



VERBALE DI CONCERTAZIONE SU

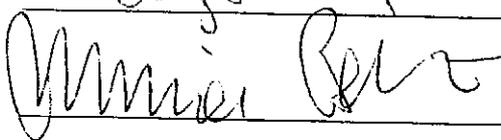
Modalità di valutazione dell'attività dirigenziale ai fini della retribuzione di risultato e sui criteri di conferimento delle reggenze; conferimento, mutamento e revoca degli incarichi dirigenziali

Il giorno 30.07. 2008, alle ore 13.45, presso l'Istituto Superiore di Sanità, ha avuto luogo l'incontro tra:

la Delegazione di Parte Pubblica, nelle persone di:

Prof. Enrico Garaci
(Presidente)

Dott.ssa Monica Bettoni
(Direttore Generale)

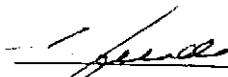
e le seguenti Delegazioni delle Organizzazioni Sindacali di categoria:

ANPRI

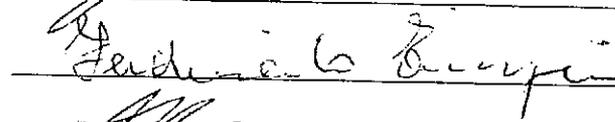


DIRSTAT

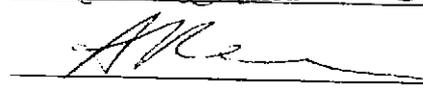
FIR CISL



FLC CGIL



UIL P.A.



Al termine della riunione le parti hanno sottoscritto l'allegato documento di concertazione relativo a modalità di valutazione dell'attività dirigenziale ai fini della retribuzione di risultato, sui criteri di conferimento delle reggenze e su conferimento, mutamento e revoca degli incarichi dirigenziali.

Modalità di valutazione dell'attività dirigenziale ai fini della retribuzione di risultato; criteri di conferimento delle reggenze; Conferimento, mutamento e revoca degli incarichi dirigenziali.

1. Sistemi di valutazione dell'attività dei dirigenti

Il Decreto del Presidente dell'Istituto in data 24/01/2003 concernente "Regolamento per l'organizzazione strutturale e la disciplina del rapporto di lavoro dei dipendenti dell'Istituto Superiore di sanità" prevede agli artt. 25, comma 4 e 8 e all'art. 26, commi 4 e 8, un sistema di valutazione annuale delle prestazioni e competenze organizzative ad opera del Direttore Generale.

In coerenza alle citate disposizioni le valutazioni ai fini della retribuzione di risultato saranno adottate dal Direttore Generale dell'Istituto per quanto riguarda le prestazioni e le competenze organizzative dei dirigenti degli uffici di livello dirigenziale generale e per i dirigenti degli uffici di livello dirigenziale non generale dal Direttore Generale su proposta del responsabile dell'ufficio dirigenziale generale cui è assegnato il dirigente valutato.

Le valutazioni saranno basate sugli obiettivi che all'inizio dell'anno verranno assegnati rispettivamente dal Direttore Generale ai Dirigenti di I fascia e dai Direttori Centrali ai Dirigenti di II fascia a ciascuno afferenti, previa accettazione degli interessati.

Gli obiettivi potranno essere di risultato, di efficienza, di efficacia o di qualità.

Gli obiettivi dovranno essere:

- in numero limitato e di impatto rilevante;
- chiari, sia nel contenuto che nella definizione: non devono dar luogo a errori di interpretazione;
- specifici, ossia nettamente definiti e non generici: non si devono prestare a sovrapposizioni o duplicazioni;
- ragionevoli;
- di facile, immediata e periodica misurazione.

Il conseguimento degli obiettivi, documentato con apposita relazione, costituirà annualmente oggetto di misurazione dei risultati, da effettuarsi sui sotto indicati criteri di valutazione, che tengono conto da una parte del grado di raggiungimento degli obiettivi gestionali affidati al singolo dirigente e dall'altra delle effettive risorse umane, finanziarie e strumentali poste a disposizione:

Descrizione	Raggiungimento obiettivi	Valutazione
Conseguimento integrale degli obiettivi gestionali o parziale realizzazione degli stessi per cause non imputabili al dirigente valutato.	Pari o maggiore del 90%	piena
Conseguimento quasi totale degli obiettivi gestionali	Pari o maggiore del 80%	buona
Contenuta realizzazione degli obiettivi gestionali e/o lieve difformità delle direttive ricevute	Pari o maggiore del 50%	sufficiente

Mancata realizzazione degli obiettivi gestionali e/o grave inosservanza delle direttive ricevute	Inferiore al 50%	scarsa
--	------------------	--------

La valutazione dell'attività, come sopra indicata, sarà improntata al principio di partecipazione al procedimento degli interessati, ai quali deve essere comunicata la motivazione del giudizio e deve essere consentito il confronto con i valutatori.

