

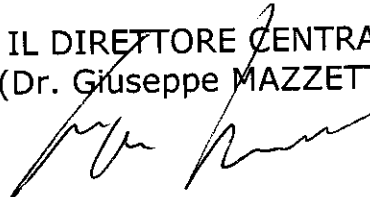
INAILISTITUTO NAZIONALE PER L'ASSICURAZIONE
CONTRO GLI INFORTUNI SUL LAVORODIREZIONE CENTRALE RISORSE UMANE
Ufficio Pianificazione, Norme e Relazioni Sindacali**Classificazione di DCRU**Processo: Relazioni Sindacali
Macroattività: Gestione Relazioni Sindacali
Attività: Relazioni esterne
Tipologia: lettere
Fascicolo: Sistema premiante 2014
Sottofascicolo: anno 2014

Alla DCPBC

Oggetto: Relazione provvisoria sulla Performance individuale anno 2014

Si invia in allegato, per il seguito di competenza, la Relazione provvisoria sulla Performance individuale dell'anno 2014, 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.0006.14/07/2015.0007029

RELAZIONE SULLA PERFORMANCE ANNO 2014

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 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; tali Set di indicatori sono riportati nell'Allegato A alla nota del 1° aprile 2015 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 2014; 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 2014 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 2013, tali figure sono in parte mutate, conseguentemente all'attuazione del Nuovo Modello organizzativo e del Regolamento

di Organizzazione dell'Istituto, di cui alle determinazioni del Presidente n. 196 del 2 agosto 2013 e n. 332 del 23 dicembre 2013.

Le nuove competenze/responsabilità valutative, come da determina presidenziale n. 95 del 30 marzo 2015, sono indicate nello schema riportato nell'allegato 1 alla citata nota del 1° aprile 2015.

Altra importante novità concerne l'inserimento nel ciclo valutativo, a decorrere dall'anno 2014, come disposto con determinazione presidenziale n. 183 del 30 giugno 2014, anche del personale con qualifica dirigenziale dell'Area contrattuale della Ricerca, confluito nell'INAIL a seguito della soppressione dell'ISPESL prevista dall'art. 7 del D.L. 78/2010 convertito nella L. 122/2010.

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

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.

1.1 Categorie

1. dirigenti di I fascia e dirigenti di II fascia con incarico di livello generale, professionisti coordinatori generali, Avvocato Generale, Sovrintendente sanitario centrale.
2. dirigenti di 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
 - 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
 - a) di I livello
 - b) di II livello

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

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 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.

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 2014 e di differenziazione dei giudizi

Il processo di valutazione della performance individuale per l'anno 2014, 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 2015.

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 **64,95%** 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 **31,61%** 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	6349	32,95%*,**	63,02%	3,94%	0,09%
Funzionari di vigilanza	352	30,40%	67,04%	2,28%	0,28%
Personale della collaborazione sanitaria	920	30,00%	68,04%	1,85%	0,11%
Professionisti Contarp	180	9,44%	90,56%	0,00%	0,00%
Professionisti Consulenza Tecnica per l'Edilizia	84	28,57%	69,05%	2,38%	0,00%
Professionisti Consulenza Statistico Attuariale	27	40,74%	59,26%	0,00%	0,00%
Professionisti Consulenza Informatica e Telecom.	16	37,50%	62,50%	0,00%	0,00%
Professionisti legali	218	0,46%	99,08%	0,46%	0,00%
Medici di I livello	370	41,62%	55,95%	2,16%	0,27%
Medici di II livello	70	37,14%	62,86%	0,00%	0,00%
Totale personale non dirigente	8586	31,61%	64,95%	3,34%	0,10%

* 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	153	37,25%	56,22%	5,88%	0,65%
Responsabili di Struttura non dirigenziale di tipo B	113	29,20%	60,18%	8,85%	1,77%
totale dirigenti ed assimilati	266	33,83%	57,89%	7,15%	1,13%

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) - tenuto conto che il processo di valutazione è stato recentemente avviato, non sono al momento presenti informazioni in merito.

