

DATA	PROT. n.	ORGANO
16/03/2012	103	CS

Modifica determina presidenziale n. 186 del 31 dicembre 2010 - Sistema di misurazione e valutazione della performance.

Modifica delibera CdA n. 77 del 27 febbraio 2008 - Criteri di valutazione dei dirigenti con incarico di livello generale.

Estensione criteri di valutazione dei dirigenti con incarico di livello generale ai coordinatori generali, all'Avvocato generale ed al Sovrintendente medico generale.

IL COMMISSARIO STRAORDINARIO

visto il decreto legislativo 30 giugno 1994, n. 479 e successive modificazioni;

visto il D.P.R. 24 settembre 1997, n. 367;

visto l'art. 7 del D.L. 31 maggio 2010, n. 78 come convertito nella legge n. 122 del 30 luglio 2010;

visto il Decreto del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze, in data 10 novembre 2011, di nomina a Commissario Straordinario dell'Istituto;

visto il Decreto Legislativo 27 ottobre 2009 n. 150, attuativo della Legge n. 15/2009, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, con particolare riferimento alle disposizioni concernenti la misurazione e valutazione della performance;

vista la Direttiva del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali in data 28 aprile 2010, concernente il sistema ed i soggetti del processo di misurazione e valutazione della performance presso gli Enti previdenziali e assistenziale vigilati;

vista la determinazione presidenziale n. 186 del 31 dicembre 2010 "Sistema di misurazione e valutazione della performance";

visto l'Accordo riguardante la definizione complessiva del Sistema premiante per l'anno 2011, sottoscritto tra l'Amministrazione e le Organizzazioni sindacali il 21 dicembre 2011;

vista la deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 77 del 27 febbraio 2008, contenente i criteri di valutazione dei dirigenti con incarico di livello generale;

vista la relazione del Direttore Generale in data 13 marzo 2012;

ritenuto di condividere le proposte di modifica e di riallineamento della predetta determinazione del Presidente n. 186/2010 nonché le proposte di estendere i criteri di valutazione dei dirigenti con incarico di livello generale, di cui alla predetta delibera

DATA	PROT. n.	ORGANO
16/03/2012	103	CS

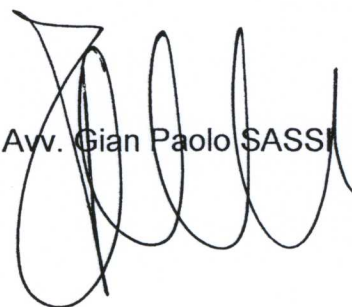
77/2008, anche ai coordinatori generali, all'Avvocato generale ed al Sovrintendente medico generale, e di modificare la competenza a valutare il predetto personale, ivi compresi i dirigenti con incarico di livello generale, ascrivendola al Direttore Generale,

DETERMINA

per i motivi indicati nella relazione del Direttore generale, che, allegata, costituisce parte integrante della presente determinazione:

1. di estendere i criteri di valutazione dei dirigenti con incarico di livello generale di cui alla deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 77 del 27 febbraio 2008, ai coordinatori generali, all'Avvocato generale ed al Sovrintendente medico generale (personale assimilato);
2. di modificare il penultimo e l'ultimo alinea dell'allegato n. 2 della predetta delibera n. 77/2008, rimettendo unicamente al Direttore generale le decisioni di valutazione dei dirigenti con incarico di livello generale e del personale assimilato;
3. di modificare il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, di cui alla determina presidenziale n. 186 del 31 dicembre 2010, nei termini riportati nell'allegato n. 1 alla presente determinazione.

Avv. Gian Paolo SASSI



DATA	PROT. n.	ORGANO
16/03/2012	103	CS

DIREZIONE CENTRALE RISORSE UMANE

13 MAR. 2012

PER IL COMMISSARIO STRAORDINARIO

OGGETTO: Modifica determina presidenziale n. 186 del 31 dicembre 2010

- Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance.

