

VERBALE D'INTESA

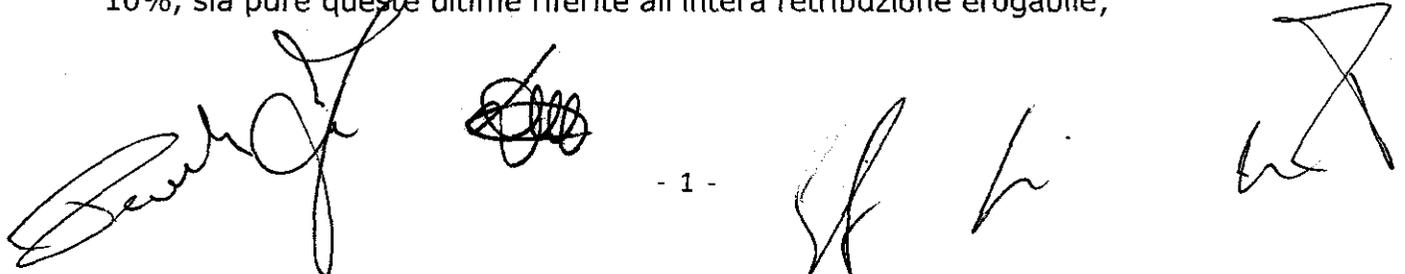
Il giorno 21 dicembre 2011, presso la Sede centrale dell'Inail di P.le Pastore, n.6 - Roma - si è svolto l'incontro tra la Delegazione trattante di parte pubblica e le Organizzazioni sindacali nazionali rappresentative del personale del Comparto EPNE e dell'Area VI della dirigenza ai fini della definizione complessiva del Sistema premiante per l'anno 2011, con particolare riferimento alla valutazione del raggiungimento degli obiettivi premianti e dell'apporto partecipativo individuale, del personale delle Aree A, B e C e dei destinatari art. 15 Legge n. 88/89, dei professionisti, dei medici, dei dirigenti di II fascia.

In tale contesto, preliminarmente, le Parti concordano sulla opportunità di procedere alla ridefinizione dell'indicato Sistema in termini di evoluzione migliorativa del previgente Sistema premiante 2010.

Quanto precede, anche al fine di realizzare il raccordo tra il nuovo contesto normativo e le logiche del previgente Sistema premiante dell'Istituto, già aderenti ai principi ed ai criteri contenuti nelle norme contrattuali vevolevoli per il quadriennio 2006-2009 ed ancora vigenti in assenza della contrattazione per il triennio 2010-2012.

In tale contesto, in aderenza ai contenuti della determina presidenziale n. 186/2010, nonché tenuto conto del D.lgs. n. 141 del 1.8.2011 - che limita le risorse da destinare con le modalità ex art. 19 del D.lgs n. 150/2009 al trattamento accessorio collegato alla performance individuale, a quelle aggiuntive provenienti dal "dividendo dell'efficienza" - le Parti convengono sui seguenti elementi innovativi del Sistema premiante per l'anno 2011:

- o separazione della valutazione del raggiungimento degli obiettivi di produzione e di *customer's satisfaction* dalla valutazione dell'apporto partecipativo individuale, con attribuzione alle due componenti valutative di un peso percentuale rispettivamente pari al **70%** e al **30%** ai fini dell'individuazione dei compensi spettanti;
- o la rimodulazione dei pesi percentuali del raggiungimento degli obiettivi di produzione e di *customer's satisfaction*, da individuare, rispettivamente, nell'aliquota del **85%** e del **15%** rispetto alle attuali aliquote del 90% e del 10%, sia pure queste ultime riferite all'intera retribuzione erogabile;



