

Classificazione della Dcru

Processo: Sistema di valutazione

Macroattività: Valutazione risorse umane

Attività: Sistema di valutazione e sviluppo delle risorse umane

Tipologia: Comunicazione da e per le strutture centrali e periferiche

Fascicolo: Sistema premiante 2020

Sottofascicolo: *performance* individuale

Ufficio Pianificazione, norme e
relazioni sindacali
Proc. II

Alle OO.SS.

Oggetto: Sistema premiante 2020 – Obiettivi collettivi - Valutazione della *performance* individuale.

Il Sistema di misurazione e valutazione della *performance* individuale, aggiornato, da ultimo, con la determinazione presidenziale n. 4 del 10 gennaio 2020, misura la qualità e l'intensità del contributo assicurato dall'individuo che opera nell'organizzazione al conseguimento della *performance* organizzativa della struttura di appartenenza, in termini di impegno profuso, prodotti realizzati, competenze tecniche possedute e comportamenti espressi.

L'articolo 9 del D.lgs. n. 150/2009, così come modificato dal D.lgs. n. 74/2017, individua i principi di carattere generale a cui il sistema di misurazione e valutazione della *performance* individuale deve ispirarsi, indicando criteri differenziati per i dirigenti e per i responsabili di unità organizzativa in posizione di autonomia e responsabilità e il restante personale.

In particolare, in linea di principio, per i dirigenti la misurazione e valutazione della *performance* individuale deve riguardare prevalentemente l'ambito organizzativo di diretta responsabilità e, per i dirigenti con incarico dirigenziale di livello generale, il raggiungimento degli obiettivi dell'azione amministrativa nel suo complesso, nonché i comportamenti organizzativi attraverso le competenze manageriali e professionali dimostrate.

Per i Dirigenti con incarico dirigenziale di livello non generale e i responsabili di Strutture non dirigenziali la valutazione riguarda in particolare:

- i comportamenti organizzativi (competenze di Istituto di Ruolo e di Posizione) –
- la capacità valutativa del personale addetto alla struttura di cui il dirigente/funziario è responsabile;
- il rispetto degli obblighi la cui violazione, ai sensi di legge, comporta responsabilità dirigenziale.

La valutazione dei comportamenti organizzativi misura il rapporto tra i comportamenti espressi e il livello di padronanza atteso per ciascun valutato; il valore ottenuto esprime il tasso di copertura dei comportamenti attesi.

Alla valutazione di ciascuna componente consegue l'attribuzione di un punteggio. La somma dei singoli punteggi dà luogo al punteggio complessivo della valutazione della *performance* individuale.

La verifica del rispetto degli obblighi di legge la cui violazione comporta responsabilità dirigenziale, unitamente alla capacità valutativa del personale, resta ascritta ai dirigenti "generali" di riferimento, nella loro qualità di proponenti.

La misurazione e la valutazione della *performance* del restante personale è collegata alla qualità del contributo assicurato alla *performance* organizzativa di appartenenza, alle competenze dimostrate e ai comportamenti professionali e organizzativi.

Per alcune categorie - personale delle Aree A, B e C del Comparto Funzioni centrali, i Medici, i Professionisti, e personale del Comparto Istruzione e ricerca appartenente ai livelli IV-VIII - la valutazione della *performance* individuale è collegata alla valutazione della *performance* organizzativa nel caso in cui la valutazione della *performance* individuale sia negativa. Infatti tale valutazione negativa determinerà non solo la mancata corresponsione del compenso collegato alla *performance* individuale ma anche l'azzeramento del compenso collegato alla *performance* organizzativa.

All'esito della valutazione della *performance* individuale consegue l'inserimento in un *range* di merito ai fini dell'erogazione dei compensi incentivanti l'apporto individuale, cui viene destinata una quota delle risorse complessive dei Fondi per il trattamento accessorio del personale definita annualmente in sede di contrattazione integrativa.