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.

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.

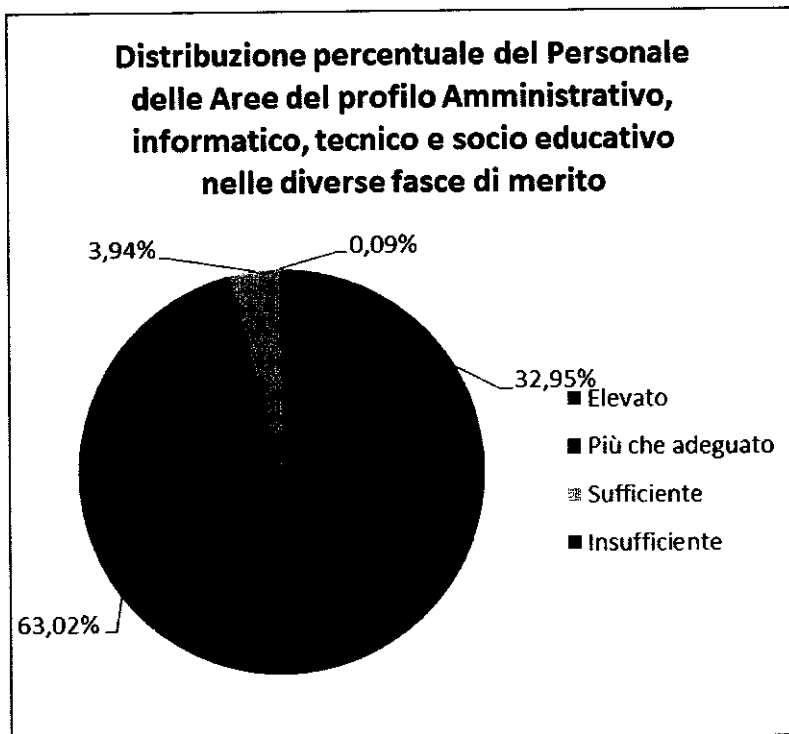
Ciò premesso, con particolare riferimento alle valutazioni dell'apporto partecipativo individuale effettuate, si espongono, nel prospetto allegato n. 2, i primi dati di sintesi, ancorchè provvisori, riferiti alle istanze di riesame già pervenute.

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 5,46% di tale personale valutato ha presentato istanza di riesame della valutazione e che la stessa nel 57,52% dei casi trattati è stata riconfermata nei valori iniziali, mentre nel 42,48% è stata modificata in aumento, evidenziando la valenza della

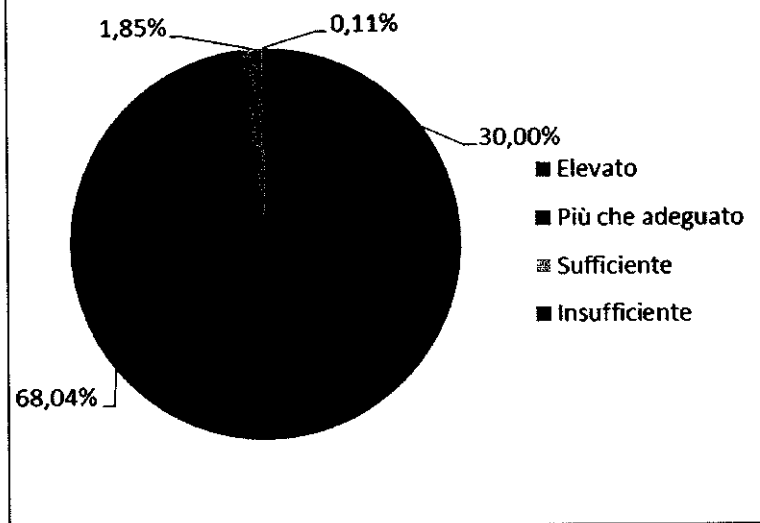
procedura conciliativa introdotta, anche con riferimento ai due livelli previsti. Si rileva, altresì, che per n. 130 casi l'iter di riesame è ancora in svolgimento e che al momento non sono presenti istanze di revisione.