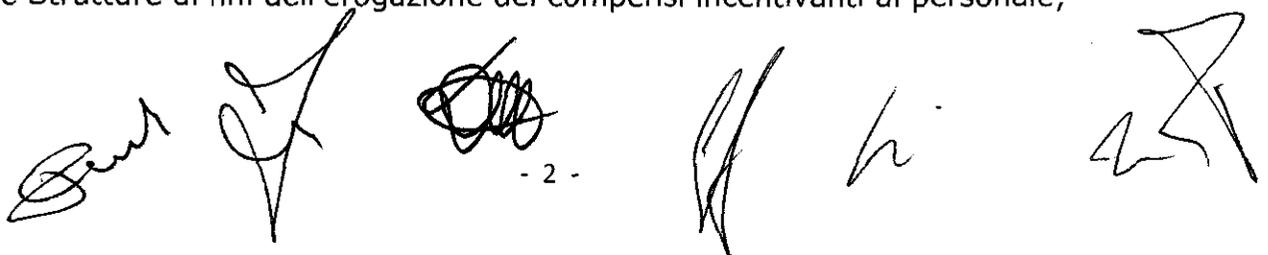
- o l'introduzione, in via sperimentale, di un meccanismo che premia il miglioramento ottenuto da una Struttura rispetto alla media nazionale a consuntivo, nonché rispetto all'anno precedente;
- o la rimodulazione delle fasce di attribuzione dei compensi riferiti al raggiungimento degli obiettivi di produzione e di customer's satisfaction, tenuto conto dell'introduzione, in via sperimentale, del meccanismo con cui sarà premiato il miglioramento ottenuto da una Struttura rispetto alla media nazionale a consuntivo, nonché rispetto all'anno precedente;

Specificamente, rimane in vigore il sistema attuale che prevede la suddivisione dei compensi in fasce di retribuzione, con la seguente parametrizzazione sulla base del punteggio raggiunto da ogni singola struttura:

- risultato compreso tra 90,00 e 100:	100% del compenso
- risultato compreso tra 80,00 e 89,99:	90% del compenso
- risultato compreso tra 70,00 e 79,99:	80% del compenso
- risultato compreso tra 60,00 e 69,99:	70% del compenso
- risultato inferiore a 60:	0% (nessun compenso)

Tali punteggi sono ottenuti, a seconda della tipologia della struttura (sede territoriale, struttura di direzione regionale, struttura di direzione generale) sommando gli addendi relativi al raggiungimento degli obiettivi di produzione individuati ed alle rilevazioni di *customer's satisfaction*, secondo i relativi pesi riportati negli allegati da 1.1. a 1.3 ;

- o l'attribuzione "pro quota" delle varie aliquote dei compensi relativi al raggiungimento degli obiettivi di produzione e di customer's satisfaction, nel caso in cui un dipendente cambiasse struttura in corso d'anno;
- o l'adozione di specifici indicatori per la valutazione dell'apporto partecipativo individuale e di una scala di punteggi che, per il personale delle Aree, per i professionisti e per i medici, attraverso appositi range di merito, risulta rapportabile a quella già prevista dal CCIE 2006-2009 per le valutazioni positive (0,90 - 1,00 -1,10) e, rispetto a questa, opportunamente arricchita nei valori corrispondenti alle valutazioni negative;
- o l'aggregazione del personale secondo livelli di accorpamento in gruppi omogenei, territoriali e per attività/ruoli svolti, come risultante dal prospetto allegato che forma parte integrante del presente verbale; detti livelli di accorpamento costituiscono anche il riferimento per l'attribuzione dei budget alle Strutture ai fini dell'erogazione dei compensi incentivanti al personale;



- o attribuzione, per l'anno 2011, alle sub-componenti del sistema di valutazione dell'apporto partecipativo individuale dei dirigenti di II fascia e del personale assimilato, delle seguenti incidenze percentuali, suscettibili di variazione di anno in anno previo confronto con le Organizzazioni sindacali:

sub componente valutativa dell'apporto partecipativo individuale dei dirigenti di II fascia	Incidenza percentuale sulla valutazione complessiva dell'apporto partecipativo individuale
Obiettivi individuali	50%
Comportamenti organizzativi e Capacità valutativa del personale addetto	50%

- o l'incremento del contingente massimo del personale delle Aree, dei professionisti e dei medici da inserire nel range di merito più elevato dal 20% al 30% :

