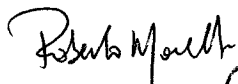

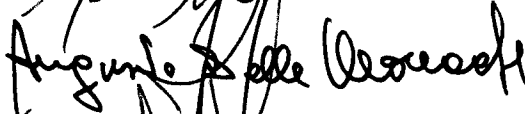
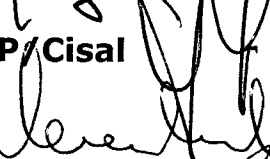





VERBALE DI INTESA


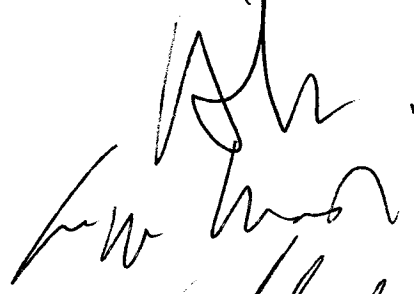

Il giorno 26/5/2009, presso la Sede centrale dell'Inail di P.le Pastore n. 6 - Roma - la Delegazione trattante di parte pubblica e le Organizzazioni sindacali a livello nazionale si sono incontrate per definire i criteri per la valutazione dei risultati dei dirigenti di seconda fascia per l'anno 2009.

Le parti, esaminato il documento di lavoro - che forma parte integrante del presente verbale - concordano sul contenuto.

LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI

CGIL 
CISL 
UIL 
FIALP/Cisal 
RdB 
CIDA/ASDAPI 
ANMI 

LA DELEGAZIONE

DOCUMENTO DI LAVORO

Oggetto: valutazione dei risultati dei dirigenti di seconda fascia – proposte per l'avvio dell'esercizio 2009.

L'esame dei risultati ottenuti, a fine esercizio 2008, in merito al calcolo dei singoli punteggi attribuiti ai dirigenti di seconda fascia ai fini della corresponsione agli stessi della retribuzione di risultato per il medesimo anno, ha fatto emergere alcune criticità che si ritiene rendano necessarie alcune modifiche regolamentari.

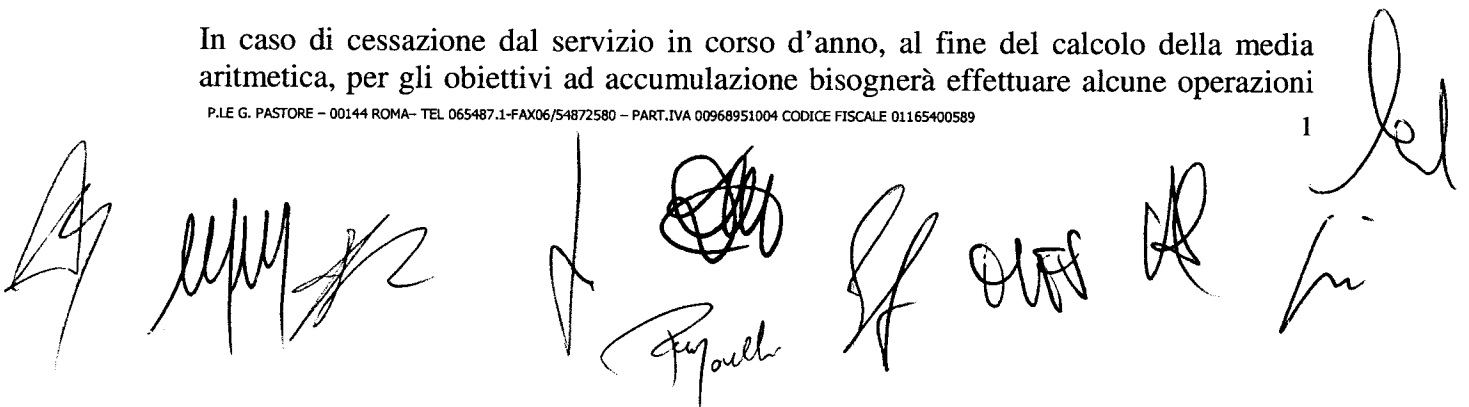
CALCOLO PUNTEGGIO RISULTATI DI PRODUZIONE

Sul punto, è emerso che il meccanismo degli "obiettivi di integrazione", così come delineato dal regolamento in vigore, determina la possibilità da parte di tutti i dirigenti di sede di raggiungere l'obiettivo del 120%, relativamente alla valutazione dei risultati di produzione, in via di fatto "automatica" e senza alcun apporto esterno, mentre per i dirigenti di staff tale risultato è possibile soltanto in caso in cui il proponente inserisca volutamente e scientemente un'analoga valutazione relativamente agli obiettivi conseguiti da ciascun interessato.