Modifica determina presidenziale n. 77 del 27 febbraio 2008

- Criteri di valutazione dei dirigenti con incarico dirigenziale generale.

Estensione criteri di valutazione dei dirigenti con incarico dirigenziale generale ai Coordinatori generali, all'Avvocato generale ed al Sovrintendente medico generale

In sede di predisposizione del modello concreto di attuazione del Sistema di misurazione e valutazione della performance di cui alla determina del Presidente n. 186 del 31 dicembre 2010, ai fini della completa definizione del Sistema premiante 2011, il cui Accordo è stato sottoscritto il 21 dicembre 2011, sono emerse alcune lacune previsionali, con particolare riferimento all'Allegato C della citata determina, nonché l'esigenza di articolare in maniera più ampia sia le categorie dei dipendenti in cui è distinto il personale ai fini valutativi, tenuto conto dei relativi sistemi di valutazione da applicarsi, sia i livelli di accorpamento territoriali, tenuto conto delle specificità di alcune categorie di personale.

In relazione alle indicate lacune previsionali, si precisa che le stesse sono state già colmate nell'ambito del Piano della Performance 2012.

Pertanto, ai fini dell'allineamento complessivo di tutti i provvedimenti concernenti il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, si rende necessario procedere alla modifica ed integrazione della citata determina n. 186/2010, con effetto dall'anno 2011, nei termini che si espongono in prosieguo.

DATA	PROT. n.	ORGANO
16/03/2012	103	CS

Relativamente alle categorie di dipendenti, si è ritenuto opportuno estrapolare i dirigenti di II fascia ed i responsabili di Struttura non dirigenziale di tipo B dalla categoria dei dirigenti di I fascia, considerato che le due categorie hanno sistemi di valutazione diversi.

Sono infatti individuati sistemi di valutazione e relativi set di indicatori diversi per ciascuna categoria di dipendenti: dirigenti di I fascia, dirigenti di II fascia, personale delle Aree, medici e professionisti.

In particolare :

- o viene mantenuto il sistema pregresso di valutazione dei dirigenti con incarico di livello generale, con le opportune modifiche alle competenze valutative individuate nella deliberazione consiliare n. 77/2008, e lo stesso viene esteso anche ai coordinatori generali, all'avvocato generale ed al sovrintendente medico generale;
- o viene ridefinito il sistema di valutazione dei dirigenti di II fascia e lo stesso viene esteso al personale responsabile di Strutture non dirigenziali di tipo B;
- o vengono definiti ex novo sistemi di valutazione distinti per il personale delle Aree A, B e C, per i professionisti e per i medici (ad esclusione dei coordinatori generali, dell'avvocato generale e del sovrintendente medico generale).

Inoltre, nell'ambito della categoria del personale delle Aree, si è ritenuto opportuno effettuare una ulteriore suddivisione, tra personale con incarico di posizione organizzativa di 1° livello o di posizione funzionale fissa e personale senza incarico o con incarico di posizione organizzativa di 2° livello.

Per quel che concerne gli accorpamenti territoriali, che individuano il livello di attribuzione del budget ed il livello di formazione della graduatoria di merito, si è ritenuto opportuno, oltre ad alcuni miglioramenti lessicali, creare uno specifico accorpamento per la peculiarità del personale di collaborazione sanitaria.

In considerazione dell'effettiva individuazione dei distinti set di indicatori per ciascuna categoria di personale, anche in funzione del ruolo eventualmente ricoperto, si è provveduto ad indicare in maniera più articolata e puntuale i criteri ed i parametri per la valutazione della performance individuale.

In particolare, per il personale delle Aree A, B e C, per i professionisti e per i medici (ad esclusione dei coordinatori generali, dell'avvocato generale e del sovrintendente medico generale), viene peculiarmente declinata la scala numerica di valutazione ed il metodo di calcolo del punteggio individuale.