Valori scala parametrica CCIE 2006-2009 per la valutazione dell'apporto partecipativo individuale; contingente max;	Range di merito della valutazione dell'apporto partecipativo individuale; contingente max;	Tipo valutazione
110; 20%	28 ÷ 35; 30%	Valutazioni positive
100	15 ÷ 27	
90	7 ÷ 14	
80	0 ÷ 6	Valutazioni negative
0	- 7 ÷ -1	
	-14 ÷ - 8	

- o la fissazione, nella percentuale del 30%, del contingente massimo dei dirigenti di II fascia da inserire nel range di merito più elevato;
- o la previsione che le valutazioni negative dell'apporto partecipativo individuale, oltre a determinare il mancato percepimento del relativo compenso influenzando anche la misura del compenso correlato al raggiungimento degli obiettivi di


 - 3 -

produzione e di customer's satisfaction comportando le seguenti riduzioni percentuali:

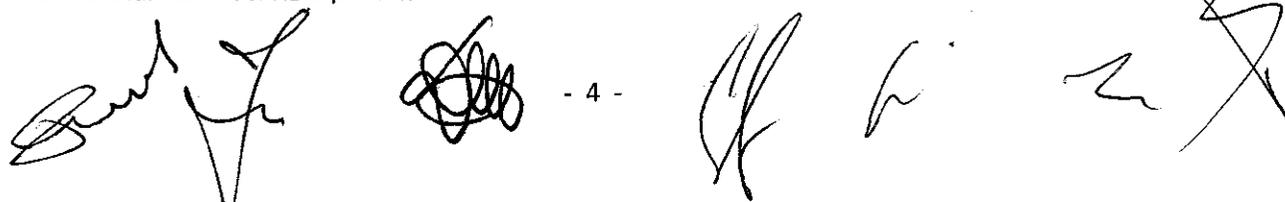
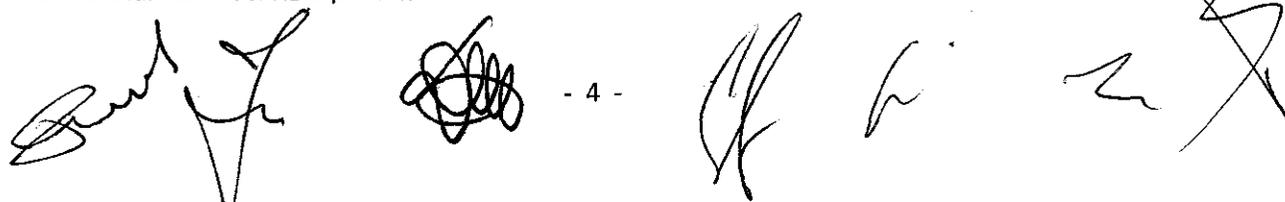
per il personale delle Aree, i professionisti ed i medici:

Tipo valutazione	Range punteggi Apporto partecip. individuale	Misura compenso Apporto partecip. individuale	Misura compenso obiettivi di produzione e customer satisf.
Valutazioni positive	28 ÷ 35	110%	Intero
	15 ÷ 27	100%	Intero
	7 ÷ 14	90%	Intero
Valutazioni negative	0 ÷ 6	0%	Riduz. 20%
	- 7 ÷ - 1	0%	Riduz. 50%
	-14 ÷ - 8	0%	Nessun compenso

per i dirigenti di II fascia e personale assimilato:

Range Punteggi Apporto partecipativo individuale; contingent max	Misura compenso apporto partecip. individuale	Misura compenso obiettivi di produzione e customer satisf.
superiore a 100; 30% (*)	Quota base maggiorata del 7,5%	Intero
95,00 ÷ 100;	Quota base maggiorata del 5%	Intero
90,00 ÷ 94,99;	Quota base	Intero
85,00 ÷ 89,99;	Quota base ridotta del 5%	Riduz. 20%
75,00 ÷ 84,99;	Quota base ridotta del 10%	Riduz. 50%
Minore di 75;	Quota base ridotta del 20%	Nessun compenso

(*) nella fascia di compenso maggiore non può essere collocato più del 30% dei valutati di ciascun bacino di utenza. In caso di sfioramento, il personale eccedentario viene collocato nella fascia immediatamente inferiore. In caso di parità di punteggio, si terrà conto del criterio dell'anzianità di servizio più alta.