Nelle more della sottoscrizione del Contratto collettivo integrativo di Ente 2020, attesa la vigenza del Contratto collettivo integrativo di Ente 2019 - parte economica - sottoscritto in via definitiva il 9 novembre 2020, si rappresenta che con lo stesso sono state definite le modalità di utilizzo del fondo risorse decentrate del personale delle aree A-B-C del comparto Funzioni centrali. In particolare, all'articolo 9 rubricato "Compenso incentivante correlato alla performance individuale e collettiva" si prevede che, in attuazione dell'articolo 78 del CCNL 2016-2018, al contingente pari al 20% del personale che consegue la valutazione elevata secondo il sistema di valutazione in atto

nell'Istituto, sia riconosciuta la maggiorazione del 30% del premio correlato alla performance individuale.

Come previsto all'art. 3 del Contratto collettivo integrativo di Ente 2019, a decorrere dall'anno 2020, sottoscritto in data 18 febbraio 2021, ai sensi dell'art. 28 del CCNL 2016-2018 dell'Area Funzioni centrali, ai dirigenti di seconda fascia, professionisti e medici che conseguono la valutazione elevata secondo il sistema di valutazione in atto nell'Istituto, è riconosciuta la maggiorazione del 30% della quota di retribuzione di risultato correlata alla *performance* individuale.

Ferma restando la possibilità di attribuire la valutazione elevata ad un maggiore contingente di dipendenti, la maggiorazione economica può essere attribuita ad un numero di dirigenti di seconda fascia, professionisti e medici non superiore, per ciascuna categoria, al 20% di quelli valutati. Ai dirigenti di seconda fascia Area Istruzione e ricerca, si applicano le medesime percentuali di maggiorazione del compenso e lo stesso contingente di personale cui attribuire la maggiorazione previste per i dirigenti di seconda fascia dell'Area Funzioni centrali.

Per quanto concerne il personale del Comparto Istruzione e ricerca, livelli IV-VIII, l'art. 9 del Contratto collettivo integrativo 2019 prevede che, in attuazione dell'art. 20 del CCNL 2016-2018, al personale che consegue una valutazione elevata, secondo il sistema di valutazione in atto nell'Istituto, è riconosciuta una maggiorazione del 50% del premio correlato alla performance individuale. Il contingente massimo di dipendenti a cui tale maggiorazione può essere attribuita è pari al 30% del personale valutato.

Tutto ciò premesso si evidenzia che, a partire dal **2 marzo p.v.**, data di avvio del processo di valutazione, saranno disponibili tutte le funzionalità della nuova procedura informatica di supporto alla valutazione per l'anno 2020, secondo le modalità riportate nell'allegato "Manuale utente" predisposto dalla DCOD.

A decorrere dal mese di marzo p.v., è altresì previsto - in fase sperimentale - l'avvio della nuova procedura dei colloqui di feedback per la valutazione della *performance* individuale per l'anno 2021 (nota DCRU del 1° febbraio 2021, prot. n. 1604).

A tale riguardo, considerata l'esigenza prioritaria di avviare il ciclo di valutazione per l'anno 2020 - i cui esiti sono finalizzati alla predisposizione delle graduatorie di merito, necessarie sia per l'erogazione del compenso incentivante al personale che per

l'approvazione e validazione della Relazione sulla Performance 2020, tenuto conto del perdurare dell'eccezionale situazione derivante dalla diffusione dell'epidemia da COVID-19 - al fine di facilitare e non aggravare le attività dei valutatori - si ritiene opportuno posticipare il primo colloquio di feedback (marzo-giugno) a far data dal mese di aprile p.v., mantenendo invariata la generale tempistica del ciclo dei colloqui per l'anno 2021.

* * * * *

Lo sviluppo completo del Sistema di misurazione e valutazione della *performance* individuale per l'anno 2020, sarà pubblicato nel minisito della scrivente Direzione.

Tale processo valutativo riguarda i Dirigenti con incarico dirigenziale di livello generale, i Coordinatori generali delle consulenze, l'Avvocato generale, il Sovrintendente sanitario centrale, i dirigenti con incarico dirigenziale di livello non generale (contratto Area Funzioni centrali e Istruzione e ricerca), i responsabili di strutture non dirigenziali (ai sensi dell'art. 9, comma 1 del D.lgs n. 150/2009), il personale delle Aree A, B e C del Comparto Funzioni centrali, i medici, i professionisti, e il personale del Comparto Istruzione e ricerca appartenente ai livelli IV-VIII, ferma restando l'esclusione dalla valutazione del personale dei livelli I-III, profilo di ricercatore e tecnologo, appartenente al medesimo Comparto Istruzione e ricerca, nelle more della completa attuazione della specifica normativa prevista in materia¹.

