

## VERBALE D'INTESA

Il giorno *16 febbraio 2008* presso gli uffici dell'INAIL di P.le G. Pastore 6, Roma, la Delegazione trattante di parte pubblica e le Organizzazioni Sindacali a livello nazionale si sono incontrate per definire i criteri per la corresponsione della retribuzione di risultato per i dirigenti di I fascia, ai sensi dell'art. 4, lettera B, punti b e c del CCNL 2002-2006 del personale dirigente.

Le parti, tenuto conto dei criteri in materia adottati con la delibera del Commissario Straordinario n.528 del 24 luglio 2003, convengono sulla necessità di attuare una revisione dell'attuale sistema basata sul concetto di una più cogente connessione tra le risultanze produttive e i comportamenti organizzati manageriali, con una parallela comparazione delle coordinate obiettivi/risultati/risorse.

In particolare si conviene di attribuire particolare valenza:

- al principio del collegamento diretto ai risultati connessi al governo complessivo delle Strutture e delle risorse assegnate;
- alla previsione di oggettive funzioni di rilevazione e monitoraggio, basate su indicatori numerici o definibili con precisione in forma descrittiva.

Le parti, in ordine alla quota di retribuzione collegata all'andamento produttivo/gestionale (sistema premiante) dalle strutture governate dai singoli dirigenti, concordano di introdurre ulteriori elementi di specifico riscontro per tale parametro al fine di:

- meglio evidenziare, nel processo di valutazione, il collegamento diretto ai risultati connessi al governo complessivo delle Strutture e delle risorse assegnate;
- definire modelli di valutazione più aderenti ad un principio meritocratico individuale.

*Roberto M. ...*  
*A* *Del* *fin* *g* *dy* *R*

Pertanto, la quota di retribuzione connessa all'andamento produttivo/gestionale è così ripartita:

- per un 10%, alla percentuale di realizzazione degli obiettivi premianti e dei progetti speciali propri delle singole Strutture centrali e regionali, risultanti dalla verifica finale sul Sistema Premiante del personale;
- per un 10%, tenuto conto della citata verifica:
  - o per i Dirigenti centrali, alla media delle percentuali di realizzazione degli obiettivi premianti e dei progetti speciali riferiti a tutte le Strutture centrali;
  - o per i Dirigenti regionali, alla percentuale conseguita dal personale delle rispettive Sedi territoriali, con riferimento ai soli obiettivi premianti;
- per un 30%, alla media delle percentuali di realizzazione, rispettivamente, di tutti gli obiettivi di produzione monitorabili (per i Dirigenti regionali con riferimento alla propria Struttura e alle Sedi di riferimento) e di tutti gli obiettivi gestionali e di qualità (per i Dirigenti centrali).

Per quanto concerne, poi, i comportamenti organizzativi (ulteriore quota del 50%) le parti, nel confermare il coinvolgimento attivo del valutato nella fase iniziale del processo mediante la compilazione di una relazione di autovalutazione, concordano su:

- l'individuazione di precise aree di competenza manageriale (declinate in comportamenti manageriali) nell'ambito delle quali, sulla base degli indicatori previsti e in relazione alle rispettive sfere di competenza, dovranno essere specificate, da ogni dirigente, le iniziative attuate e i risultati ottenuti. Le aree di competenza manageriale, i comportamenti manageriali e i connessi indicatori sono esposti nella tabella di cui all'allegato 1 che forma parte integrante del presente verbale;

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including names like 'Pompili', 'A', 'R', 'S', 'G', 'L', 'M', 'P', and 'R'.

- la previsione di una graduazione, nella determinazione della quota di retribuzione di cui trattasi, effettuata sulla base dei parametri di riferimento di cui all'allegato 2 che forma parte integrante del presente verbale.

LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI

CGIL Roberto Morelli

CISL *[Signature]*

UIL *[Signature]*

CSA di CISAL/FIALP *[Signature]*

RdB *[Signature]*

CIDA/ASDAPI v. dichiarazione a verbale

ANMI *[Signature]*

LA DELEGAZIONE

*[Signature]*

*[Signature]*

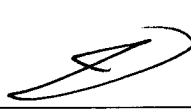

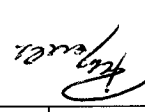

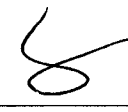

*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]* *[Signature]* *[Signature]* *[Signature]* *[Signature]*

	descrizione	Comportamento manageriale	Ovvero La capacità di	Indicatori
<b>Cultura del Servizio</b>	Interpretare il proprio ruolo di "civil servant" ponendo i bisogni del cliente al centro di ogni scelta e di ogni azione	<ul style="list-style-type: none"> <li>Integrità</li> <li>Orientamento al cliente esterno / interno</li> <li>Attenzione alla qualità/efficacia</li> </ul>	<p>Testimoniare nella quotidianità del proprio agire, con tutti gli interlocutori interni ed esterni, i valori di servizio, lealtà, equità e trasparenza</p> <p>Porre la soddisfazione dei clienti e la tutela dei lavoratori come priorità e come guida nelle azioni e nei comportamenti</p> <p>Assicurare completezza, correttezza, affidabilità, fruibilità e tempestività dei prodotti e dei servizi</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Accreditamento presso gli interlocutori istituzionali esterni</li> <li>Correttezza e trasparenza nella gestione delle risorse assegnate</li> <li>Risultati di eventuali verifiche ispettive con particolare riferimento ai profili di internal auditing</li> <li>Iniziative per il miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dei processi anche tramite interventi finalizzati alla semplificazione dei flussi operativi/organizzativi</li> <li>Risultati Customer satisfaction</li> <li>Percentuale provvedimenti emessi entro i termini della Carta dei Servizi</li> <li>Omogeneizzazione livello qualitativo dei servizi</li> <li>Rapporto flusso/prodotto</li> <li>Livello di conseguimento dei risultati programmati</li> </ul>
<b>Visione strategica</b>	Saper leggere e interpretare le strategie dell'Istituto declinandole in priorità di intervento e iniziative di cambiamento	<ul style="list-style-type: none"> <li>Orientamento all'innovazione nel rispetto delle strategie dell'Istituto</li> <li>Visione d'insieme</li> </ul>	<p>Individuare le iniziative che meglio possono concretizzare le strategie dell'Istituto e promuovere interventi di cambiamento coerenti con le strategie aziendali.</p> <p>Fare proprie, declinare ed interpretare con efficacia le strategie e le politiche aziendali</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Promozione del cambiamento organizzativo e tecnologico</li> <li>Gestione delle priorità</li> <li>Concorso alle scelte progettuali/gestionali generali</li> <li>Rappresentanza dell'Ente nelle sedi istituzionali</li> </ul>

<p><b>Programmazione e capacità budgetaria</b></p>	<p><i>Individuare e perseguire risultati congruenti con gli obiettivi generali e le risorse disponibili</i></p>	<p>○ Programmazione</p> <p>○ Orientamento al risultato</p>	<p><i>Individuare e negoziare target sfidanti ma realizzabili, congruenti con gli obiettivi generali, con i vincoli dati e con le risorse disponibili</i></p> <p><i>Assicurare l'impiego ottimale delle risorse disponibili in funzione dei risultati da conseguire, affrontando e risolvendo le criticità sorte in corso d'opera</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <i>Negoziare degli obiettivi</i></li> <li>▪ <i>Dimensionamento delle risorse umane e finanziarie</i></li> <li>▪ <i>Valutazione degli impatti e dei rischi organizzativi, gestionali e tecnologici</i></li> <li>▪ <i>Gestione degli "scostamenti" e interventi di recupero</i></li> <li>▪ <i>Efficienza finanziaria (realizzazione di obiettivi con risparmi di gestione)</i></li> <li>▪ <i>Gestione del rischio</i></li> <li>▪ <i>Gestione delle criticità</i></li> <li>▪ <i>Livello di conseguimento dei risultati programmati</i></li> </ul>
<p><b>Capacità Relazionali</b></p>	<p><i>Valorizzare l'immagine dell'Istituto attraverso l'ottimizzazione delle relazioni esterne/interne</i></p>	<p>● Comunicazione</p> <p>● Leadership</p>	<p><i>Avvalersi con efficacia di tutti i canali della comunicazione sia all'interno che all'esterno dell'Ente</i></p> <p><i>Gestire e superare le criticità relazionali, cogliendo le esigenze degli interlocutori e proponendo soluzioni in grado di far convergere anche posizioni molto distanti.</i></p> <p><i>Efficacia delle relazioni sindacali.</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <i>Convenzioni/Accordi/Collaborazioni/Sinergi e</i></li> <li>▪ <i>Iniziative finalizzate al miglioramento della comunicazione esterna/interna</i></li> <li>▪ <i>Gestione delle relazioni sindacali</i></li> <li>▪ <i>Iniziative di collaborazione interna (tra Strutture) per il raggiungimento di obiettivi comuni</i></li> </ul>