 - 4 - 

- o la previsione che, per il personale appartenente alle posizioni apicali delle Aree A e B, le valutazioni comunque positive dell'apporto partecipativo individuale consentano l'erogazione della maggiorazione del compenso incentivante la produttività di cui al verbale d'intesa sottoscritto il 15.12.2011, previa verifica, come indicato nel citato verbale, 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;
- o l'individuazione di un eventuale ulteriore compenso, da denominarsi "addendum dell'efficienza", qualora ricorrano i presupposti per l'attuazione del D.lgs. 1.8.2011 n. 141.

Le Parti convengono, inoltre, di stabilizzare a regime l'erogazione di una ulteriore quota del compenso incentivante, nei confronti del personale delle Aree e dei medici, all'esito della seconda verifica sul raggiungimento degli obiettivi - di norma nel mese di novembre - nella misura aggiuntiva del 20% delle risorse dei Fondi stimate disponibili.

Gli importi individuali dei compensi complessivamente spettanti saranno ridotti in relazione alla eventuale assunzione o cessazione nel corso dell'anno, all'eventuale percentuale di part-time, nonché alle assenze parzialmente/totalmente non retribuite.

Le Parti, inoltre, convengono di introdurre, nell'ambito del processo di valutazione dell'apporto partecipativo individuale, una particolare tutela in caso di valutazione negativa, consentendo al dipendente interessato di proporre istanza di revisione del provvedimento negativo al Direttore generale, il quale decide in via definitiva, sentite le organizzazioni sindacali nazionali.

In tale contesto, le Parti ribadiscono la necessità che le valutazioni negative dell'apporto partecipativo individuale devono essere precedute - in corso d'anno - da una o più apposite, tempestive e circostanziate comunicazioni al dipendente interessato del suo insufficiente o mancato apporto, secondo un metodo comportamentale che privilegi, comunque, le finalità del coinvolgimento e del recupero delle professionalità.

Le Parti, infine, si impegnano a monitorare gli esiti applicativi del nuovo sistema di valutazione, ai fini di eventuali miglioramenti per gli anni successivi.

LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI

CGIL

LA DELEGAZIONE

[Handwritten signatures]
 Giuseppe Lucibelli
 [Signature]
 [Signature]

CISL

[Handwritten signature]

UIL

Augusto delle Vesce

FIALP/CISAL

[Handwritten signature] (v. n. v.)

USB PI

v. note e verbale

CIDA/ASDAPI

ANMI

v. note e verbale

FLEPAR

v. note e verbale

CRITERI DI MISURAZIONE DEI RISULTATI PRODUTTIVI

ALL. 1.1

CUSTOMER SATISFACTION		12	15
		0	
SEDI (a.1)	RAGGIUNGIM. TARGET NAZIONALE (RIS. DI SEDE)	SCOST. SU MEDIA NAZ. (RIS. DI SEDE)	
UFFICI DD.RR. (a.2)	RAGGIUNGIM. TARGET NAZIONALE (RIS. REGIONALE)	SCOST. SU MEDIA NAZ. (RIS. REG.)	
UFFICI DD.CC. (a.3)	RAGGIUNGIM. TARGET NAZIONALE (RIS. NAZIONALE - SOLO SE TARGET ALMENO PARI A QUELLO DELL' ANNO PRECEDENTE)		

PUNTEGGIO RELATIVO AGLI SCOSTAMENTI:

SEDI, DD.RR.	3 PUNTI SE RISULTATO > DELLA MEDIA NAZIONALE
	SE RISULTATO < ANNO PRECEDENTE, E > DEL TARGET: FINO A 3 PUNTI (LIMITE INFERIORE DELL'INTERVALLO: TARGET)
	SE RISULTATO > ANNO PRECEDENTE: FINO A 3 PUNTI (LIMITE INFERIORE DELL'INTERVALLO: RISULTATO ANNO PRECEDENTE)
	SE RISULTATO < ANNO PRECEDENTE E < DEL TARGET: NESSUN PUNTEGGIO