Pertanto, anche per mitigare gli effetti di un'attività gestionale del dirigente di sede tesa a privilegiare i soli sei obiettivi oggetto di valutazione sui risultati, si propone di **individuare**, per il processo lavoratori e per il processo aziende, in luogo dei tre obiettivi attuali per processo, **due obiettivi ad hoc**, la cui percentuale di raggiungimento sia pari alla **media aritmetica delle percentuali di raggiungimento di tutti** gli obiettivi dei suddetti processi (una per gli obiettivi A.x ed una per gli obiettivi B.x).

In questo modo, l'attività del dirigente privilegerà il **raggiungimento di tutti gli obiettivi di produzione**, e non soltanto di alcuni di essi.

In caso di cessazione dal servizio in corso d'anno, al fine del calcolo della media aritmetica, per gli obiettivi ad accumulazione bisognerà effettuare alcune operazioni

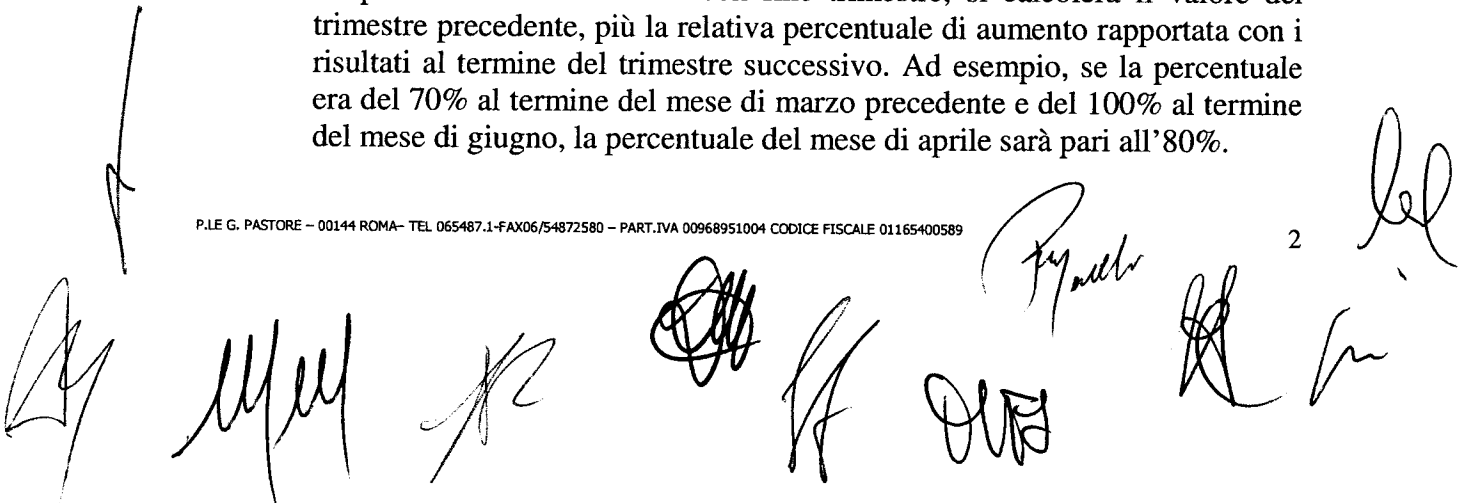
A series of handwritten signatures and initials in black ink, arranged horizontally across the bottom of the page. The signatures vary in style, with some being more stylized and others more legible. There are approximately eight distinct marks, including what appears to be a signature that reads 'F. P...' and another that reads 'L. P...'. The marks are scattered across the width of the page, with some overlapping.

di riconduzione allo standard, mentre altri presentano già da inizio anno una percentuale teoricamente pari al 100%; il valore conseguito alla suddetta data di cessazione può quindi essere utilizzato "tal quale".

