

Tavolo tecnico

Criteri di misurazione della performance organizzativa per il 2021 per il personale Professionista e Medico

Il Sistema di Misurazione e Valutazione Performance (SMVP) riassume tutti i criteri di misurazione e valutazione della performance. "I Criteri dei sistemi di valutazione della performance" sono oggetto di confronto sindacale ai sensi dell'art. 83 del CCNL dell'Area Funzioni Centrali 2016/2018. Nel presente documento sono commentati i criteri di misurazione della performance organizzativa per ulteriori approfondimenti tecnici:

I criteri sono aggiornati come segue:

- I. **Miglioramento continuo:** indirizza i Coordinamenti verso un continuo miglioramento dell'efficacia nelle attività di competenza. Il confronto dei risultati fra strutture, seppur all'interno dei cluster regionali che raggruppano regioni/DCM omogenee, comporta un progressivo riallineamento dei livelli di efficacia garantiti dalle strutture

Rispetto all'incentivazione speciale, ai Coordinamenti legali e medico legali che sono posizionati - nel Cruscotto Qualità - sotto il valore indicizzato 100 (cioè ai Coordinamenti che hanno conseguito risultati peggiori), viene chiesto un miglioramento maggiore rispetto a quelli posizionati sopra il 100: questi ultimi devono migliorare solo rispetto a sé stessi; i primi devono migliorare più del miglioramento di cluster (cfr. pag.102 della Deliberazione CDA n.75/2020).

Rispetto all'incentivazione ordinaria, limitatamente alla componente che fa riferimento al Cruscotto Qualità, si modificano le modalità di misurazione della retribuzione di risultato, sia per i medici sia per i professionisti legali.

Fino al 2020, sia per i medici sia per i legali - relativamente al Cruscotto Qualità - rilevava lo scostamento da anno precedente sia rispetto all'incentivo speciale (efficacia/qualità) sia rispetto alla retribuzione di risultato (efficacia ed efficienza). Per la misurazione dell'efficienza tuttavia - a differenza delle strutture di produzione - non si applicava il parametro 124 ma un parametro incrementale. Pertanto, al fine di consentire una misurazione più equilibrata:

- **per i medici** per la retribuzione di risultato si farà riferimento a:
 - o per quanto riguarda l'efficienza al parametro 124 (dell'area medico legale), già in uso per le strutture di produzione;

- allo scostamento da budget per quanto riguarda l'efficacia.
- **per gli avvocati:** non è attualmente possibile utilizzare il parametro 124 perché all'attività degli avvocati non è attribuito un coefficiente di omogeneizzazione proprio. I coefficienti di omogeneizzazione sono collegati all'attività dei funzionari amministrativi. Tuttavia è ugualmente opportuno fare riferimento:
 - per l'efficienza ad un obiettivo di budget che potrà essere predeterminato, anche tenendo dei dati storici;
 - per l'efficacia allo scostamento da budget, come per i medici.

Gli obiettivi di budget relativi agli indicatori di qualità sono fissati come segue:

- se il Coordinamento – nell'anno precedente – ha conseguito un risultato inferiore a quello di cluster, nell'anno successivo deve raggiungere il risultato di cluster;
- se invece la sede – nell'anno precedente – ha conseguito un risultato superiore a quello di cluster, deve confermare quel risultato.

Esempio

Dato un valore obiettivo, sarà attribuito uno scostamento:

- *pari a 0 se la struttura garantirà esattamente il raggiungimento dell'obiettivo;*
- *positivo lineare (fino a +50%) nel caso in cui venga conseguito un risultato migliore dell'obiettivo;*
- *negativo lineare (fino a – 50%) nel caso in cui venga conseguito un risultato peggiore dell'obiettivo.*

Lo scostamento sul singolo indicatore sarà mediato – in modo ponderato in base ai pesi dei singoli indicatori – con gli scostamenti relativi a tutti gli altri indicatori e trasformato in un numero indice sintetico di qualità delle aree di produzione. I limiti di oscillazione (+/- 50%) sono stati fissati per evitare che performance anomale, in positivo o in negativo, su un singolo indicatore possano significativamente alterare l'indice sintetico.

