

DOCUMENTO

Oggetto: Modifiche migliorative al Sistema di misurazione e valutazione dell'apporto partecipativo individuale per l'anno 2012.

A conclusione del processo di valutazione dell'apporto partecipativo individuale per l'anno 2011, l'esperienza maturata ha posto in evidenza alcune criticità del Sistema, che si è ritenuto di rimuovere prima di avviare il processo valutativo per l'anno 2012.

In tale contesto, gli aspetti del sistema analizzati ai fini di una revisione migliorativa sono stati i seguenti:

- a. **Il processo di valutazione** - con riferimento alla adeguatezza dei livelli di accorpamento, degli attori, delle fasi, della procedura on-line realizzata, del sistema di notifiche on-line adottato, ecc.;
- b. **Le procedure conciliative** - in termini di efficacia a fronte della complessità gestionale, ecc..
- c. **I criteri valutativi e la scala parametrica** - in termini di adeguatezza ed idoneità degli indicatori in relazione alle diverse categorie di personale, della esemplificazione contenutistica degli indicatori medesimi, della estensione della scala di punteggi, ecc...;

Per ciascuno dei predetti punti si illustrano le modifiche migliorative apportate:

a. Processo di valutazione

- **Valutazione individuale più corrispondente al ruolo effettivamente ricoperto.**

Ai fini della valutazione, ogni dipendente sarà considerato in relazione all'inquadramento ed all'incarico principale ricoperto alla data del 31

dicembre dell'anno di riferimento, ovvero, in caso di cessazione in corso d'anno, alla data della cessazione medesima, purchè l'incarico stesso risulti ricoperto almeno da tre mesi; diversamente, sarà preso in considerazione l'incarico precedente.

- **Introduzione di un automatismo nell'attribuzione del "flag" al personale apicale A3 e B3 ai fini del riconoscimento della prevista maggiorazione del compenso incentivante.**

Il nuovo sistema prevede:

- l'attribuzione automatica del "flag" per i dipendenti A3 e B3 che hanno riportato una valutazione comunque positiva (da sufficiente a elevata).
- La possibilità di deselezionare il flag nel caso di valutazione sufficiente (con riduzione del 50% del compenso individuale), con obbligo di inserimento a sistema della motivazione, da comunicare al lavoratore interessato e ai soggetti titolari delle prerogative sindacali di posto di lavoro.
- L'inibizione dell'attribuzione del flag in tutti i casi di valutazione insufficiente.

- **Pubblicazione nell'ambito della Struttura dirigenziale, dell'esito sintetico delle valutazioni dei singoli lavoratori, garantendone la massima trasparenza.**

La pubblicazione riguarderà il solo giudizio di merito complessivo dei lavoratori e non anche le schede di valutazione.

b. Le procedure conciliative

- **Coinvolgimento formale, nel sistema on-line, del proponente nel riesame delle valutazioni e del decisore di prima istanza nelle revisioni.**

Viene introdotta una fase specifica di proposta di riesame preliminare alla decisione da parte del decisore, nell'ambito della gestione delle istanze di riesame.

Viene introdotta una fase specifica di proposta di revisione preliminare alla decisione da parte del revisore, nell'ambito della gestione delle istanze di revisione.

➤ **Snellimento delle procedure conciliative:**

- a. Viene abolita la fase di revisione, con mantenimento della sola fase di riesame, per i professionisti, per i medici di II livello, per i dirigenti di II fascia e per i responsabili di Struttura non dirigenziale di tipo B, per i quali, il direttore generale, già decisore della valutazione e responsabile del riesame, è responsabile anche della revisione della valutazione stessa.
- b. In caso di revisione di valutazione positiva, il Direttore Centrale Risorse Umane e il Direttore Generale, per le rispettive competenze, provvederanno ad assumere la decisione definitiva in ordine alla valutazione, in via autonoma, dandone successiva informativa alle Organizzazioni sindacali nazionali.
- c. In caso di revisione di valutazione negativa, il Direttore Generale, previa informativa strutturata alle Organizzazioni sindacali sui singoli casi, provvederà ad assumere la decisione definitiva nell'ambito della sua autonoma determinazione.

c. Criteri valutativi e scala parametrica.

