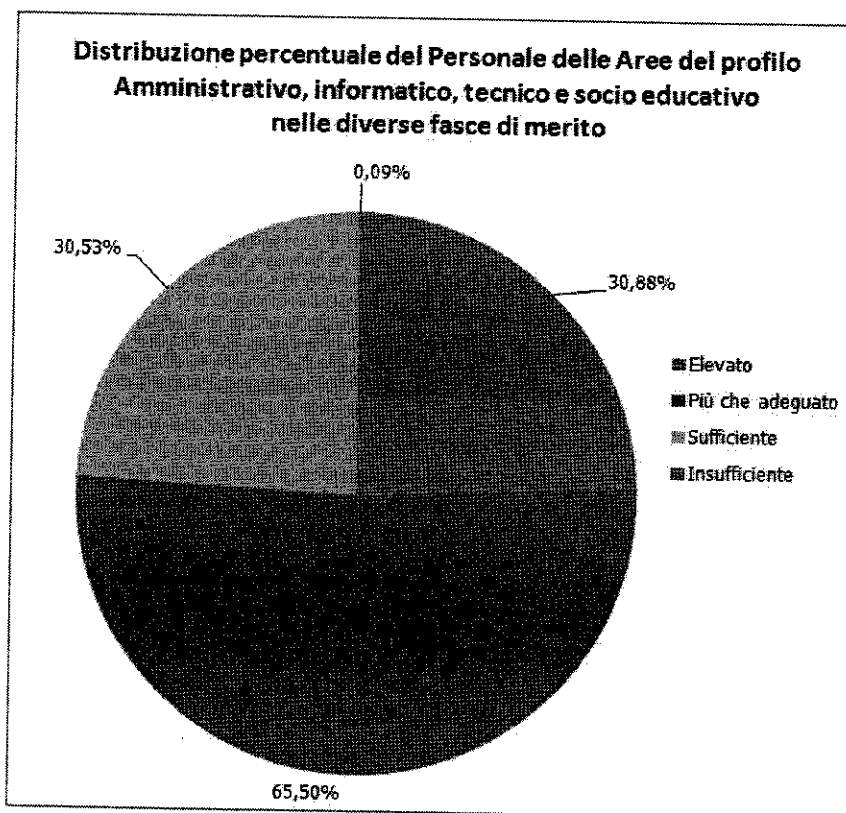
Resta comunque ferma, in ogni caso, la possibilità per il lavoratore valutato di esperire specifico ricorso in sede giudiziale.

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

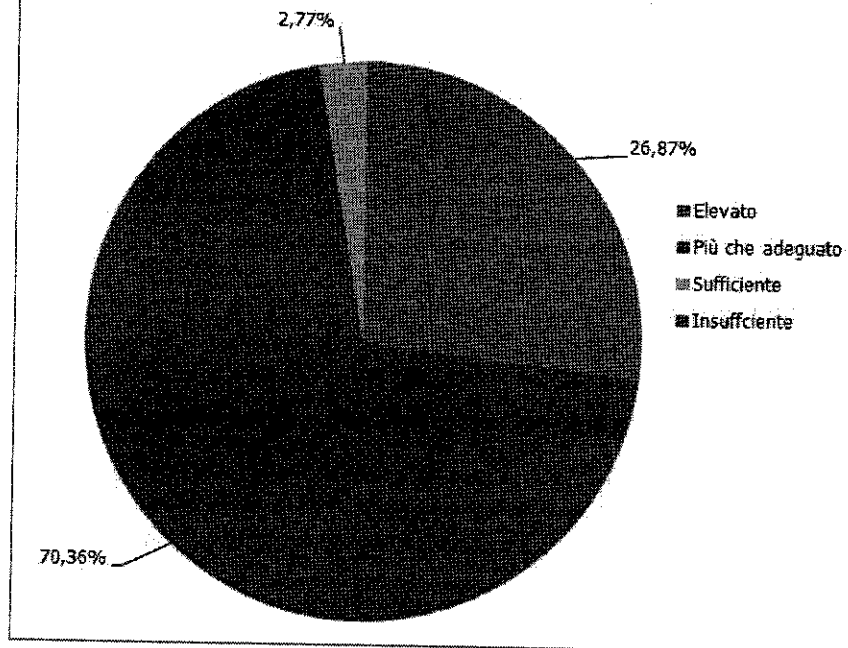
Nell'evidenziare che per i medici di II livello, i professionisti ed i dirigenti e personale assimilato la fase di conciliazione deve ancora essere avviata, dall'analisi dei dati consolidati, riguardanti il personale delle Aree ed i medici di I livello, emerge che il 4,7% di tale personale valutato ha presentato istanza di riesame della valutazione e che la stessa nel 59,2% dei casi trattati è stata riconfermata nei valori iniziali, mentre nel 40,7% è stata modificata in aumento, evidenziando la valenza della procedura conciliativa introdotta, anche con riferimento ai due livelli previsti.