Infine, gli obiettivi dell'area di vigilanza (A.1.x), sia di mantenimento che ad accumulazione, che attualmente vengono valorizzati al termine di ogni trimestre, dovranno essere aggiornati mediante operazioni di interpolazione statistica.

In relazione a quanto sopra esposto, si propone di modificare nei termini che seguono il regolamento in vigore, al fine di calcolare correttamente – nei confronti del personale che cessa dal servizio in corso d'anno - lo stato di avanzamento dei singoli obiettivi:

1. Obiettivi ad accumulazione: raffronto della percentuale di raggiungimento **con il teorico del mese**. Ad esempio, al quarto mese, la percentuale teorica di raggiungimento è pari al 33%, se quella proposta in OFA è pari al 66% l'obiettivo presenta una percentuale di raggiungimento pari al 200%;
2. Obiettivi di mantenimento: in questo caso, non vi sono problemi, la percentuale del relativo mese riportata in OFA si può utilizzare;
3. Obiettivi di vigilanza ad accumulazione: si dovrà agire come per quelli annuali, con la differenza che, qualora la valutazione debba essere fatta in un periodo non coincidente con fine trimestre, si calcolerà il valore del trimestre precedente, più la relativa percentuale di aumento rapportata con i risultati al termine del trimestre successivo. Ad esempio, se la percentuale era del 10% al termine del mese di marzo precedente e del 40% al termine del mese di giugno, la percentuale del mese di aprile sarà il 20% (e questo valore sarà **rapportato al teorico 33%** da ottenere al termine del mese di aprile);
4. Obiettivi di vigilanza di mantenimento: si dovrà agire come per quelli annuali, con la differenza che, qualora la valutazione debba essere fatta in un periodo non coincidente con fine trimestre, si calcolerà il valore del trimestre precedente, più la relativa percentuale di aumento rapportata con i risultati al termine del trimestre successivo. Ad esempio, se la percentuale era del 70% al termine del mese di marzo precedente e del 100% al termine del mese di giugno, la percentuale del mese di aprile sarà pari all'80%.

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in black ink. On the left, there is a large, stylized signature. To its right are several smaller, more legible signatures and initials, including one that appears to be 'P. G. Pastore' and another that looks like 'del'. The signatures are scattered across the bottom of the page, some overlapping.

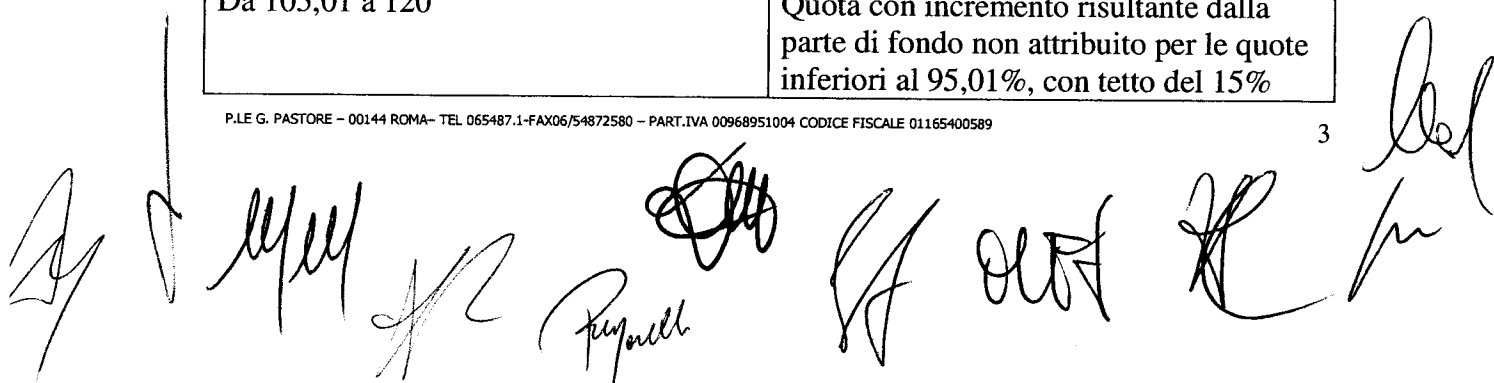
Si ribadisce che, per gli obiettivi di valutazione calcolati con le medie aritmetiche di tutti i risultati, i calcoli – sempre nel caso di cessazione dal servizio del dirigente in corso d'anno - **dovranno tenere conto**, per gli **obiettivi ad accumulazione**, non già delle percentuali di raggiungimento puntuali, ma dal **rapporto tra la percentuale calcolata come sopra individuato e l'avanzamento teorico al termine del mese di riferimento**, analogamente a quanto previsto al precedente punto 1.