- **Eliminazione dei riferimenti a valori numerici, da sostituire con giudizi di merito. Riduzione della scala parametrica e conseguente ridefinizione dei giudizi di merito correlati.**

Viene mantenuta la scala numerica di punteggi prevista 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.

I valutati avranno evidenza, pertanto, esclusivamente del giudizio di merito attribuito a ciascun indicatore e del conseguente giudizio di merito di sintesi - automaticamente calcolato dal sistema - e non anche dei corrispondenti punteggi numerici.

In tale contesto, l'ampiezza della scala parametrica viene ridotta da 7 a 4 valori, 3 positivi e 1 negativo.

A tal fine, la scala parametrica base da applicare a ciascun indicatore viene sostituita dalla seguente:

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

La valutazione complessiva dell'apporto partecipativo individuale si otterrà sommando algebricamente i punteggi corrispondenti alle valutazioni di merito di ogni singolo indicatore ed associando al punteggio totale così ottenuto il corrispondente giudizio di merito complessivo, secondo lo schema di associazione tra range di punteggi e giudizi di merito, sotto riportato.

Tipo valutazione	Range di punteggi	Giudizio di merito complessivo	Misura compenso apporto partecipativo individuale; contingente 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.

➤ **Introduzione di correttivi al sistema di punteggi delle valutazioni dei dirigenti di II fascia e rimodulazione degli indicatori in ottemperanza alle osservazioni CIVIT del 16 novembre 2012.**

Viene ridotto il numero massimo di punti attribuibile all'indicatore "capacità valutativa del personale" riducendolo da 10 a 5, portando così a regime la soluzione di fatto già adottata per il 2011. Il medesimo indicatore, inoltre, viene ridenominato "capacità valutativa del personale e rispetto degli obblighi la cui violazione comporta responsabilità dirigenziale" in modo tale da riguardare anche il rispetto da parte dei

dirigenti degli obblighi legislativi dalla cui violazione discendono forme di responsabilità dirigenziale.

➤ **Modifiche ai SET di indicatori di merito individuale:**

- a. viene modificata la denominazione del raggruppamento di indicatori "impegno ed etica comportamentale" in "impegno e responsabilità";
- b. viene abolito l'indicatore "correttezza del comportamento", sostituito dal nuovo indicatore denominato "continuità e quantità della prestazione" nell'ambito del quale viene valutata l'entità di presenza in servizio (ad esclusione dei professionisti), nonché la continuità e la quantità delle prestazioni in relazione alle esigenze di servizio.

Indicatore attuale	Indicatore proposto
SET 3a - Personale delle Aree senza p.o., con p.o. di 2° livello	
Impegno ed etica comportamentale	Impegno e responsabilità
1. impegno ed interesse sul lavoro (senso di responsabilità, affidabilità, impegno qualitativo, quantitativo, continuità, entità di presenza in servizio - fatte salve le tutele di legge);	1. impegno ed interesse sul lavoro (senso di responsabilità, affidabilità, impegno qualitativo);
2. correttezza del comportamento (osservanza delle regole, puntualità, eticità del comportamento, ecc...);	2. continuità e quantità della prestazione (entità di presenza in servizio - fatte salve le tutele di legge - continuità e quantità delle prestazioni in relazione alle esigenze di servizio, ecc...);
SET 3b - Personale delle Aree con p.o. di 1° livello o con posizione fissa	
Impegno ed etica comportamentale	Impegno e responsabilità
1. impegno ed efficacia produttiva (affidabilità, impegno qualitativo, quantitativo, continuità, entità di presenza in servizio, prodotti realizzati rispetto alle attese, accuratezza, analisi e soluzione dei problemi);	1. impegno ed efficacia produttiva (affidabilità, impegno qualitativo, prodotti realizzati rispetto alle attese, accuratezza, analisi e soluzione dei problemi);
2. correttezza del comportamento (osservanza delle regole, puntualità, eticità del comportamento, ecc...);	2. continuità e quantità della prestazione (entità di presenza in servizio - fatte salve le tutele di legge - continuità e quantità delle prestazioni in relazione alle esigenze di servizio, ecc...)