Per quanto riguarda la valutazione individuale dei Dirigenti con incarico dirigenziale di livello generale, dei Coordinatori generali delle consulenze, dell'Avvocato generale, del Sovrintendente sanitario centrale, saranno fornite successivamente specifiche indicazioni.

Istruzioni e disposizioni

A decorrere dal **2 marzo 2021** la procedura informatica di supporto alla valutazione sarà accessibile dalla Intranet, seguendo il percorso "Applicazioni e procedure" - "Valutazione". Le istruzioni tecniche per l'utilizzo della nuova procedura (Manuale

¹ DPCM 26 gennaio 2011; art. 17 del d.lgs n. 218/2016; "Linee guida per la valutazione degli Enti pubblici di ricerca" approvate con delibera ANVUR n. 11 del 9 giugno 2017 recepite, per l'Inail, con atto di indirizzo del Ministro della salute del 29 dicembre 2017

utente) saranno reperibili nell'apposita sezione "Consulta la guida", cliccando sul link posto sotto la funzionalità in argomento.

La valutazione dovrà riguardare tutto il personale dell'Istituto appartenente alle categorie sopra indicate, con contratto a tempo indeterminato ed a tempo determinato, nonché il personale di altre Amministrazioni in posizione di comando presso l'INAIL.

Dovranno essere esclusi dalla valutazione:

1. i medici con rapporto di lavoro non esclusivo, in quanto non destinatari dei compensi incentivanti la produttività collettiva;
2. i dipendenti in posizione di aspettativa/distacco sindacale a tempo pieno per l'intero anno (per i quali è stata comunicata, con nota DCRU del 20 /10/2015, la sospensione dell'erogazione dei compensi incentivanti la produttività²);
3. i dipendenti assenti dal servizio a qualsiasi titolo per l'intero anno (per espletamento di pubbliche funzioni, malattia, ecc.,)

Relativamente ai punti 2 e 3, **in caso di assenza per l'intero anno**, il dirigente non può avere elementi per procedere alla valutazione, che concerne le competenze ed i comportamenti concretamente agiti e non quelli solo potenziali del dipendente assente.

I valutatori, quindi, dovranno escludere dalla valutazione i dipendenti rientranti nelle predette casistiche indicandone le motivazioni nell'apposita sezione predisposta nella scheda on-line di valutazione, selezionando uno dei previsti codici di esclusione.

Si precisa che, la mancata valutazione non è equiparata a valutazione negativa. Pertanto, per la fattispecie di cui al punto 3, la stessa, pur determinando l'esclusione dal percepimento dello specifico compenso correlato all'apporto partecipativo individuale - salvo il caso più avanti indicato, oggetto di particolare tutela legislativa - non inciderà sulla quota di compenso incentivante correlata al raggiungimento degli obiettivi premianti della Struttura. Quest'ultima quota, infatti, come da principio di carattere generale valevole per tutti i dipendenti, risulterà automaticamente ridotta solo in proporzione alle assenze parzialmente o totalmente non retribuite.

² Come specificato nella citata nota del 20 ottobre 2015 tali "...decisioni potranno essere rivalutate in base alle determinazioni che saranno assunte, in ordine alle segnalazioni riguardanti l'INPS, dalla Magistratura contabile o a una eventuale definizione in sede di contrattazione collettiva a livello nazionale".

In caso di assenza per l'intero anno per congedo di maternità ed interdizione anticipata dal lavoro, oggetto di particolare tutela legislativa - la mancata valutazione dell'apporto partecipativo individuale, non comporterà l'esclusione dal percepimento dello specifico compenso, bensì il riconoscimento dello stesso nella misura intera prevista per il personale del "livello di accorpamento" di riferimento.

Al personale che, per l'intero anno, risulti nella particolare posizione di comando presso altra Amministrazione, nel caso in cui l'onere del trattamento economico accessorio sia a carico dell'Inail, verrà corrisposto il compenso correlato all'apporto partecipativo individuale nella misura prevista per il personale del "livello di accorpamento" di riferimento.