CRITERI DI MISURAZIONE DEI RISULTATI PRODUTTIVI

ALL. 1.2

RISULTATI GESTIONALI E DI PRODUZIONE		78	85
		40	
SEDI (b.1)	RAGGIUNGIMENTO DEL VALORE TARGET CONTRATTATO (MEDIA DELLE PERCENTUALI DI ACCOSTAMENTO DEI SINGOLI INDICATORI/OBIETTIVI PONDERATA CON GRANDEZZE)		SCOST. SU MEDIA NAZ. (VALORE)
UFFICI DD.RR. (b.2)	RAGGIUNGIMENTO DEL TARGET REGIONALE CONTRATTATO	PERCENTUALE DI RAGGIUNGIMENTO DEI TARGET CONTRATTATI NELLE SEDI (RIS. REGIONALE)	SCOST. SU MEDIA NAZ. (VALORE)
UFFICI DD.CC. (b.3)	RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI PRESCELTI (DI SVILUPPO E/O DI GESTIONE)	PERC. RAGGIUNGIMENTO TARGET CONTRATTATI NELLE DD.RR. (RIS. NAZIONALE - SOLO SE TARGET ALMENO PARI A QUELLO DELL' ANNO PRECEDENTE)	

PUNTEGGIO RELATIVO AGLI SCOSTAMENTI:

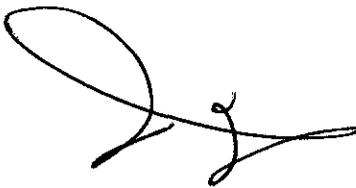
SEDI, DD.RR.	<p>7 PUNTI SE RISULTATO > DELLA MEDIA NAZIONALE</p> <p>SE RISULTATO < ANNO PRECEDENTE, E > DEL TARGET: FINO A 7 PUNTI (LIMITE INFERIORE DELL'INTERVALLO: TARGET)</p> <p>SE RISULTATO > ANNO PRECEDENTE: FINO A 7 PUNTI (LIMITE INFERIORE DELL'INTERVALLO: RISULTATO ANNO PRECEDENTE)</p> <p>SE RISULTATO < ANNO PRECEDENTE E < DEL TARGET: NESSUN PUNTEGGIO</p>
--------------	---

Handwritten signatures and initials are present in the bottom right area of the page, including a large signature and several smaller initials.

CRITERI DI MISURAZIONE DEI RISULTATI PRODUTTIVI

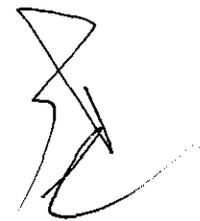
ALL. 1.3

STRUTTURE EX IPSEMA	
0	100
SEDI COMPARTIMENTALI E CENTRI OPERATIVI	RAGGIUNGIM. TARGET NAZIONALE (RIS. DI SEDE)
UFFICI CENTRALI	RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI PRESCELTI (DI SVILUPPO E/O DI GESTIONE)
	PERCENTUALE DI RAGGIUNGIMENTO DEI TARGET CONTRATTATI NELLE SEDI (RIS. NAZIONALE)



**VALUTAZIONE DELL'APPORTO PARTECIPATIVO INDIVIDUALE:
LIVELLI DI ACCORPAMENTO DEL PERSONALE**

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
ispettori	un accorpamento per ciascuna regione
personale di 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;
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	due distinti accorpamenti: uno per tutte le Sedi ed uno per tutti gli Uffici delle Direzioni regionali e centrali.





F.L.E.P.A.R.