DATA	PROT. n.	ORGANO
16/03/2012	103	CS

Con riferimento, infine, allo schema del processo di valutazione della performance individuale di cui all'Allegato C alla determina presidenziale n. 186/2010, si è provveduto a completare il modello con l'inserimento delle peculiarità di alcune situazioni organizzative, nonché ad allineare alcune competenze, tenuto conto di una più completa declinazione delle categorie di dipendenti.

In particolare, per i dirigenti con incarico di livello generale ed i soggetti assimilati (Coordinatori generali, Avvocato generale e Sovrintendente medico generale), la figura del decisore della valutazione è stata individuata nel Direttore Generale e non più nel Presidente. Ciò in quanto, negli Enti previdenziali, così come indicato nella c.d. direttiva "Sacconi" del 28 aprile 2010, la dirigenza di vertice, soggetta alla valutazione da parte dell'Organo di indirizzo politico-amministrativo (tra cui il Presidente dell'Ente) è da ravvisare nella figura del solo Direttore generale.

o o o

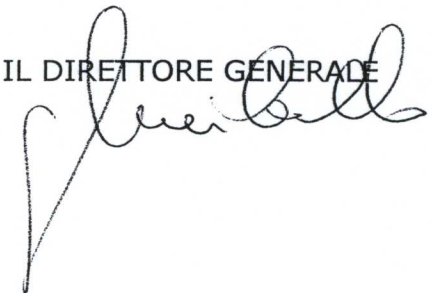
In considerazione di quanto sopra esposto, si è provveduto a redigere lo schema di determinazione, che si presenta alla Sua valutazione e firma, in cui, nell'apportare puntuali modifiche alla citata determina presidenziale n. 186/2010 – necessarie per l'attivazione del Sistema di valutazione della performance individuale anno 2011 – viene conseguentemente modificata la già richiamata deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 77 del 27 febbraio 2008, contenente i criteri di valutazione dei dirigenti con incarico di livello generale.

In particolare, viene estesa l'applicazione dei criteri ivi previsti anche ai coordinatori generali, all'Avvocato generale ed al Sovrintendente medico generale, e viene modificata la competenza a decidere sulla valutazione dei dirigenti generali e figure assimilate, contenuta nel relativo allegato n. 2, prima ascritta al Consiglio di Amministrazione medesimo, assegnandola al Direttore generale.

IL DIRETTORE CENTRALE



IL DIRETTORE GENERALE



DATA	PROT. n.	ORGANO
16/03/2012	103	CS

Allegato n. 1

Modifiche al Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance di cui alla determina presidenziale n. 186 del 31 dicembre 2010.

Paragrafo 2.1.4.3– Valutazione dei dipendenti (pag. 26)

Il testo contenuto dal secondo capoverso di pagina 26 fino al termine del paragrafo stesso è sostituito dal seguente:

“Quanto, invece, ai livelli di accorpamento dei dipendenti per categorie e per territori, in considerazione della necessità di aggregarli in gruppi di popolazione omogenea (per attività/ruoli svolti e per soggetto responsabile della valutazione), nonché al fine di assicurare la formazione di graduatorie di merito coerenti e congrue, il personale dovrà essere distinto nelle seguenti categorie:

1. dirigenti di I fascia e dirigenti di II fascia con incarico di livello generale, professionisti coordinatori generali, Sovrintendente medico generale;
2. dirigenti di II fascia, funzionari con incarico dirigenziale di livello non generale (ex art. 19, comma 6, D.lgs n. 165/2001), responsabili di Strutture non dirigenziali di tipo B (ai sensi dell'art. 9, comma 1 del D.lgs. n. 150/2009), funzionari con incarico di reggenza di struttura dirigenziale di livello non generale;
3. personale delle Aree
 - a) senza p.o. , con p.o. di 2° livello.
 - b) con p.o. di 1° livello o con posizione fissa
4. professionisti di ciascun ramo professionale
 - a) senza incarico di coordinamento
 - b) con incarico di coordinamento non generale
5. medici
 - a) di I livello
 - b) di II livello