Si rileva, altresì, che al momento, una percentuale contenuta di personale, pari al 19,6% di quello la cui istanza di riesame è stata già trattata, ha successivamente proposto anche istanza di revisione della stessa, il cui iter è ancora in svolgimento.

Grafici Personale delle Aree dei diversi profili

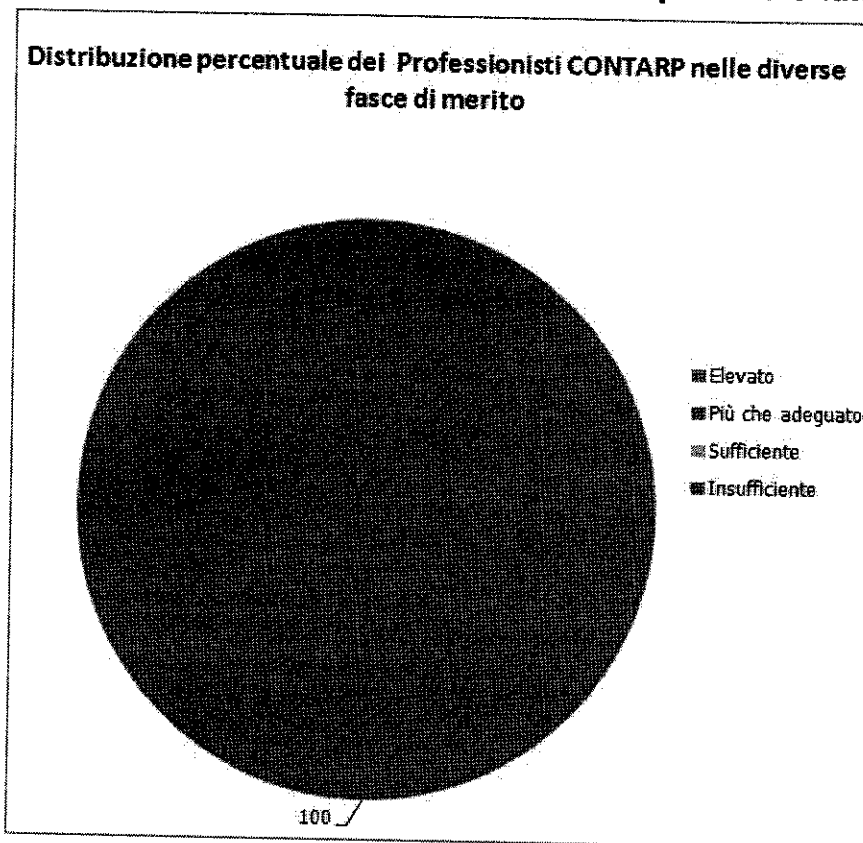


Distribuzione percentuale dei Funzionari di Vigilanza nelle diverse fasce di merito