Allegato 1

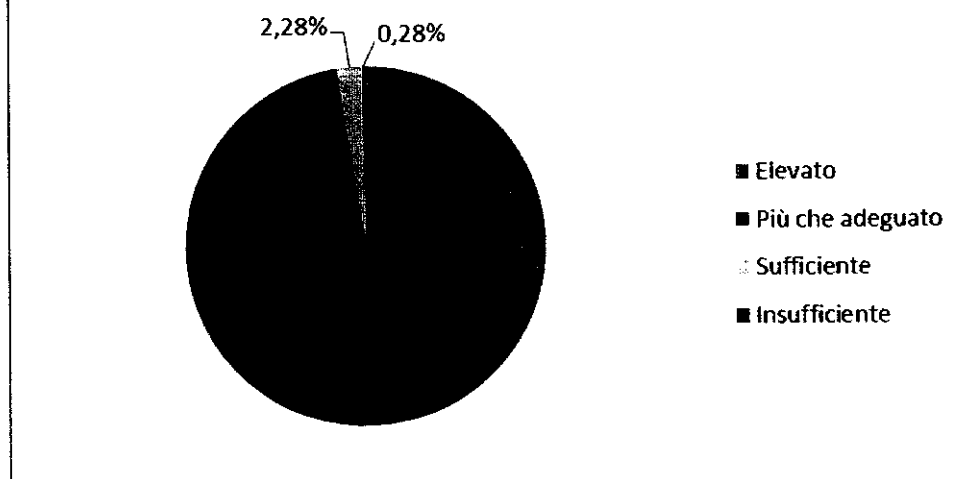
Grafici Personale delle Aree dei diversi profili



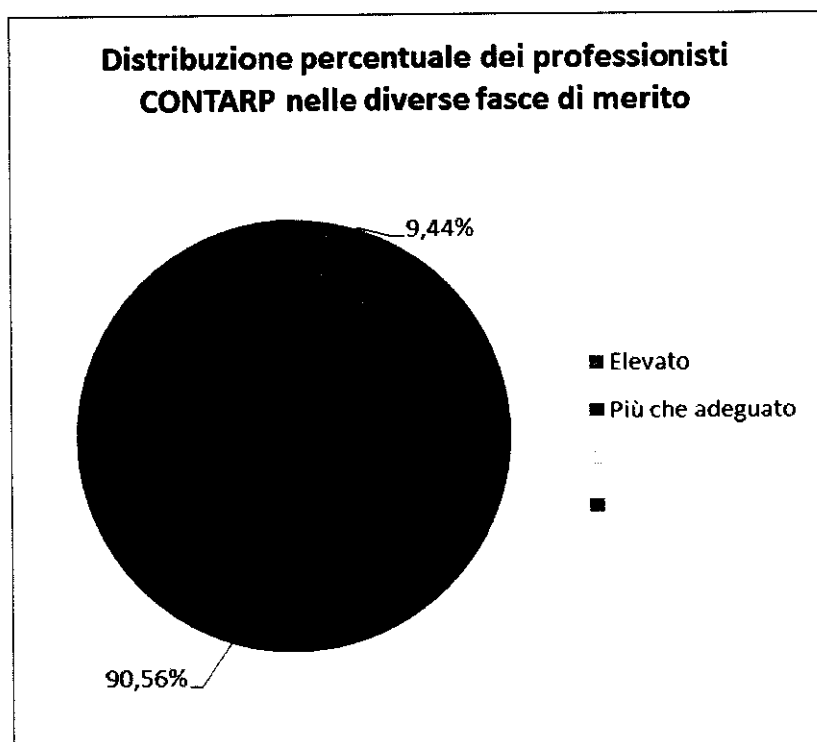
Distribuzione percentuale dei Collaboratori Sanitari nelle diverse fasce di merito



