

DATA	PROT. n.	ORGANO
05/04/2013	92	DETPRES

Modifiche al Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance di cui alla determina presidenziale n. 186 del 31 dicembre 2010 come modificata dalla determina del Commissario Straordinario n. 103 del 16 marzo 2012.

IL PRESIDENTE

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 convertito nella legge n. 122 del 30 luglio 2010;

visto il D.P.R. del 12 maggio 2012 di nomina a Presidente dell'Istituto;

visto il decreto legislativo 27 ottobre 2009 n. 150 e s.m.i., 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";

vista la determinazione del Commissario Straordinario n. 103 del 16 marzo 2012, modificativa, tra l'altro, della determinazione presidenziale n. 186/2010;

visto il Verbale d'Intesa sottoscritto tra l'Amministrazione e le Organizzazioni sindacali il 18 febbraio 2013, con il quale sono state convenute alcune modifiche migliorative al Sistema di valutazione dell'apporto partecipativo individuale, con effetto dall'anno 2012;

vista la relazione del Direttore Generale in data 19 marzo 2013;

ritenuto di condividere le proposte di modifica al Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance ivi esplicitate,

DATA	PROT. n.	ORGANO
05/04/2013	92	DETPRES

DETERMINA

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

- di modificare il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance di cui alla determina presidenziale n. 186 del 31 dicembre 2010, come modificata dalla determina del Commissario Straordinario n. 103 del 16 marzo 2012, nei termini riportati nell'allegato n. 1 alla presente determinazione.

Prof. Massimo DE FELICE



DATA	PROT. n.	ORGANO
05/04/2013	92	DETPRES

DIREZIONE CENTRALE RISORSE UMANE

19 MAR. 2013

PER IL PRESIDENTE

OGGETTO: Modifiche al Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance di cui alla determina presidenziale n. 186 del 31 dicembre 2010 come modificata dalla determina del Commissario Straordinario n. 103 del 16 marzo 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 sono state individuate le modifiche migliorative da apportare al Sistema di Valutazione. Di queste, quelle riferite al punto c - tutte rientranti nell'ambito della contrattazione sindacale - sono state concordate nello specifico Accordo sottoscritto con le Organizzazioni sindacali il 18 febbraio 2013.

In particolare, i principali miglioramenti individuati si prefiggono le seguenti finalità:

1. **La semplificazione del metodo di valutazione** della Performance individuale del personale delle Aree, dei medici e dei professionisti senza

DATA	PROT. n.	ORGANO
05/04/2013	92	DETPRES

coordinamento generale, in termini di riduzione della scala di punteggi (la cui ampiezza viene ridotta da 7 a 4 valori, di cui 3 positivi e 1 negativo) e di sostituzione dei riferimenti numerici con giudizi di merito.

In tale contesto, i punteggi numerici vengono mantenuti solo internamente alla procedura informatica di calcolo, ai fini della determinazione del giudizio di merito complessivo e non sono visualizzabili né dal valutato né dal valutatore.

La valutazione complessiva della performance individuale si ottiene sommando 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
Valutazioni positive	18 ÷ 21	elevato
	11 ÷ 17	più che adeguato
	1 ÷ 10	sufficiente
Valutazione negativa	-7 ÷ 0	insufficiente

Si considera positiva la valutazione espressa con un giudizio di merito complessivo almeno sufficiente, con diritto all'inserimento nella graduatoria di merito.

La valutazione negativa (giudizio insufficiente) comporta il mancato inserimento nella graduatoria di merito e l'esclusione dal compenso legato alla performance individuale, nonché l'azzeramento del compenso relativo alla performance organizzativa."

2. **La maggiore personalizzazione dei set di indicatori di merito** dei professionisti e dei medici, sulla base delle specificità professionali.

In tale ambito, viene opportunamente ampliata e differenziata la declinazione dell'indicatore "*efficacia produttiva*" contenuto nel raggruppamento "*risposta alle attese di produttività e di competenza*", per le due citate categorie di personale;

3. **La ridenominazione e riorganizzazione di alcuni indicatori comuni** a tutte le categorie professionali per separare più nettamente la valutazione dell'efficacia da quella dell'efficienza;

DATA	PROT. n.	ORGANO
05/04/2013	92	DETPRES

4. **l'introduzione di correttivi al sistema di punteggi delle valutazioni dei dirigenti di II fascia e la rimodulazione degli indicatori** in ottemperanza alle osservazioni CIVIT del 16 novembre 2012.

In particolare, viene ridotto il numero massimo di punti attribuibile all'indicatore "*capacità valutativa del personale*", che risultava sovradimensionato, riducendolo da 10 a 5. 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.

Delle predette modifiche, quelle indicate al **primo punto**, concernenti il metodo di valutazione della performance individuale, incidono sul "Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance" delineato dalla determina presidenziale n. 186/2010.

Al fine quindi, di poter attivare il processo di valutazione del personale per l'anno 2012 secondo le nuove logiche, si rende preliminarmente necessario allineare il "Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance" di cui alla determina presidenziale n. 186/2010, come modificata dalla determina del Commissario straordinario n. 103 del 16 marzo 2012.

Si è pertanto provveduto a redigere l'unito schema di determinazione che si presenta alla Sua valutazione e firma.

IL DIRETTORE CENTRALE



IL DIRETTORE GENERALE



DATA	PROT. n.	ORGANO
05/04/2013	92	DETPRES

Allegato n. 1

Modifiche al Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance di cui alla determina presidenziale n. 186 del 31 dicembre 2010 come modificata dalla determina del Commissario Straordinario n. 103 del 16 marzo 2012.

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 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 :

- 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;
- 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.
- 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, con un giudizio di merito, secondo una scala a 4 valori di cui 3 positivi ed uno negativo. A ciascun giudizio corrisponde anche un valore numerico, utilizzato ai fini della determinazione del giudizio di merito complessivo:

- 3 = prestazione elevata (in funzione del ruolo),
- 2 = prestazione più che adeguata,
- 1 = prestazione sufficiente,
- 1 = prestazione insufficiente,

ml

DATA	PROT. n.	ORGANO
05/04/2013	92	DETPRES

La valutazione complessiva della performance individuale si ottiene sommando 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
Valutazioni positive	18 ÷ 21	elevato
	11 ÷ 17	più che adeguato
	1 ÷ 10	sufficiente
Valutazione negativa	-7 ÷ 0	insufficiente

Si considera positiva la valutazione espressa con un giudizio di merito complessivo almeno sufficiente, con diritto all'inserimento nella graduatoria di merito.

La valutazione negativa (giudizio insufficiente) comporta il mancato inserimento nella graduatoria di merito e l'esclusione dal compenso legato alla performance individuale, nonché l'azzeramento del compenso relativo alla performance organizzativa.”

mw