Accorpamento territoriale (individua il livello di attribuzione del budget ed il livello di formazione della graduatoria di merito):

DATA	PROT. n.	ORGANO
16/03/2012	103	CS

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

funzionari di vigilanza

un accorpamento per ciascuna regione

personale collaborazione sanitaria

un accorpamento per ciascuna regione e un accorpamento per le Strutture riabilitative

professionisti di ciascun ramo

un accorpamento nazionale per ciascun ramo

professionale senza incarico di coordinamento generale

professionale

medici I livello

un accorpamento per ciascuna regione e un accorpamento per la DG;

medici II livello

un accorpamento unico nazionale;

professionisti 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
Sedi

due distinti accorpamenti: uno per tutte le
ed uno per tutti gli Uffici delle Direzioni regionali e centrali “

Paragrafo 2.1.4.4 – Valutazione della performance individuale lettera A – Metodo di valutazione (pag. 27)

Tutto il testo contenuto nella lettera A è sostituito dal seguente:

“ Le prestazioni individuali saranno valutate sulla base di sistemi di valutazione distinti per ciascuna categoria di dipendenti e, nell’ambito di ciascun sistema, tramite schede

DATA	PROT. n.	ORGANO
16/03/2012	103	CS

valutative della performance individuale basate su set di indicatori personalizzati in relazione alla specificità professionale della categoria di appartenenza e del ruolo di responsabilità organizzativa eventualmente ricoperto.

In particolare :

- o per i dirigenti con incarico di livello generale viene mantenuto il sistema di indicatori pregresso di valutazione di cui alla deliberazione consiliare n. 77/2008, con opportune modifiche alle competenze valutative. Lo stesso sistema valutativo è esteso anche ai coordinatori generali, all'avvocato generale ed al sovrintendente medico generale;
- o per i dirigenti di II fascia viene ridefinito il sistema di valutazione di cui alla determina del direttore generale n. 38/2009 e lo stesso viene esteso al personale responsabile di Strutture non dirigenziali di tipo B.
- o per il personale delle Aree A, B e C, per i professionisti e per i medici (ad esclusione dei coordinatori generali, dell'avvocato generale e del sovrintendente medico generale) saranno definiti ex novo sistemi di valutazione specifici, in relazione al ruolo svolto.

Nell'ambito dei nuovi sistemi di valutazione previsti per il personale delle Aree A, B e C, per i professionisti e per i medici (ad esclusione dei coordinatori generali, dell'avvocato generale e del sovrintendente medico generale), la prestazione individuale sarà valutata sulla base di set di indicatori, i cui criteri di individuazione sono accennati nel successivo punto B, ciascuno apprezzato, in funzione del ruolo attribuito, secondo una scala numerica alla cui sezione positiva, che si sviluppa da 1 a 5, corrispondono le valutazioni di:

- 1 = prestazione appena sufficiente (in funzione del ruolo),
- 2 = prestazione adeguata,
- 3 = prestazione più che adeguata,
- 4 = prestazione elevata,
- 5 = prestazione eccellente,

mentre, alla sezione negativa (insufficienza della prestazione), che si sviluppa da -1 a -2, corrispondono le valutazioni di:

- 1 = prestazione insufficiente (in funzione del ruolo),
- 2 = prestazione del tutto inadeguata.

La performance individuale si ottiene sommando algebricamente le valutazioni di ogni singolo indicatore e può quindi oscillare nel range -14 +35.

Si considera positiva la valutazione pari o superiore a +7, con diritto all'inserimento nella graduatoria di merito.

La valutazione negativa (inferiore a +7) comporta il mancato inserimento nella graduatoria di merito e l'esclusione dal compenso legato alla performance individuale, nonché la riduzione o l'azzeramento del compenso relativo alla performance organizzativa."