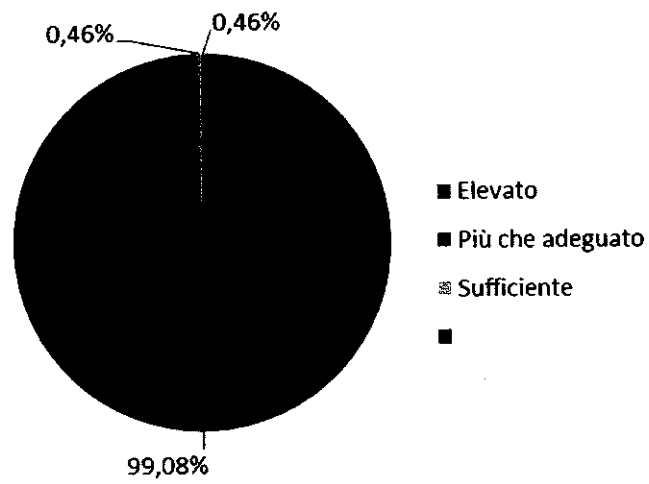
Distribuzione percentuale dei Funzionari di vigilanza nelle diverse fasce di merito



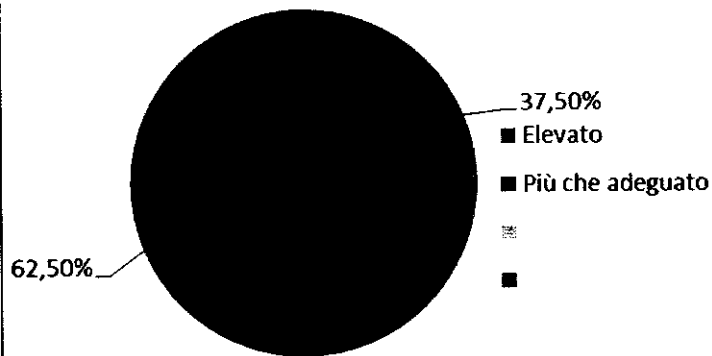
Grafici Professionisti dei diversi rami professionali



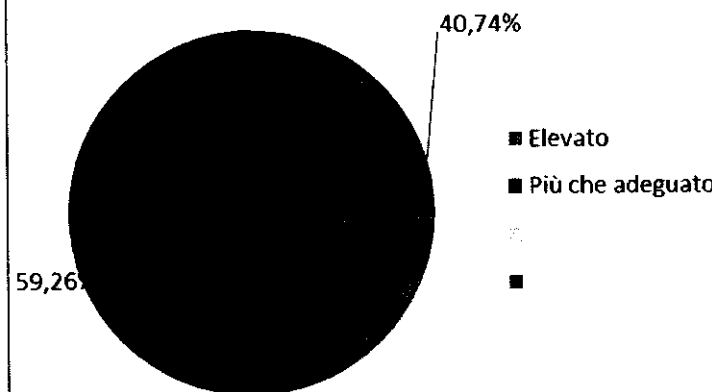
**Distribuzione percentuale dei
Professionisti legali nelle diverse fasce di
merito**