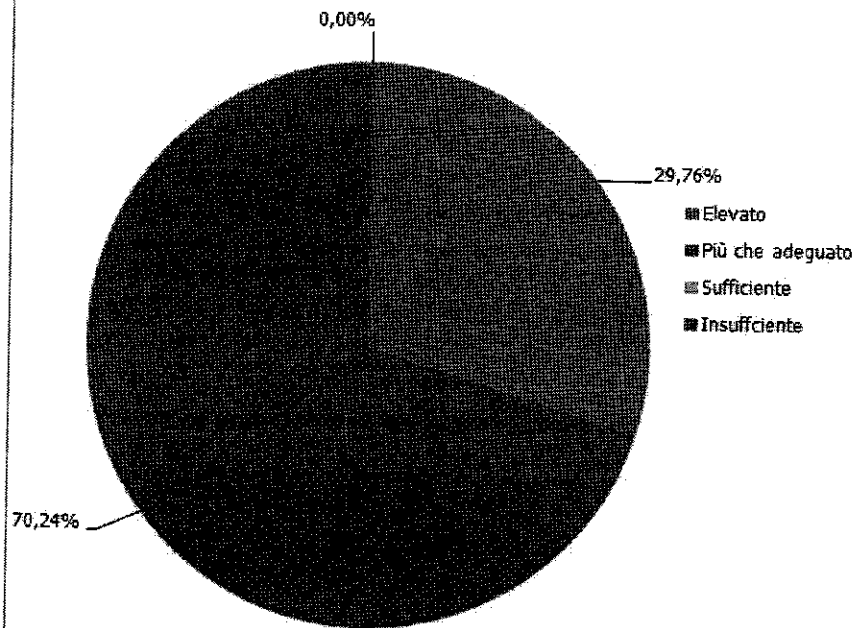


Grafici Professionisti dei diversi rami professionali

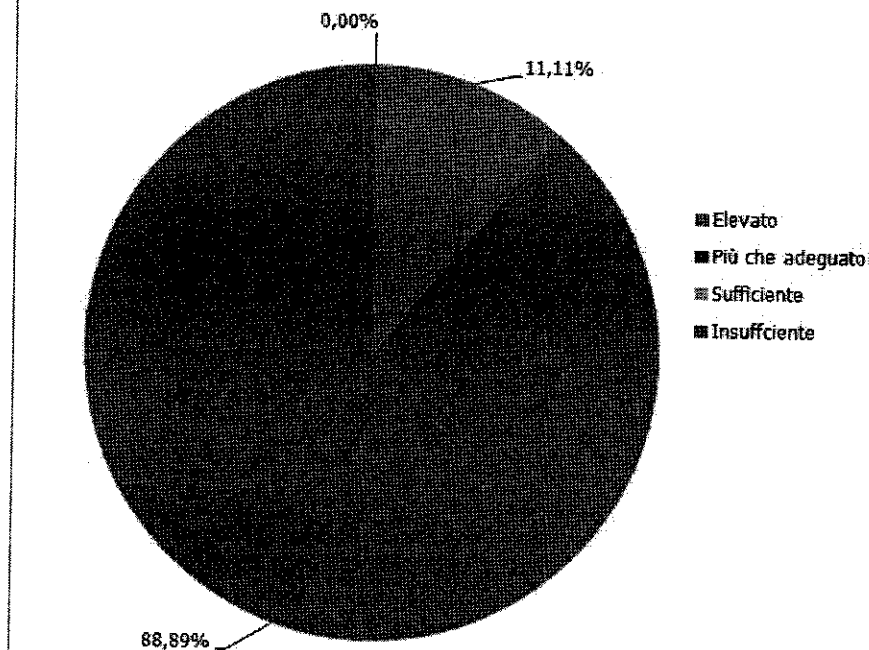
Distribuzione percentuale dei Professionisti CONTARP nelle diverse fasce di merito