In linea generale, poiché la possibilità di contrattare i pesi ed i target dei singoli obiettivi di produzione oggetto di valutazione concede ai dirigenti delle sedi di poter raggiungere con più facilità, rispetto ai colleghi che dirigono strutture di staff, gradi elevati di raggiungimento degli obiettivi, si propone, allo scopo di poter raggiungere risultati complessivamente più perequati tra dirigenti di sede rispetto a dirigenti di staff, di modificare il regolamento vigente in modo tale che i **target superiori** degli obiettivi dei dirigenti di sede siano **immodificabili** in sede di contrattazione, e che i **pesi** degli obiettivi calcolati mediante media aritmetica siano **immodificabili e pari al 25% cadauno**.

VALUTAZIONE COMPLESSIVA DELLA PRESTAZIONE

Alla luce degli esiti della prima applicazione del sistema di valutazione delle prestazioni relativamente al periodo 2008, mentre si ritiene di confermare le percentuali di incidenza del 70%, per i risultati e del 30% per i comportamenti organizzativi, la cui sommatoria determina il **punteggio complessivo della valutazione delle prestazioni**, utilizzato per l'attribuzione della quota di retribuzione accessoria collegata alle prestazioni, si propone di variare come segue, a partire dall'anno 2009, la relativa parametrizzazione:

PUNTEGGI	RETRIBUZIONE di RISULTATO
Fino a 65	0
Da 65,01 a 75	Quota con riduzione del 20%
Da 75,01 a 85	Quota con riduzione del 10%
Da 85,01 a 95	Quota con riduzione del 5%
Da 95,01 a 100	Quota intera
Da 100,01 a 105	Quota intera maggiorata del 5%
Da 105,01 a 120	Quota con incremento risultante dalla parte di fondo non attribuito per le quote inferiori al 95,01%, con tetto del 15%



INAIL

ISTITUTO NAZIONALE PER L'ASSICURAZIONE
CONTRO GLI INFORTUNI SUL LAVORO

DIREZIONE CENTRALE PROGRAMMAZIONE
ORGANIZZAZIONE E CONTROLLO
Ufficio Innovazione Organizzativa
DIREZIONE CENTRALE RISORSE UMANE
Ufficio Risorse Umane

L'articolazione proposta, in 7 fasce anziché 5, consente infatti una maggiore graduazione sia degli incrementi sia delle riduzioni e risulta meno penalizzante per coloro i quali dovessero conseguire tra i 75,01 e gli 80 punti ovvero tra i 65,01 ed i 70 punti, mentre manterrebbe pressoché inalterato il beneficio riconosciuto alla fascia dell'eccellenza, quella tra i 105,01 ed i 120 punti.

Ulteriore innovazione, peraltro, riguarda la composizione centrale delle fasce, quelle comprese tra gli 85,01 ed i 105 punti, nelle quali per il 2008 ha trovato collocazione oltre il 60% dell'intera popolazione valutata (117 su 187).

In particolare il range di punteggi compresi tra 85,01 e 105, nel 2008 di fatto considerato come un'unica fascia, viene articolato in tre fasce, premiate con differenze retributive del 5% tra l'una e l'altra, consentendo una più significativa distribuzione in fasce differenziate dei dirigenti che hanno realizzato pienamente le prestazioni attese (nel 2008 in numero di 88) e quelli che a tale traguardo si sono soltanto avvicinati (nel 2008 in numero di 29).



[Handwritten signatures and initials]