<p><b>Sviluppo delle competenze ed ottimizzazione del clima aziendale</b></p>	<p><i>Promuovere la crescita professionale dei collaboratori e perseguire livelli crescenti di "benessere organizzativo"</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Guida e sviluppo dei collaboratori</li> <li>● Visione sociale</li> </ul>	<p><i>Valorizzare e sviluppare le risorse umane con riguardo alle competenze ed alle performances produttive</i></p> <p><i>Porre attenzione alle esigenze "sociali" dei dipendenti e promuovere la motivazione ed il "benessere organizzativo", con attenzione alle specificità professionali, culturali e di genere</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <i>Sviluppo della professionalità dei collaboratori</i></li> <li>▪ <i>Interventi formativi e spesa rapportata al numero delle risorse gestite</i></li> <li>▪ <i>Provvedimenti disciplinari/encomi</i></li> <li>▪ <i>Richieste di mobilità in entrata e in uscita</i></li> <li>▪ <i>Diffusione del telelavoro e del part time</i></li> <li>▪ <i>Gestione delle relazioni sindacali</i></li> </ul>
---	--	---	--	---

5

*F. Rossi*

*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*

## **SISTEMA DI VALUTAZIONE DEI DIRIGENTI GENERALI**

**Parametri di riferimento per l'attribuzione della quota connessa ai "comportamenti organizzativi" (50% della retribuzione).**

- Alle aree di competenza manageriale viene attribuita la medesima valenza (50% della retribuzione: 5= 10% della retribuzione)
- Ogni competenza manageriale è valutata tenendo conto della media (arrotondata al valore unitario più vicino) delle valutazioni relative ai singoli comportamenti manageriali in cui è articolata
- La somma delle valutazioni attribuite a ciascuna delle competenze osservate costituisce la percentuale di retribuzione di risultato attribuibile a tale titolo
- La scala parametrica da assumere per la valutazione di ciascun comportamento manageriale è articolata in sette valori compresi fra quattro e dieci e rappresentativi, **rispetto al "livello di padronanza" del singolo comportamento, delle seguenti valutazioni:**
  - quattro=del tutto insufficiente
  - sette =minimo atteso
  - dieci =eccellente
- Con i valori cinque, sei, otto e nove potranno essere indicati livelli intermedi di "padronanza" rispetto a quelli sopra esplicitati
- Il livello espresso dal valore tre va inteso comunque posseduto, in considerazione della posizione ricoperta dai Dirigenti di livello generale.

I criteri di cui sopra:

- dovranno essere comunicati (unitamente alla diversa articolazione quantitativa della quota di retribuzione connessa all'andamento produttivo/gestionale) dal Direttore generale ai Dirigenti di livello generale in tempi congrui rispetto all'avvio del "processo di valutazione"
- saranno presi a base:

**-dai Dirigenti di livello generale** per la compilazione della Relazione di autovalutazione

**-dal Direttore generale** per le proposte di valutazione da inoltrare al Consiglio di Amministrazione. Per la formulazione di tali proposte le indicazioni contenute nelle Relazioni di autovalutazione saranno considerate elementi significativi ma non vincolanti, stante la responsabilità del Direttore generale in merito a proposte di valutazione anche difformi rispetto alle indicazioni fornite dai Dirigenti valutati

**-dal Consiglio di Amministrazione** per le decisioni di competenza.

ALL. n. 2

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials in black ink. From left to right, there is a large, flowing signature, a smaller signature, a signature that appears to be 'Figueroa', and several other initials and signatures, including one that looks like 'R' and another that looks like 'A'.