SET 4a e 4b - Professionisti	
Impegno ed etica comportamentale	Impegno e responsabilità
1. impegno ed interesse sul lavoro (affidabilità, impegno qualitativo, continuità, partecipazione ad eventi formativi istituzionali come docente, accuratezza, analisi e soluzione dei problemi, ecc..);	1. impegno ed interesse sul lavoro (affidabilità, impegno qualitativo, partecipazione ad eventi formativi istituzionali come docente, accuratezza, analisi e soluzione dei problemi, ecc..);
2. correttezza del comportamento (osservanza delle regole, eticità del comportamento anche riguardo alle norme deontologiche proprie della professione di appartenenza, ecc...);	2. continuità e quantità della prestazione (continuità e quantità delle prestazioni in relazione alle esigenze di servizio, ecc...)
SET 5a e 5b - Medici	
Impegno ed etica comportamentale	Impegno e responsabilità
1. impegno ed efficacia produttiva (affidabilità, impegno qualitativo, continuità, entità di presenza in servizio - fatte salve le tutele di legge, partecipazione ad eventi formativi istituzionali come docente, accuratezza, analisi e soluzione dei problemi, ecc..);	1. impegno ed efficacia produttiva (affidabilità, impegno qualitativo, partecipazione ad eventi formativi istituzionali come docente, accuratezza, analisi e soluzione dei problemi, ecc..);
2. correttezza del comportamento (osservanza delle regole, puntualità, eticità del comportamento anche riguardo alle norme deontologiche proprie della professione di appartenenza, ecc...);	2. continuità e quantità della prestazione (entità di presenza in servizio - fatte salve le tutele di legge - continuità e quantità delle prestazioni in relazione alle esigenze di servizio, ecc...)

c. viene modificata, nell'ambito dei SET di indicatori 4a e 4b specifici per i professionisti, la declinazione dell'indicatore "efficacia produttiva" contenuto nel raggruppamento "risposta alle attese di produttività e di competenza", come di seguito indicato:

efficacia produttiva declinazione attuale	efficacia produttiva nuova declinazione
Produzione quali-quantitativa rispetto alle attese, contributo nell'individuazione degli obiettivi della Struttura di appartenenza, e partecipazione al raggiungimento degli obiettivi della stessa, ecc..) ,...	Qualità e quantità delle pratiche/incarichi/affari/progetti/studi definiti in rapporto a quelli affidati (partecipazione ad attività presso uffici giudiziari, presso altri Enti o soggetti per attività istituzionali, a verifiche e controlli, a gruppi di lavoro/progetto/studio); contributo nell'individuazione degli obiettivi della Struttura di appartenenza e partecipazione al raggiungimento degli obiettivi della stessa, ...

- a. viene modificata, nell'ambito dei SET di indicatori 5a e 5b specifici per i medici, la declinazione dell'indicatore "efficacia produttiva" contenuto nel raggruppamento "risposta alle attese di produttività e di competenza", come di seguito indicato:

efficacia produttiva declinazione attuale	efficacia produttiva nuova declinazione
<p>Produzione quali-quantitativa rispetto alle attese, contributo nell'individuazione degli obiettivi della Struttura di appartenenza, e partecipazione al raggiungimento degli obiettivi della stessa, ecc..) ,...</p>	<p>Qualità e quantità delle attività espletate (prescrittive, diagnostiche, valutative) in ambito medico relative a casi di infortunio sul lavoro e malattie professionali derivanti dagli incarichi affidati;</p> <p>eventuali attività relative all'organizzazione ed all'ottimizzazione delle risorse attribuite;</p> <p>partecipazione a riunioni, gruppi di lavoro, anche interdisciplinari, finalizzate all'organizzazione, alla risoluzione ed all'attuazione di problematiche di tipo istituzionale;</p> <p>gestione dei rapporti interdisciplinari con Enti esterni istituzionalmente deputati a vario titolo alla tutela della salute;</p> <p>contributo nell'individuazione degli obiettivi della Struttura di appartenenza e partecipazione al raggiungimento degli obiettivi della stessa, ecc....</p>

IL DIRETTORE CENTRALE
(Dr. Giuseppe ANTOLA)

