

## VERBALE D'INTESA

Il giorno 24/12/2011, 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 valevoli 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:

- 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;
- 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;

- 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;
- 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 ;

- 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;
- 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;
- 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 influenzino anche la misura del compenso correlato al raggiungimento degli obiettivi di

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; contingenti 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.

- 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**

## **LA DELEGAZIONE**

### **CGIL**

**CISL**      *FIRMA 70*

**UIL**        *FIRMA 70*

**FIALP/CISAL**      *FIRMA 70*

**USB PI**

**CIDA/ASDAPI**

**ANMI**

**FLEPAR**

**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
professionisti 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.