Indicatore sintetico					Valore Indicatore Sintetico
	Peso indicatori elementari	Obiettivo di budget	Risultato Effettivo	Scostamento su budget	
Ind. elementare 1	60%	80%	100%	+25%	
Ind. elementare 2	40%	50.000 €	40.000 €	-20%	

+7%

In alternativa per alcuni obiettivi può essere fissato un obiettivo fisso tenendo conto del trend storico.

Lo scostamento da anno precedente resta rilevante per l'incentivazione speciale.

Si allega in calce una tabella con gli scostamenti 2019/2018 e 2018/2017 a conferma dell'opportunità della modifica.

Il confronto fra 2019 e 2020 è invece alterato perché molti indicatori sono stati neutralizzati nel 2020.

II. **Convergenza degli obiettivi del territorio e delle strutture centrali:** l'attività di raccordo della struttura degli obiettivi dei Coordinatori Centrali e dei professionisti sul territorio è attuato col Piano di Solidarietà dei Legali (attribuito al CGL il risultato nazionale) con l'obiettivo di incasso azioni surrogatorie (attribuito obiettivo nazionale sia ai medici sia ai professionisti) e col nuovo indicatore sui recuperi crediti da parte degli uffici legali per i quali viene misurato il risultato nazionale.

III. **Creazione di valore pubblico:** viene inserito nel Piano della Performance un modello per rappresentare la creazione di valore pubblico derivante dall'attività dell'Istituto in coerenza con le linee guida dell'Ufficio per la Valutazione della Performance del Dipartimento della Funzione Pubblica della Presidenza del Consiglio. Il modello, in sede di prima applicazione, sarà rilevante solo a fini di rendicontazione esterna ed agli organi ed il risultato sarà dato dalla media dei risultati ottenuti sulla performance organizzativa (sintesi degli obiettivi con carattere strategico e sintesi degli obiettivi con carattere gestionale) e dei risultati di alcuni indicatori di impatto che verranno a tale scopo individuati (saranno qualificati come performance istituzionale).

IV. **Separatezza degli obiettivi dei professionisti:** l'assetto definito negli anni precedenti è confermato.

Gli obiettivi relativi alla performance organizzativa dei medici e dei professionisti sono stati individuati, a partire dal Piano della performance 2018/20, in aderenza ai contenuti della determinazione Presidenziale n. 125/2017, sia rispetto alla retribuzione di risultato sia rispetto ai progetti speciali ex art 18 legge n. 88/89. La predetta determinazione n. 125/2017 ha recepito nell'Ordinamento dell'Istituto il principio di

autonomia dei medici e dei professionisti rispetto alla Dirigenza dell'Istituto, sulla base di quanto stabilito dalle Sentenze del Consiglio di Stato nn. 5447 e 5448 del 23 dicembre 2016.

❖ **Professionisti statistico-attuariali e tecnico edilizi**

Si riportano di seguito le modalità di misurazione dell'incentivazione ordinaria e speciale dei professionisti Statistico-attuariali e Tecnico edilizi misurati autonomamente a partire dal 2018.

Per queste due tipologie di professionisti la misurazione della performance organizzativa – in assenza di indicatori del Cruscotto Qualità ad essi attribuibili – avviene sulla base di specifici obiettivi, definiti annualmente, anche su base pluriennale. Per l'incentivo ordinario normalmente i progetti hanno respiro strategico e/o sviluppo pluriennale; per l'incentivo speciale uno sviluppo più immediato.