In caso di assenza che non copra l'intero anno, totalmente o parzialmente retribuita (malattia, gravi patologie, congedo parentale ordinario, ecc..) - ad esclusione del congedo di maternità e dell'interdizione anticipata dal lavoro equiparati a presenza in servizio - **il ridotto periodo di presenza (anche se di pochi giorni), dovrà essere oggetto di specifica valutazione dell'apporto partecipativo individuale.**

In questa ipotesi, l'incidenza del ridotto apporto dovrà essere valutata con riferimento a ciascun parametro di valutazione, senza comunque determinare l'attribuzione di un giudizio di merito negativo laddove non sia stata rilevata una prestazione individuale insufficiente rispetto alle attese già eccipite in corso d'anno.

Le valutazioni negative della *performance* individuale, perché non si configurino come iniziative avulse dal contesto organizzativo e produttivo della struttura, devono essere precedute - in corso d'anno - da una o più apposite, tempestive e circostanziate comunicazioni notificate 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.

Durante l'anno i valutatori analizzano i risultati intermedi raggiunti e i comportamenti messi in atto dai valutati attraverso momenti di confronto finalizzati ad evidenziare punti di miglioramento.

Nei casi di part-time, cessazione, distacco sindacale a tempo parziale³, assunzione in corso d'anno, sospensione dal servizio, aspettativa o altra assenza non retribuita, si dovrà procedere alla valutazione senza tener conto della minore prestazione lavorativa resa nell'anno, in quanto il compenso correlato all'apporto partecipativo individuale sarà automaticamente rapportato avuto riguardo alla percentuale di part-time/di presenza in servizio/ al distacco sindacale parziale effettivamente fruito, in analogia alle modalità di calcolo definite per la quota di compenso incentivante correlata al raggiungimento degli obiettivi premianti della Struttura.

Personale apicale A3 e B3

Per quanto attiene la valutazione ulteriore, specificatamente prevista per il personale inquadrato nel livello economico apicale A3/B3 in data antecedente al 31 dicembre 2009, ai fini del riconoscimento della maggiorazione del compenso incentivante, restano confermati i seguenti criteri già adottati per gli anni precedenti:

- attribuzione automatica del "flag" per i dipendenti A3 e B3 che hanno riportato una valutazione comunque positiva (da sufficiente a elevata);
- 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 nel posto di lavoro;
- inibizione dell'attribuzione del flag in tutti i casi di valutazione insufficiente.

Modalità gestionali

Ai fini della valutazione, ogni dipendente sarà considerato in relazione all'inquadramento ed all'incarico principale ricoperto alla data del **31 dicembre 2020**, ovvero, in caso di cessazione in corso d'anno, alla data della cessazione medesima, salvo deroghe per eventuali casi eccezionali.

I responsabili della valutazione saranno, invece, individuati alla data del **2 marzo 2021**, in relazione all'assetto organizzativo ed al ruolo ricoperto a tale data.

³ Cfr nota 2

Nel caso in cui il dipendente valutato sia stato trasferito in corso d'anno, sarà cura del dirigente/responsabile di riferimento raccordarsi con quello della Struttura di provenienza ai fini della valutazione dello stesso.

Analogamente, nel caso in cui il proponente della valutazione sia un dirigente/responsabile di nomina recente, e non abbia quindi maturato la piena conoscenza dei soggetti da valutare, si avvarrà del contributo del precedente responsabile. In particolare, con riferimento alla valutazione dei dirigenti con incarico dirigenziale di livello non generale, il dirigente con incarico dirigenziale di livello generale di riferimento, proponente della valutazione, nel caso di assunzione di incarico nel corso dell'anno, dovrà tenere nella dovuta considerazione le valutazioni espresse su supporto cartaceo e presenti agli atti delle competenti Strutture, dal precedente dirigente con incarico dirigenziale di livello generale.

Si rappresenta, infine, che eventuali problematiche riscontrate in sede di attuazione della valutazione, anche in ordine alle specifiche procedure informatiche di supporto, dovranno essere segnalate per e-mail ai "Gestori del Sistema di valutazione" già individuati a livello di ciascuna Direzione regionale/centrale e Consulenza centrale, i quali, se necessario provvederanno ad inoltrarle alla casella di posta elettronica **apportopartecipativo@inail.it**. Per le funzioni ascritte a tali figure si richiama la nota di questa Direzione del 24 dicembre 2020, prot. n. 17524.

Il Direttore centrale
dott. Giuseppe Mazzetti