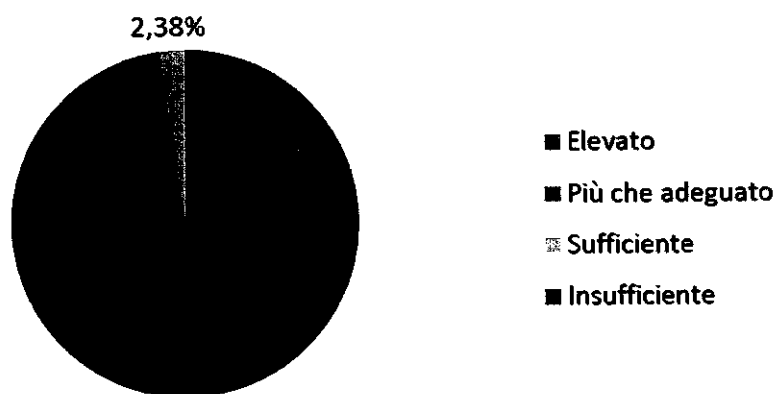
**Distribuzione percentuale dei
Professionisti CIT nelle diverse fasce di
merito**



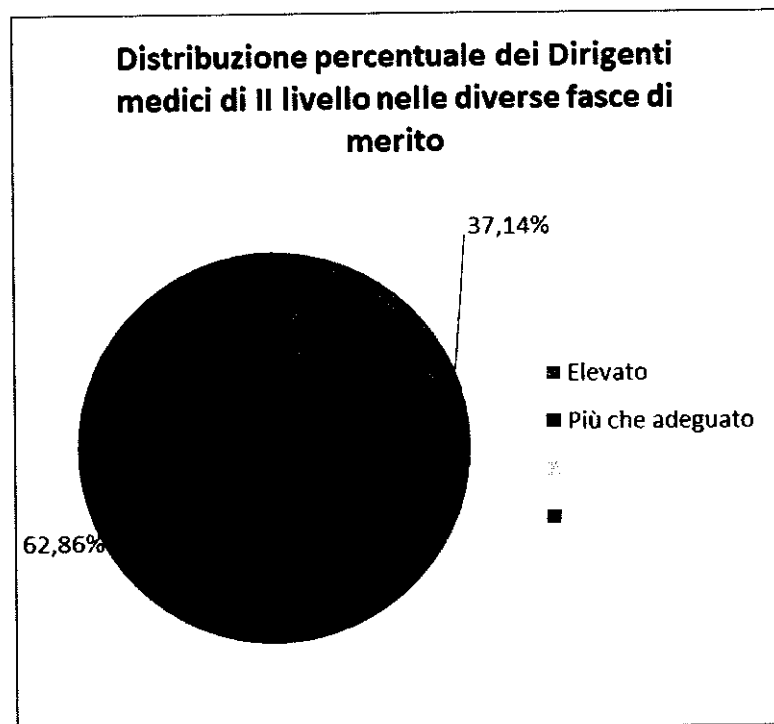
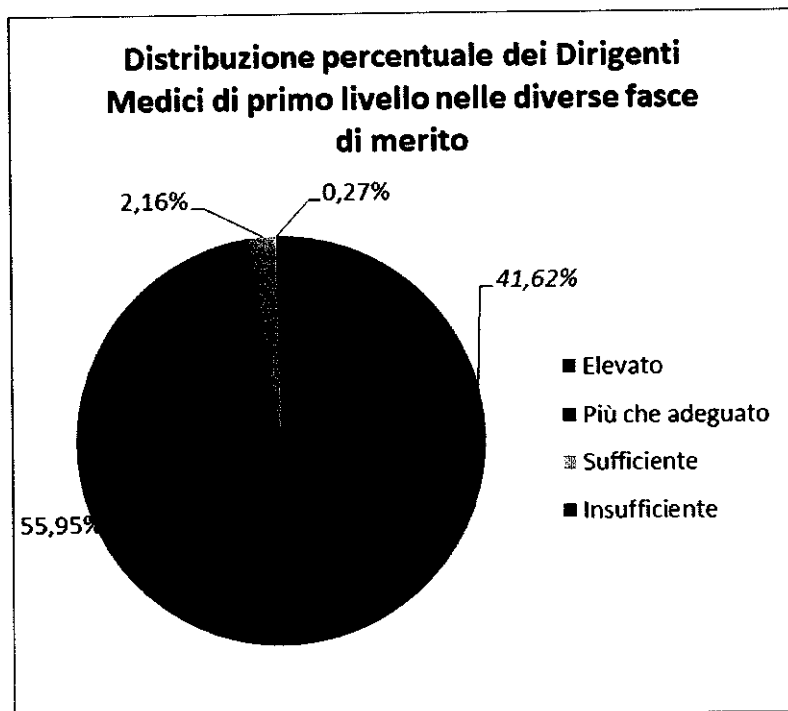
**Distribuzione percentuale dei
Professionisti CSA nelle diverse fasce di
merito**