Ad ogni progetto viene attribuito un peso, vengono valutati gli scostamenti sui singoli obiettivi fino a risalire ad un risultato finale sul quale verrà calcolato il parametro di liquidazione secondo il meccanismo già descritto in precedenza

Ai **professionisti Statistici-Attuariali** per il 2021, sono stati assegnati i seguenti obiettivi:

- 1) realizzazione *Attività Strategiche e/o Progettuali* assegnate;
- 2) realizzazione e pubblicazione di "Osservatori e Report statistici" entro le date previste dal relativo calendario pubblicato ad inizio anno;
- 3) "Valutazioni attuariali di modifiche normative ed altre attività di consulenza", espletate per soggetti istituzionali;
- 4) gestioni delle attività dell'Ufficio di Statistica, "Fornitura di dati statistici all'ISTAT, EUROSTAT e altre Amministrazione pubbliche" entro le date fissate per le singole richieste;
- 5) attività di "Supporto agli Organi dell'Istituto, alle Direzioni centrali ed alle Strutture territoriali, apporto alla predisposizione del Rapporto annuale e del Bilancio Sociale";
- 6) "Collaborazione alla predisposizione di bilanci consuntivi e allegati statistici, redazione di bilanci preventivi e di bilanci tecnici".

Ai fini dell'incentivazione speciale, al Coordinamento Generale Statistico attuariale viene assegnato ogni anno come oggetto di misurazione la realizzazione di uno o due osservatori.

Ai professionisti, sia a livello di Direzione generale che di Coordinamento regionale, per il 2021 sono stati assegnati i seguenti obiettivi per la retribuzione di risultato

- **“Progettazione esecutiva interventi di manutenzione straordinaria programmati per le sedi strumentali (primo anno del triennio 2021/2023)”.**

Gli Interventi programmati confluiscono nel Piano Triennale dei Lavori, allegato al Bilancio Preventivo dell’Ente.

Oggetto di misurazione dell’obiettivo in parola è la fase progettuale, per un numero definito di Interventi, distinti per ambito regionale. Il CGTE sarà valutato sulla base del valore nazionale.

- **“Miglioramento della qualità organizzativa e della trasparenza mediante l’implementazione dell’anagrafe degli incarichi professionali assegnati creata nel 2020”.**

Tale obiettivo farà riferimento a un’estensione dell’uso della “Anagrafe degli Incarichi” introdotta, nel precedente esercizio, per la consultazione e gestione degli incarichi professionali assegnati ai tecnici laureati e diplomati nonché al personale amministrativo di supporto nello svolgimento delle attività tecniche inerenti alla realizzazione dei lavori per conto dell’Istituto nell’ambito del “Codice degli Appalti”.

Ai fini dell’incentivazione speciale, ai professionisti tecnico edilizi viene assegnato come oggetto di misurazione ai fini dell’incentivazione speciale il seguente progetto:

“Progettazione antincendio” finalizzata all’adeguamento alle norme di prevenzione incendi delle Strutture territoriali (fase di progettazione, di adeguamento e di certificazione).

V. **Sistema lineare di liquidazione:** il criterio è confermato.

Si allega inoltre al presente documento il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance dal quale potranno essere tratti altri elementi da approfondire.

Scostamenti 2019/2018 Aree Professionali Medico Legale e Legale	
Coordinamenti Medico Legale	
Efficienza: coordinamenti che non hanno conseguito lo standard 124 nel 2019	16
Efficienza: coordinamenti a cui è stato attribuito uno scostamento negativo pur con standard superiore a 124 nel 2019	46
Efficacia: coordinamenti con scostamenti negativi rispetto ad anno precedente	38
Coordinamenti Legale	
Efficienza: coordinamenti con scostamenti negativi	23
Efficacia: coordinamenti con scostamenti negativi rispetto al 2018	52

Scostamenti 2018/2017 Aree Professionali Medico Legale e Legale	
Coordinamenti Medico Legale	
Efficienza: coordinamenti che non hanno conseguito lo standard 124 nel 2019	5
Efficienza: coordinamenti a cui è stato attribuito uno scostamento negativo pur con standard superiore a 124 nel 2019	Non disponibile
Efficacia: coordinamenti con scostamenti negativi rispetto ad anno precedente	52
Coordinamenti Legale	
Efficienza: coordinamenti con scostamenti negativi	72

Efficacia: coordinamenti con scostamenti negativi rispetto al 2018	46
--	----