FEDERAZIONE FUNZIONE PUBBLICA  
ASSOCIAZIONE SINDACALE DIRIGENTI  
ALTE PROFESSIONALITÀ I.N.A.I.L.

## DICHIARAZIONE A VERBALE

La CIDA-ASDAPI non sottoscrive il presente Verbale d'intesa, sottoposto alle OO. SS., per le seguenti ragioni:

- per grave comportamento antisindacale della Direzione generale – Ufficio relazioni sindacali, che con nota in data 15 gennaio c. a., in relazione alla richiesta di concertazione formulata espressamente, ai sensi della vigente normativa, dalla scrivente Associazione, ha respinto la richiesta stessa, con argomentazioni infondate sotto il profilo tecnico-giuridico, e soprattutto speciose ed inammissibili, in quanto provenienti da Pubblica amministrazione che, per obbligo di legge, dovrebbe improntare la propria condotta ai principi di legalità, imparzialità trasparenza e buon andamento: l'omissione di una fase del confronto sindacale rende illegittimo l'intero procedimento e vizia l'eventuale provvedimento assunto dal Consiglio di Amministrazione;
- per la contraddittoria ed ambigua posizione della Direzione generale e della Delegazione trattante di parte pubblica che, prima ha sottoposto alle OO. SS., in sede di informativa, i criteri di valutazione dei dirigenti generali, senza dare corso ad una prima richiesta di concertazione avanzata dalla scrivente Associazione in data 19/12/2007, e, poi, a fronte di tale istanza, ha sottoposto nella seduta odierna un verbale d'intesa in sede di contrattazione integrativa, avente ad oggetto un diverso argomento e cioè "criteri per la determinazione della retribuzione di risultato dei dirigenti di 1^ fascia", argomento che, però, comunque presuppone la previa determinazione dei "criteri generali relativi alla valutazione dei risultati di gestione" ( art.21, punto 5 del CCNL) sui quali è mancata la pur richiesta procedura di concertazione;
- l'Amministrazione, di fatto, intende sottrarsi al "confronto" con l'Organizzazione sindacale rappresentativa della dirigenza che, da anni, ha denunciato la mancata attuazione di un corretto sistema di valutazione dei dirigenti (i dirigenti, impropriamente ricompresi nel "sistema di valutazione e sviluppo delle risorse umane" unico per tutti i dipendenti, ed i dirigenti generali sottratti al predetto sistema unico di valutazione), in violazione palese di norme di legge e di contratto, con conseguente attribuzione di compensi relativi alla retribuzione accessoria non ancorati ai presupposti fissati dalla legge (sistema di contabilità analitica e controllo di gestione);
- il sacrosanto diritto dei dirigenti ad essere valutati con i sistemi prescritti dalla legge e dalla contrattazione collettiva e ad essere retribuiti per i risultati conseguiti in relazione a detti sistemi, non può essere messo in discussione dalle inadempienze come sopra indicate nell'attuazione di un corretto sistema di valutazione della dirigenza: è inammissibile che, dopo anni, l'Amministrazione non sia ancora in grado di esprimere un adeguato sistema valutativo, conforme alla normativa di riferimenti, nonchè ai principi di imparzialità e di trasparenza, nonostante le critiche formalmente espresse, anche recentemente dal Consiglio di Indirizzo e Vigilanza, che ha ancora una volta sottolineato la mancanza di un sistema di contabilità analitica nell'Istituto.

Con la presente dichiarazione, si invitano il Consiglio di Amministrazione, il Magistrato della Corte dei Conti delegato al controllo presso l'INAIL ed i Sindaci ad esaminare attentamente, sotto il profilo della legittimità, la proposta formulata dalla Direzione Generale, fondata sulla base di un Verbale d'Intesa viziato per omessa concertazione con un soggetto sindacale abilitato.

IL SEGRETARIO GENERALE

Dot. Umberto Immacolato

Roma, 16 gennaio 2008