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



Grafici medici di I e II livello



Grafici dirigenti di II fascia ed assimilati

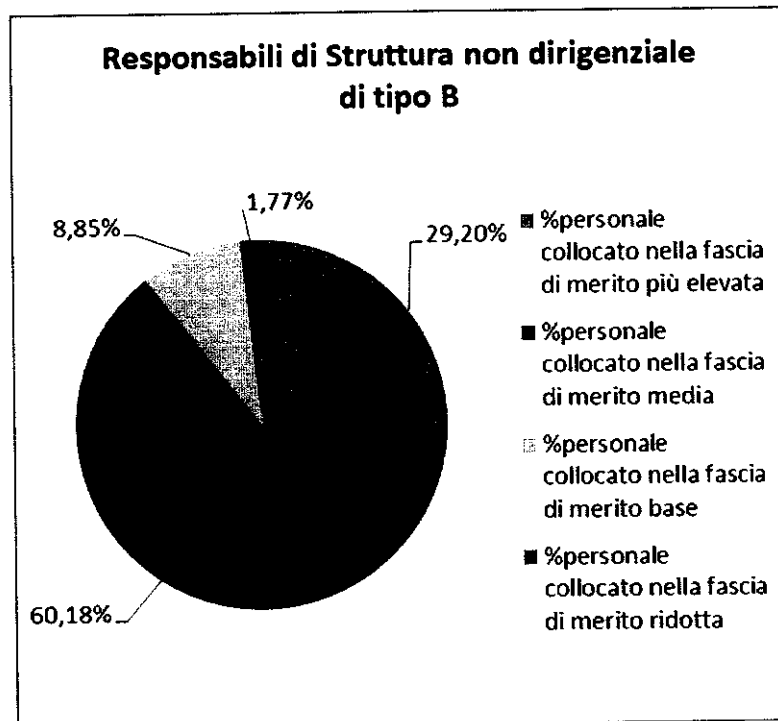


Grafico dirigenti con incarico dirigenziale di livello generale ed assimilati

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.
Personale delle Aree	6349	367	5,78%	252	115	141	55,95%	111	44,05%	0
Personale Collaborazione sanitaria	920	26	2,83%	17	9	10	58,82%	7	41,18%	0
Funzionari di vigilanza	352	27	7,67%	25	2	17	68,00%	8	32,00%	0
Medici di I livello	370	16	4,32%	12	4	8	66,67%	4	33,33%	0
Medici di II livello	70									
Professionisti	525									
TOTALE	8586	436	5,46%	306	130	176	57,52%	130	42,48%	0

Categorie dipendenti	N. dip.	N. riesami	Incidenza riesami	valutazioni confermate	Incidenza valutazioni confermate	valutazioni in aumento	Incidenza valutazioni in aumento	valutazioni in diminuz.
Dirigenti di II fascia	153							
Responsabili di Struttura non dirigenziale di tipo B	113							
Totale dirigenti ed assimilati	266							

Tabella istanze di revisione delle valutazioni

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	9/2015	SI			X
Dirigenti di II fascia e assimilabili	266	12/2015	NO	X (*)		
Non dirigenti	8586	12/2015	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 organizzativa 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	90	154	22	
Non dirigenti	2714	5577	287	9

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?

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