

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.

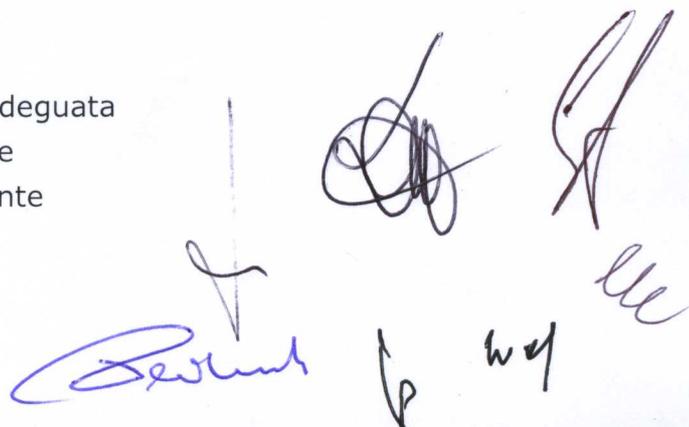
Le Parti, pertanto, convengono sulle seguenti modifiche al Sistema di valutazione dell'apporto partecipativo individuale al raggiungimento degli obiettivi premianti, di cui al verbale d'intesa del 21 dicembre 2011:

- 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 and initials 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

ulteriori margini di miglioramento per il sistema di valutazione dell'apporto partecipativo individuale a decorrere dall'anno 2013.

In tale contesto, il Direttore generale, considerata la valenza della valutazione quale strumento di valorizzazione del personale e leva gestionale per il miglioramento e la crescita individuale, si impegna a definire, nel corso dell'anno, una specifica iniziativa strutturata nei confronti del proprio staff manageriale, ed a cascata dei direttori centrali e regionali nei confronti dei dirigenti e responsabili di Strutture non dirigenziali, che richiami l'importanza della valutazione e di una applicazione omogenea dei relativi criteri, ponendola nel giusto rilievo anche per i riflessi indotti sul benessere organizzativo.

Il Direttore generale si impegna, altresì, ad individuare entro il 2013, sentite anche le Organizzazioni sindacali, e verificandone la fattibilità con l'OIV, competente nel merito, un percorso strutturato in cui ogni dirigente sia impegnato per la verifica ed il miglioramento - rientrante nei compiti manageriali soggetti a specifica verifica di assolvimento - del benessere organizzativo nell'ambito della propria struttura.

LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI

CGIL FP *v. nota a verbale*

CISL FP

UIL PA

FILP

USB PI *v. note e verbale*

ANMI-ASSOMED SIVEMP-FPM *NOTA A VERBALE*

FP CIDA *v. nota a verbale*

FLEPAR *note a verbale*

LA DELEGAZIONE

*m. u. Amm
Gherbelli
C. Basso
M. M.*



NOTA A VERBALE

La scrivente O.S. non sottoscrive il verbale relativo al sistema di misurazione e valutazione della performance individuale in quanto contraria a tale istituto. La scrivente O.S. ritiene infatti che qualsiasi elemento di novità che si possa apportare al sistema per la valutazione individuale non sia sufficiente a renderla **oggettiva e trasparente** e che sia comunque mortificante per la professionalità espressa dai lavoratori.

La USB P.I. ribadisce, inoltre, come già espresso in un precedente incontro di delegazione, la necessità di rivedere con un "accordo di programma" le politiche del personale nel loro complesso.

Roma 18/2/2013

USB P.I.
Coord. Naz. INAIL

Coordinamento Nazionale USB INAIL

P.le Pastore, 6 00144 Roma - Tel 06/54873570-3571 - Fax 06/5923202

E-MAIL: usb@inail.it SITO: www.usbinail.it



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

Roma, 18 febbraio 2013

NOTA A VERBALE

Questa Organizzazione sindacale non sottoscrive l'accordo sul sistema di valutazione per l'anno 2012 nel quale sono disciplinate anche categorie di personale di area dirigenziale (i dirigenti di seconda fascia, gli avvocati e gli altri professionisti) contestandone - come negli anni precedenti - l'impostazione nella sua globalità.

Infatti, dette categorie sono state sempre impropriamente collocate in un sistema unico di valutazione con il restante personale delle aree, in contrasto con le specifiche disposizioni di legge e contrattuali per esse stabilite che richiederebbero separate sessioni negoziali aziendali.