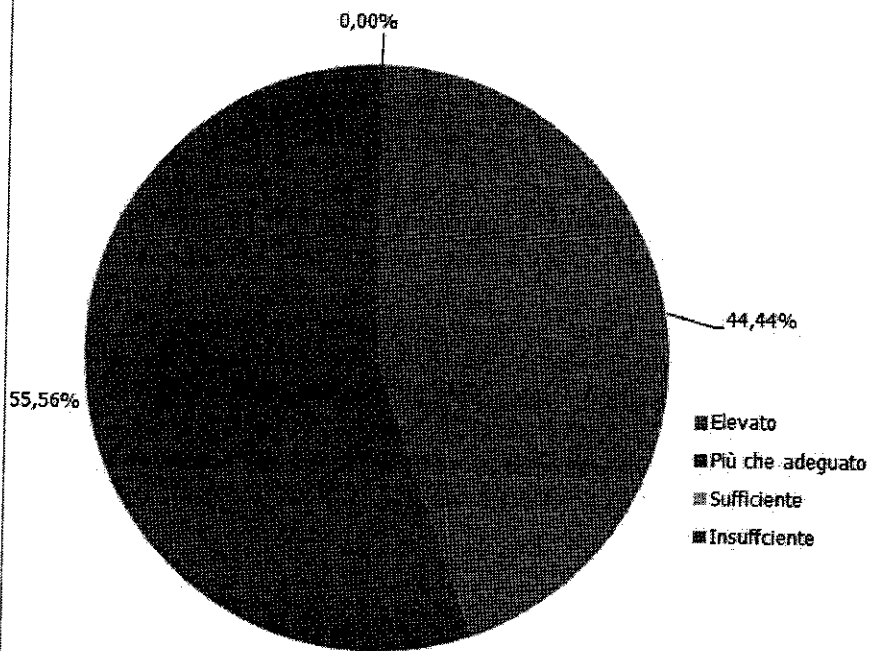
**Distribuzione percentuale dei Professionisti CTE
nelle diverse fasce di merito**



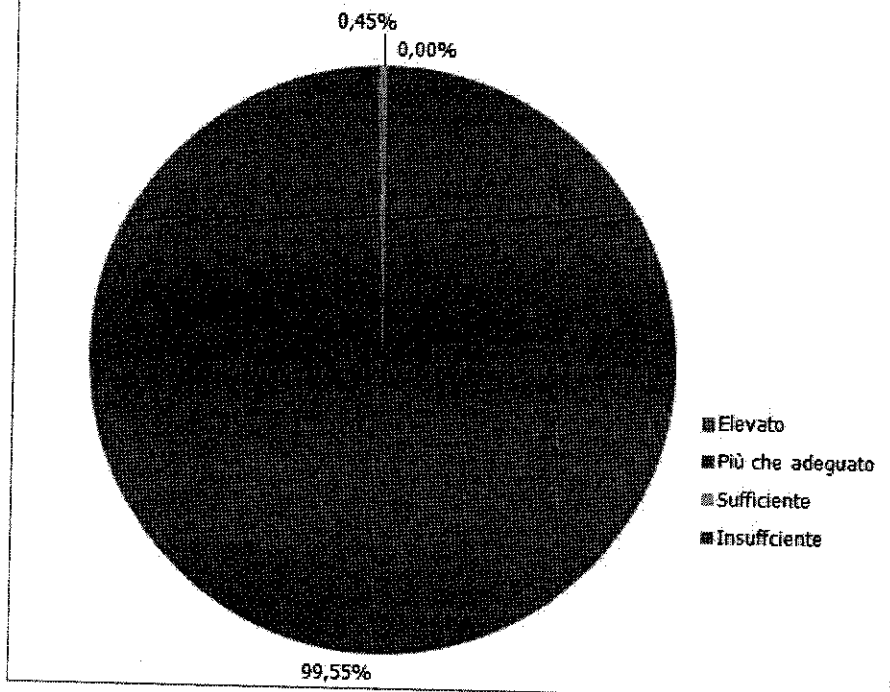
**Distribuzione percentuale dei Professionisti CSA
nelle diverse fasce di merito**