Non è prevista la attribuzione al Servizio di valutazione e controllo strategico dell'Istituto Superiore di Sanità dei compiti di valutazione del personale dirigenziale di cui all'art. 5 del D. Lgs 286/1999, attualmente non ricompresi nel decreto di istituzione del servizio (D. P: ISS 16/09/2004).

La parte pubblica si impegna a rielaborare il sistema di valutazione delle prestazioni e delle competenze organizzative dei dirigenti amministrativi.

Per quanto riguarda le competenze organizzative il sistema dovrà prevedere la valutazione delle abilità relazionali, manageriali ed amministrative del singolo dirigente, della sua capacità di cooperare con la struttura e di motivare il personale.

Per quanto riguarda gli obiettivi il sistema dovrà contenere la distinzione tra attività di pianificazione strategica e di pianificazione operativa; nell'ambito della pianificazione operativa verrà esplicitata la definizione dei criteri di misurazione delle prestazioni, degli standards di riferimento, della scala di priorità degli obiettivi e del valore di ciascun obiettivo in relazione al complesso degli obiettivi assegnati a ciascun dirigente.

Il sistema prevederà il peso relativo dei due fattori di valutazione in relazione alla figura dirigenziale di riferimento.

Il sistema di valutazione potrà contenere, compatibilmente con la necessità di adeguare la normativa regolamentare esistente, la previsione di un organo valutatore di seconda istanza.

2. Determinazione dei valori retributivi collegati ai risultati

Per quanto attiene alle modalità di determinazione dei valori retributivi collegati ai risultati ed al raggiungimento degli obiettivi, l'importo della quota variabile di risultato sarà ripartita per i Dirigenti di I fascia **in misura uguale** agli incarichi ricoperti ed in funzione del periodo di servizio prestato; per i Dirigenti di II fascia con incarichi di direzione di uffici dirigenziali non generali si adotterà il criterio di attribuire la quota variabile di risultato **nella medesima proporzione** stabilita per la **retribuzione di posizione** variabile, attualmente definita dal D.D. 12 ottobre 2004, emanato ai sensi dell'art. 35 e degli art. 6, comma 4 lettera b) e 7 comma 1, lettere b del CCNL 05/04/2001 ed a seguito di concertazione con le OOSS avvenuta in data 22/09/2004.

Anche per tale decreto, come da contratto integrativo di pari data al presente atto, sussiste l'impegno alla rideterminazione ad opera della parte pubblica.

Le misure della quota variabile di risultato di cui al presente articolo, da aggiungersi alla quota fissa contrattualmente garantita, vengono commisurate al raggiungimento dei risultati, nelle percentuali precisate nel seguente punto 3.

L'ammontare non distribuito della retribuzione di risultato è accantonato per essere utilizzato successivamente.

3. Retribuzione direttamente collegata ai risultati

Sono individuati i seguenti criteri di erogazione della retribuzione collegata ai risultati così come definiti ai sensi del precedente punto 1:

1. valutazione piena: corresponsione integrale della retribuzione di risultato;
2. valutazione buona: corresponsione del trattamento minimo garantito più l'80% della quota di risultato variabile;
3. valutazione sufficiente: corresponsione del trattamento minimo garantito più il 50% della quota di risultato variabile;
4. valutazione scarsa: corresponsione del solo trattamento minimo garantito di cui all'art. 44, comma 4, del CCNL.

Tali criteri di valutazione e le sopra indicate parametrizzazioni della retribuzione di risultato si applicano sia ai dirigenti degli uffici di livello dirigenziale generale che ai dirigenti degli uffici di livello dirigenziale non generale.

4. Criteri di conferimento delle reggenze

Nelle ipotesi di vacanza in organico ovvero di assenza con diritto alla conservazione del posto le reggenze degli Uffici scoperti saranno affidate ad altro dirigente in servizio in relazione alla professionalità ed ai titoli di carriera e di studio posseduti, in maniera da non distogliere eccessivamente il dirigente reggente dal proprio carico lavorativo, e con il criterio dell'equa distribuzione.

5. Conferimento, mutamento e revoca degli incarichi dirigenziali

La materia, disciplinata per larga parte dall'art. 13 del CCNL, terrà conto, inoltre, della professionalità dei candidati accertata sulla base dei titoli di studio, professionali e di carriera da ciascuno acquisiti.