IL SEGRETARIO GENERALE
Dr. Umberto Immacolato



F.L.E.P.A.R.
ASSOCIAZIONE LEGALI INAIL
Aderente alla CISL-FPS
SEGRETARIA GENERALE
Via Pierluigi da Palestrina, 8
00193 Roma

NOTA A VERBALE

Sistema di valutazione performance individuale 2012

Questa Organizzazione non sottoscrive il verbale di accordo "modifiche migliorative al sistema di misurazione e valutazione della performance individuale per l'anno 2012" confermando la non condivisibilità di un sistema di valutazione che per i Professionisti non prevede miglioramenti sostanziali rispetto al documento non sottoscritto il 21 dicembre 2011.

Pur dando atto al Direttore Generale di aver manifestato disponibilità ad un approfondimento sul sistema di valutazione dei Professionisti e pur avendo noi tentato di cogliere l'occasione con diverse proposte di miglioramento, infatti, non si sono create le condizioni per un'effettiva e costruttiva semplificazione e oggettivizzazione del sistema che avrebbe permesso di superare le incongruenze sottolineate nel 2011 legate al ruolo del consulente interno.

Ulteriore elemento dirimente è stato il mancato miglioramento del necessario raccordo con le Leggi Professionali entrate in vigore successivamente al precedente sistema, riproposto, invece, nelle medesime linee di fondo.

Roma, 18 febbraio 2013

IL SEGRETARIO FLEPAR INAIL
Avv. Tiziana Cignarelli

IL SEGRETARIO GENERALE API
Ing. Eleonora Mastrominico

NOTA A VERBALE

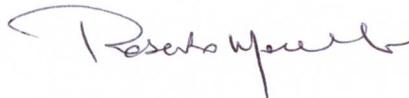
La scrivente Organizzazione Sindacale non sottoscrive il presente accordo in quanto lo stesso non rimuove le criticità di fondo che sono all'origine del sistema di valutazione adottato.

Pur mantenendo questo giudizio critico sottolineiamo come ci siano stati dei miglioramenti nell'impianto proposto per il 2012 che superano in buona parte le criticità più evidenti che fin dallo scorso anno avevamo segnalato.

Appare significativo anche l'impegno a rivedere, senza pregiudiziali e nell'auspicio di una prossima revisione normativa sulla materia che superi i vincoli presenti nel decreto legislativo 150/2009, il sistema per l'anno 2013 nonché il richiamo ad una iniziativa strutturata del Direttore generale sulla dirigenza nel porre l'attenzione sulla correttezza e omogeneità delle valutazioni e dei suoi riflessi sul benessere organizzativo.

Come FP CGIL abbiamo dichiarato la nostra disponibilità per un confronto positivo sulla materia con la premessa che un sistema di valutazione non può essere uno strumento svincolato da ogni riferimento all'organizzazione del lavoro così come sostanzialmente è stato fino ad oggi ma una delle leve gestionali all'interno di una più ampia visione delle Politiche del Personale all'interno di una concreta ripresa di corrette relazioni sindacali basate sul valore imprescindibile della contrattazione.

IL COORDINATORE NAZIONALE
FP CGIL INAIL
Roberto Morelli





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

INCONTRO DI DELEGAZIONE 18.02.2013 VALUTAZIONE APPORTO PARTECIPATIVO INDIVIDUALE NOTA A VERBALE

Il sistema di valutazione dell'apporto partecipativo individuale giunto oggi al tavolo di delegazione si presenta **decisamente migliorato** rispetto a quanto attuato per l'anno precedente.

In particolare si ritengono senza dubbio positive:

1. La proposta della riduzione del numero delle fasce di merito e l'assunzione di **aggettivazioni** complessive che esprimono l'appartenenza ad una data fascia. Siamo convinti che si debba mantenere la **riservatezza** sulle valutazioni dei singoli, come saggiamente l'Amministrazione dispose in precedenza.
2. La **rimozione**, per quanto attiene alla professioni appartenenti agli ordini professionali, del riferimento ad una valutazione in merito ad **aspetti deontologici** di mera pertinenza altrui.
3. La ipotesi di provvedere ad una **migliore formazione** – consapevolezza **dei valutatori** a vario livello, anche se la introduzione di una possibile valutazione del valutatore potrebbe essere strumento utilissimo di verifica sulla bontà delle valutazioni stesse.
4. Il richiamo esplicito – per la prima volta – a **specifiche attività proprie delle singole figure professionali**. Lo rileviamo non solo per i medici e riteniamo che sia un primo passo per rendere più oggettivabile e coerente con lo specifico ambito di attività.