**Distribuzione percentuale dei Professionisti CIT
nelle diverse fasce di merito**

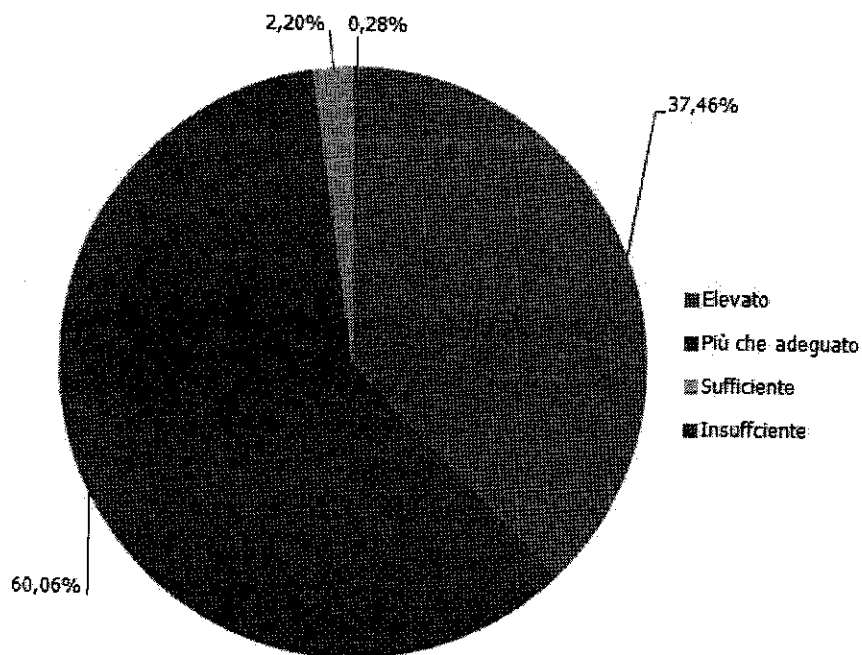


**Distribuzione percentuale dei Professionisti Legali
nelle diverse fasce di merito**

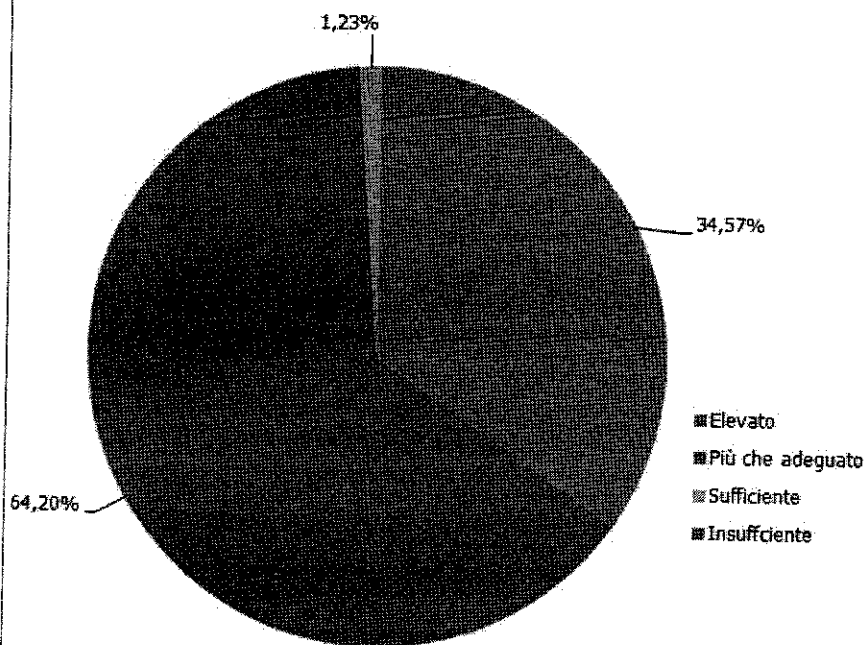


Grafici medici di I e II livello

