

VERBALE D'INTESA

Il giorno *18 febbraio 2013*, presso la Sede centrale dell'Inail di P.le Pastore, n.6 - Roma - si è svolto l'incontro tra la Delegazione trattante di parte pubblica e le Organizzazioni sindacali nazionali rappresentative del personale del Comparto EPNE e dell'Area VI della dirigenza sugli esiti del sistema di valutazione per l'anno 2011, ai fini di eventuali miglioramenti così come da impegno del precedente Accordo 21 dicembre 2011.

In tale contesto, le Parti, nel confermare la valenza dell'impianto complessivo del Sistema, convengono sull'opportunità di apportare modifiche migliorative con effetto dall'anno 2012, per rimuovere le criticità rilevate, ai fini dell'affinamento dei criteri valutativi, di una maggiore semplificazione e velocizzazione del processo di valutazione e di una uniforme attuazione dello stesso per tutte le categorie di lavoratori.

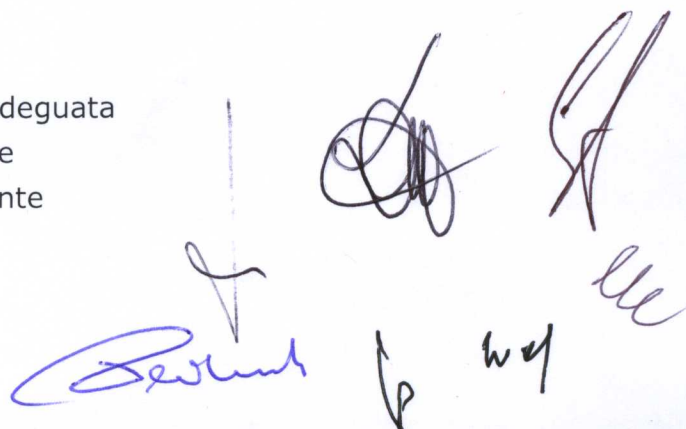
Le Parti, pertanto, convengono sulle seguenti modifiche al Sistema di valutazione dell'apporto partecipativo individuale al raggiungimento degli obiettivi premianti, di cui al verbale d'intesa del 21 dicembre 2011:

- o modifica alla scala parametrica di valutazione nei seguenti termini:
 - eliminazione dei riferimenti a valori numerici, sostituiti da giudizi di merito; in tale contesto, viene mantenuta una scala numerica di punteggi per ciascun indicatore solo internamente alla procedura informatica di calcolo, al fine di determinare agevolmente ed inequivocabilmente, sulla base di un totalizzatore numerico, il giudizio di merito complessivo.

Nella scheda di valutazione, quindi, figureranno esclusivamente i giudizi di merito attribuiti a ciascun indicatore, nonché il conseguente giudizio di merito di sintesi - automaticamente calcolato dal sistema - e non anche i punteggi numerici;

- riduzione dell'ampiezza della scala da 7 a 4 valori, di cui 3 positivi e 1 negativo;

- 3 = prestazione elevata
- 2 = prestazione più che adeguata
- 1 = prestazione sufficiente
- -1 = prestazione insufficiente



Handwritten signatures and initials in blue and black ink at the bottom of the page, including a large blue signature on the left and several smaller black signatures on the right.

Conseguentemente, lo schema di corrispondenza tra ciascuna valutazione e le misure dei compensi erogabili risulta così ridefinito:

Tipo valutazione	Range di punteggi	Giudizio di merito complessivo	Misura compenso apporto partecipativo individuale; contingenti min - max		Misura compenso obiettivi di produzione e customer satisf.
Valutazioni positive	18 ÷ 21	elevato	110%	30% (*)	Intero
	11 ÷ 17	più che adeguato	100%		Intero
	1 ÷ 10	sufficiente	90%		Intero
Valutazione negativa	-7 ÷ 0	insufficiente	0%		Nessun compenso

(*) alla misura di compenso maggiore non può accedere più del 30% dei valutati di ciascun bacino di utenza. In caso di sfioramento, il personale eccedentario viene collocato nella fascia immediatamente inferiore, fermo restando il giudizio di merito attribuito. In caso di parità di punteggio si terrà conto della minore anzianità di servizio ed, in subordine, della minore età anagrafica.

- o con riferimento al personale A3 e B3, fermo restando quanto specificato nel verbale del 21 dicembre 2011 in ordine alle modalità di riconoscimento della maggiorazione del compenso incentivante ivi prevista, ad una valutazione negativa conseguirà necessariamente l'esclusione dalla predetta maggiorazione; in caso di valutazione "sufficiente", il compenso potrà essere ridotto nella misura del 50% con provvedimento motivato; ad una valutazione pienamente positiva - giudizio di merito di sintesi "elevato" o "più che adeguato" - conseguirà automaticamente l'erogazione della maggiorazione, in quanto giudizio sottendente implicitamente il realizzarsi "dell'impegno e della qualità delle prestazioni rese nell'ottica della correlazione con le attività svolte dal personale appartenente all'Area immediatamente superiore a quella di appartenenza"

Con riferimento ai Progetti speciali, le Parti ribadiscono il mantenimento dello specifico sistema di valutazione del contributo reso da ciascun dipendente al raggiungimento degli stessi, come individuato nel CCIE 2006-2009, secondo la scala parametrica 1,10 - 1,00 - 0,90 - 080 - 0.

Tutto ciò convenuto con effetto dalla valutazione per l'anno 2012, le Parti si impegnano a riprendere immediatamente il confronto per individuare eventuali

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the right and several smaller ones below.