Purtuttavia permangono aspetti negativi che si ritengono assolutamente rilevanti e vincolanti:

1. Anche per il sistema premiante 2012 si vengono a dettare o a modificare le regole ad anno concluso. E' indispensabile, per trasparenza, che almeno per il 2013 non si ripeta quanto è avvenuto per gli anni trascorsi.
2. La obbligata fascia superiore del ~~20~~30% crea un automatismo ingiustificato che coarta inutilmente sia le grandi che le piccole aggregazioni di soggetti sottoposti a valutazione.
3. ANMI ha preso atto, nel corso della valutazione per il 2011, dello stato di grave disagio presente nei lavoratori di tutte le diverse professionalità, dagli stessi in più modi chiaramente segnalato, relativamente alla **mancanza di trasparenza e confronto durante i processi di valutazione**, dalla proposta, alla valutazione vera e propria, al riesame e alla revisione. La mancanza di un contraddittorio perlomeno nella fase di consulenza interna / proposta non consente di comprendere cosa e come operi il valutatore, che può essere lontano e del tutto estraneo ad un rapporto di conoscenza della effettiva attività svolta. Né la fase di riesame, revisione risultano al valutato vicine e realmente fruibili,

neppure in sede sindacale. Siamo convinti che questo punto sia di assoluto rilievo, lo abbiamo segnalato nelle nostre note, che abbiamo inviato sicuramente in tempo utile sia alla Amministrazione che alle altre OO.SS. **Il sistema di valutazione non esiste solo per differenziare un importo economico, esso invece ha l'intento di integrarsi radicalmente sia con il funzionamento dell'Ente, sia con il benessere organizzativo.** Come può un lavoratore migliorare la propria performance se non sa dove e perché è carente? Come può lavorare bene e sentirsi integrato se ritiene, a torto o a ragione, di essere stato valutato scorrettamente? Non troviamo nella proposta presentata l'attenzione che riteniamo invece dovuta per questi aspetti sostanziali. Nelle lettere di varie sedi, diffuse nello scorso anno, non abbiamo mai sentito un solo accenno di preoccupazione per un eventuale minore importo economico, ma piuttosto una profonda sensazione di frustrazione e lontananza. La presa di coscienza di un errore così grave deve condurre a trovare soluzioni, non a passarci sopra con il silenzio.

5. In specifico per la valutazione dei dirigenti medici: diventa necessario rimuovere dall'elenco le "**docenze**"; lo avevamo segnalato lo scorso anno, lo abbiamo ripetuto in questa occasione e lo ridiciamo ora; non è possibile assumere questa attività come elemento di valorizzazione della prestazione lavorativa. Troppi fattori sono legati alla effettiva possibilità di svolgimento di questa attività di modo che il suo inserimento verrebbe non a premiare i più volenterosi che ad essa si dedicano ma a discriminare coloro, che per vari motivi (magari sacrosanti) ad esse non si possano dedicare o lo possano fare in modo meno evidente. La docenza non è una missione istituzionale.
6. Infine per il sistema premiante delle professioni sanitarie riteniamo indispensabile che almeno per l'anno 2013 si ritorni – come si faceva in un tempo che sta ormai diventando troppo lontano - a stabilire un **piano sanitario** che possa consentire di rendere coerente l'impegno dello specifico personale con la effettiva realizzazione del modello sanitario; solo in tale modo sarà possibile assicurare una equa valorizzazione delle singole funzioni sanitarie. L'attività sanitaria è sempre più complessa e diversificata, in modo a volte eclatante. Solo un approfondimento specifico, una pianificazione dedicata, può consentire di esaltare i singoli specifici apporti partecipativi che concorrono a realizzare l'attività sanitaria.

Per queste motivazioni, già estesamente rappresentate in precedenza e qui solo richiamate, ANMI non sottoscrive l'accordo per il 2012; siamo convinti che anche l'astensione dalla firma, se motivata, sia un elemento di stimolo importante per il miglioramento del sistema valutativo.

Giuseppina Salatin
Segretario Nazionale ANMI

Legnago, 18.02.2013