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



Distribuzione percentuale dei medici di II livello
nelle diverse fasce di merito



Grafici dirigenti di II fascia ed assimilati

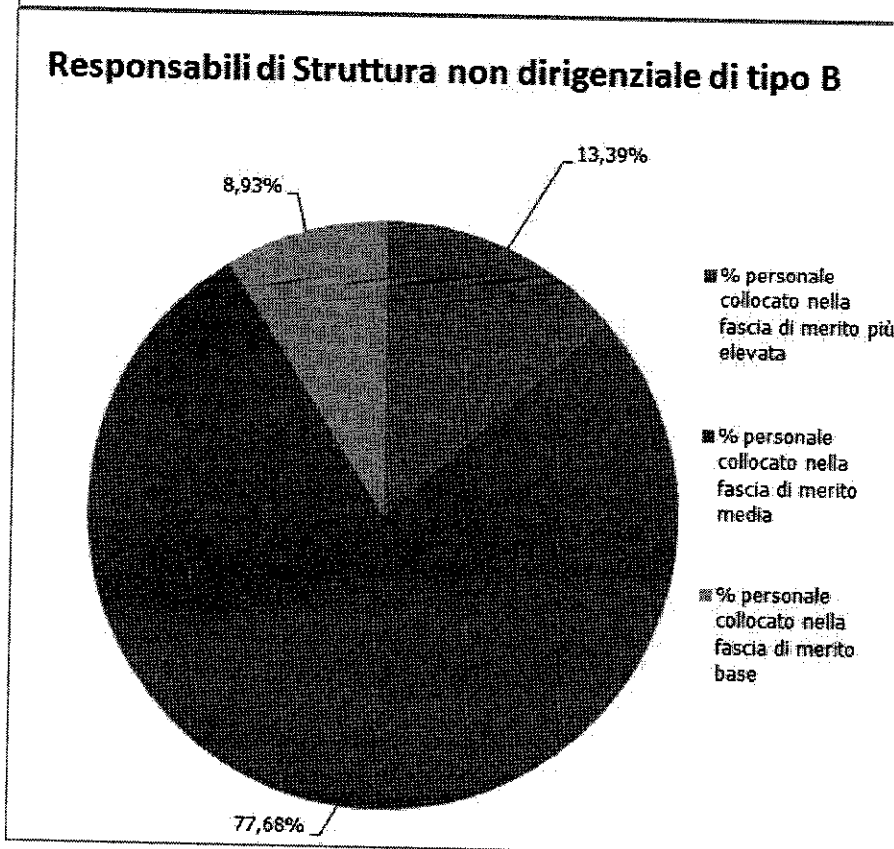
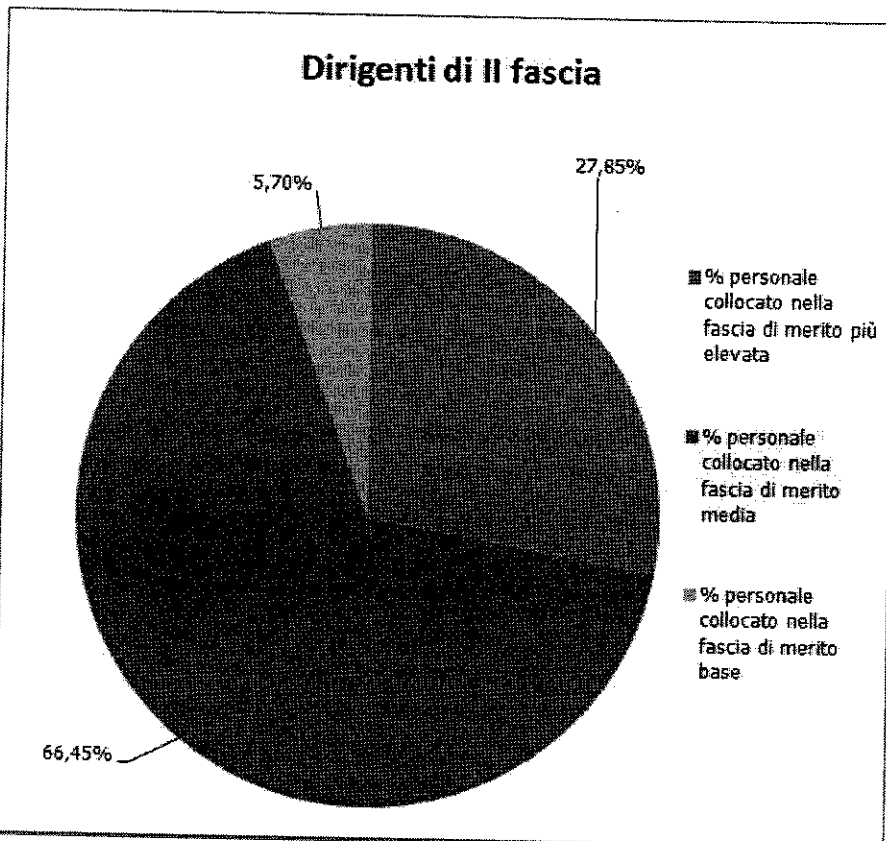