ASSOCIAZIONE LEGALI INAIL

Aderente alla CISL-FPS

SEGRETERIA GENERALE

Via Pierluigi da Palestrina, 8 – 00193 Roma

Roma, 21 dicembre 2011

Questa Organizzazione Sindacale non sottoscrive il verbale relativo al “Sistema premiante 2011 – Valutazione degli obiettivi premianti e dell’apporto partecipativo individuale” in quanto non rispondente alle norme del CCNL in vigore per i Professionisti. La mancata osservanza del quadro normativo contrattuale si riflette inevitabilmente in evidenti incongruenze, anche rispetto alle disposizioni di legge in materia.

L’applicazione di criteri variegati e la frammentazione del sistema, oltre alla introduzione, per i Professionisti, di soggetti senza prerogative dirette, che si aggiungono a quelli di Vertice nella valutazione, appesantiranno le forme di rilevazione rischiando di creare contraddizioni e conflittualità, a discapito dell’attuale pacifico buon funzionamento ed equilibrata distribuzione nell’attività delle Consulenze Professionali.

In linea generale, peraltro, si osserva che si è persa l’occasione per orientare attività ed impegni produttivi per valorizzare Professionisti e Medici interni nell’ottica di avviare conseguimento di risparmi per incarichi esterni.

L’epilogo finale è risultato immotivatamente e sorprendentemente avulso dall’iter sindacale percorso.

IL SEGRETARIO GENERALE

avv. Tiziana Cignarelli



ASSOCIAZIONE NAZIONALE MEDICI INAIL

P.le G.Pastore n.6 Tel.5487.2131/2 Fax 5421.8064

Sito: www.anminail.it E.mail anmi@inail.it

NOTA A VERBALE

SISTEMA PREMIANTE 2011

ANMI ritiene doveroso aprire questa nota a verbale esprimendo ancora una volta il convincimento, già più volte esplicitato e condiviso da altre OO.SS., circa la necessità di attendere la nuova stagione contrattuale per l'applicazione dei principi contenuti nel d. lgs. 150/09 in materia di premialità; in ogni caso per quanto attiene alla applicazione delle note fasce "Brunetta" appare ormai definita anche da specifica da norma la applicabilità solo in presenza di risorse "aggiuntive"; sulle stesse quindi, in assenza di risorse (e non ne abbiamo avuto notizia), non intendiamo affrontare alcuna discussione.

Il sistema premiante per il 2011 così come proposto vuole (citiamo il verbale d'intesa) "realizzare il raccordo tra il nuovo contesto normativo e le logiche del previgente sistema premiante dell'Istituto" portando avanti un percorso che, stante la premessa, non ci convince completamente. Nonostante tale impostazione questa O.S. non si è sottratta all'impegno di fornire, nell'ambito della discussione condotta in corso d'anno, il proprio contributo tecnico, sia con note scritte sia tramite discussione al tavolo di confronto. Il motivo risiede nella convinzione che il dirigente medico debba essere disponibile, in quanto soggetto appartenente all'area della dirigenza, a vedere misurati i propri risultati, ma solo se tale misurazione è corretta sotto il profilo tecnico, specifica del ruolo e rispettosa della deontologia professionale; il momento attuale quindi era meritevole di un apporto costruttivo da parte di ANMI.

Il citato apporto è risultato, unitamente a quello fornito dalle altre OO.SS., sicuramente positivo e con soddisfazione possiamo affermare di aver dato il nostro contributo a migliorare l'ipotesi iniziale. La separazione dei parametri di riferimento per categorie professionali, l'individuazione di alcuni specifici parametri di valutazione ed il coinvolgimento non marginale del Dirigente Medico di secondo livello (o del SMG) nell'ambito della valutazione del personale medico erano richieste prioritarie per ANMI e sono state di fatto positivamente accolte.