DATA	PROT. n.	ORGANO
16/03/2012	103	CS

Paragrafo 2.1.4.4– Valutazione della performance individuale – Specificazione dei tempi del processo Lett. B – Performance individuale (pag. 32)

L'ultimo periodo del quarto capoverso "il Presidente dell'Istituto effettuerà la valutazione finale" è soppresso.

Allegato C al Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance.

L'Allegato C è sostituito dal seguente:

Allegato C

	proponente	Consulente interno	Decisore
Personale delle Aree ed ex art. 15 L. n. 88/89			
Personale Sede A e C			Dir. Struttura
Personale Sede B	Resp. struttura non dirigenziale		Dir. Struttura
Personale DR A, B e C di Strutture dirigenziali	Dir. Struttura		DR
Personale DR A, B, C e D di Strutture non dirigenziali	Resp. struttura non dirigenziale		DR
Resp. Strutture non dirigenziali di tipo B nelle Sedi	DR	Dir. Struttura	DG
Personale consulenze regionali/Avvocature distrettuali	Coord. Reg/Coord. Avv. distrettuale		DR
Personale DC	Dir. Struttura		DC
Personale DC strutture non dirigenziali	Resp. struttura non dirigenziale		DC
Personale consulenze centrali	Coord.Gen.		DCRU
Personale SMG	SMG		DCRU
Personale Strutture di rilievo DG *	Dir. Struttura/ Resp. struttura non dirigenziale		DC di rif. (determina DG n. 38/2009)
Funzionari di vigilanza non destinatari di posizione fissa (solo già INAIL)	Dir. Attività Istituzionali	Responsabile della funzione di vigilanza	DR
Personale collaborazione sanitaria delle Sedi e DR	Dir. Sede/ Dir Attività Istituzionali/Resp. Struttura non dirigenziale	Dir. Medico II liv.	DR
Personale	Dir. Struttura	Dir. Medico II liv.	DC Riab.e Protesi

DATA	PROT. n.	ORGANO
16/03/2012	103	CS

collaborazione sanitaria delle Strutture riabilitative	riabilitativa		
Resp. Strutture non dirigenziali di tipo B nella DG e nelle DR	DC/DR	Dir.struttura dirigenziale sovraordinata (**)	DG
Professionisti			
Profes. DR e delle Avv. distrettuali senza coord.	Coord. generale	Coord. Regionale/Coord. Avv. Distrettuale	DG
Profes. CIT DR senza coord.	Coord. generale		DG
Profes. Coord. Reg./Avv. distrettuale	Coord. generale		DG
Profes. DG senza coord.	Coord. generale		DG
Profes. Coord. settore centrale	Coord. generale		DG
Profes. Coord. Gen.		DCRU	DG
Medici			
Sovrintendente med. gen.		DCRU	DG
Medici I livello territoriali	Medico di II livello		DR
Medici I livello DG	SMG	Medico di II livello	DG
Medici I nivel. ex IPSEMA	SMG		DG
Medici II livello territoriali	SMG		DG
Medici II livello DG	SMG		DG
Dirigenti			
Dirigenti II fascia Sedi	DR		DG
Dirigenti II fascia Sedi ex IPSEMA	Direttore personale ex IPSEMA		DG
Dirigenti II fascia DG e DR	DC/DR		DG
Dirigenti II fascia Sede Centrale ex IPSEMA	DC ex IPSEMA		DG
Dirigenti II fascia con incarico gen.		DCRU	DG
Dirigenti I fascia		DCRU	DG

* Strutture individuate nella determina DG n. 38/2009.

** nelle sole Strutture ove l'incarico non dirigenziale insista in una Struttura dirigenziale di livello non generale (Ufficio di tipo B del Servizio centrale Acquisti della Direzione generale, Sede di tipo B di Bressanone nell'ambito della Sede dirigenziale di Bolzano, ecc..).