Grafico dirigenti con incarico dirigenziale di livello generale ed assimilati

Tabella istanze di riesame delle valutazioni

Allegato 2

Categorie dipendenti	N. dip.	N. riesami	Incidenza riesami	N. riesami trattati	valutazioni confermate	Incidenza valutazioni confermate	valutazioni in aumento	Incidenza in aumento	valutazioni in diminuz.
Personale delle Aree	6466	319	4,93%	222	135	60,81%	87	39,19%	0
Personale Collaborazione sanitaria	915	37	4,04%	20	10	50,00%	10	50,00%	0
Funzionari di vigilanza	361	12	3,32%	10	5	50,00%	5	50,00%	0
Medici di I livello	363	15	4,13%	8	4	50,00%	4	50,00%	0
Medici di II livello									
Professionisti									
TOTALE	8105	383	4,73%	260	154	59,23	106	40,77%	0

Categorie dipendenti	N. dip.	N. riesami	Incidenza a riesami	valutazioni confermate	Incidenza valutazioni confermate	valutazioni in aumento	Incidenza valutazioni in aumento	valutazioni in diminuz.
Dirigenti di II fascia	158							
Responsabili di Struttura non dirigenziale di tipo B	112							
Totale dirigenti ed assimilati	270							

Tabella istanze di revisione delle valutazioni

Personale non dirigente	N. riesami trattati	N. revisioni	Incidenza revisioni su riesami	n. revisioni trattate	Valutazioni confermate	Incidenza valutazioni confermate	Valutazioni in aumento	Incidenza valutazioni in aumento	Valutazioni in diminuz.
Personale delle Aree	222	45	20,27%	3	3	100,00%	0	0	0
Personale Collaborazione sanitaria	20	3	15,00%	0	0	0	0	0	0
Funzionari di vigilanza	10	2	20,00%	0	0	0	0	0	0
Medici di I livello	8	1	12,50%	0	0	0	0	0	0
Medici di II livello									
Professionisti									
TOTALE	260	51	19,62%	3	3	100,00%	0	0	0

ALLEGATO 4 ALLA DELIBERA 5/2013:

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	34	9/2014	NO			X
Dirigenti di II fascia e assimilabili	270	12/2014	NO	X (*)		
Non dirigenti	8.718	12/2014	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

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	59	192	19	
Non dirigenti	2.498	5.945	267	8

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/aaa)
	Dirigenti e assimilabili	x		(*)	
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?	
Si (indicare con "X")	No (indicare con "X")
x	