Con particolare riferimento alla questione dell' "apporto partecipativo individuale" il documento arriva al tavolo di delegazione meritevole ancora, a nostro avviso, di altre meditate riflessioni su aspetti che riteniamo non secondari; in particolare, ma non solo, segnaliamo: metodo di valutazione (eccessivamente aritmetico, assimilato a quello del personale delle aree), mancata previsione di incontro - confronto tra valutatore - valutato

allo scopo di migliorare per il futuro le proprie modalità prestazionali (è previsto solo il meccanismo della istanza di revisione in caso di giudizio negativo), assente chiarezza della definizione di efficacia produttiva "rispetto alle attese" (di chi?). Tralasciamo in questa sede altri aspetti di minore rilievo, sui quali abbiamo avuto già modo di esprimerci, per ribadire piuttosto che riteniamo di non poter assolutamente accogliere il punto relativo al parametro "correttezza del comportamento". Il giudizio in merito alla correttezza del comportamento ci pare una previsione assolutamente fuori luogo, in particolare laddove indica l'estensione della valutazione "... anche riguardo alle norme deontologiche". **L'unico organo competente in tema di deontologia professionale è l'Ordine professionale e quindi, per i medici, l'Ordine dei Medici;** non giova richiamare a giustificazione la partecipazione alla fase valutativa da parte di un medico, sia pur esso dotato di qualifica superiore, in quanto quel medico non rappresenta in alcun modo l'Ordine. Men che meno può competere tale valutazione al Dirigente Regionale ("decisore"), figura assolutamente estranea all'ambito medico. **Il punto, ripetiamo quanto detto al tavolo, è a nostro avviso sostanziale e su esso non siamo disposti a sorvolare.**

C'è in fine un ultimo aspetto: la novità, che è assoluta per medici e professionisti, del nuovo sistema di valutazione, non consente la possibilità che esso sia definito e reso noto ad anno di competenza già concluso. Un equo sistema di misurazione esige che il valutato sia preliminarmente informato dei criteri e dei parametri impiegati: il documento attuale è, a nostro avviso, un buon punto di partenza sul quale confrontarsi nel 2012.

Si ritiene quindi che non ci siano gli estremi per sottoscrivere il documento presentato al tavolo il giorno 21.12.11; i motivi qui scritti li abbiamo già in tale sede chiariti negli stessi modi qui descritti.

Giuseppina Salatin
Segretario Nazionale ANMI

Roma, 23.12.2011



NOTA A VERBALE

La scrivente O.S. non sottoscrive il presente accordo in quanto propedeutico all'applicazione delle fasce "Brunetta" previste dal d.lgs. 150/2009.

Roma, 21 dicembre 2011

USB P.I.

Coord. Nazionale INAIL



COORDINAMENTO SINDACALE AZIENDALE INAIL

P.le Pastore, 6 – 00144 ROMA

Tel. 0654873959 - fax 0654873955 – www.autonominail.it - cisal@inail.it

NOTA A VERBALE

La scrivente O.S. sottoscrive il presente accordo per coerenza con le dichiarazioni rese sui Tavoli tecnici e, soprattutto, nella convinzione che i miglioramenti apportati rispetto ai primi documenti presentati dall'Amministrazione consentono una valutazione complessivamente positiva.

Fugando, quindi, ogni preconcetta o ideologica posizione, ritiene l'accordo, pur riconoscendone i limiti - legati ai vincoli legislativi - sufficiente a dare una risposta economica, ancorché, non completamente esaustiva, al Personale dell'Ente che nonostante le riduzioni in termini economici e di organico, continua con professionalità e competenza a raggiungere obiettivi quali/quantitativi oltre ogni aspettativa, garantendo livelli di funzionalità e servizi all'utenza oltre ogni più rosea previsione.

Non manca, tuttavia, una difficoltà sui criteri di valutazione, ancorché mitigati dall'impegno a ricercare miglioramenti già dal 2012, per quanto riguarda sia, in generale, il Personale tutto sia, in particolare, i colleghi Professionisti.

Parimenti, la scrivente O.S. prende le distanze da tutti i riferimenti normativi e dalle inevitabili connessioni con strumenti "paralegislativi" che introducono meccanismi che mortificano professionalità e merito e risultano, in alcuni casi, ad avviso della scrivente, incostituzionali.

IL COORDINATORE GENERALE
Francesco Savarese

Roma, 21 dicembre 2011



Coordinamento Generale

FIALP - CISAL