

Allegato 3: Il monitoraggio sulla valutazione del grado di conseguimento degli obiettivi individuali e sull'erogazione dei premi, relativo al ciclo della *performance* precedente⁸

Per adeguare le richieste informative alla complessità organizzativa degli enti, la risposta alle domande 2, 4, 8 e 9 è facoltativa per le amministrazioni diverse dai Ministeri e dai grandi enti⁹.

1. Per quali categorie di personale è stata fatta la valutazione individuale?				
	personale valutato (valore assoluto)	periodo conclusione valutazioni		Quota di personale con comunicazione della valutazione tramite colloquio con valutatore
		mese e anno (mm/aaaa)	valutazione ancora in corso	
Dirigenti di I fascia e assimilabili	1414	02/2011	☐	☒ 50% - 100% ☐ 1% -49% ☐ 0%
Dirigenti di II fascia e assimilabili	1111	11/1111	☐	☐ 50% - 100% ☐ 1% -49% ☐ 0%
Non dirigenti	1103	02/2011	☐	☒ 50% - 100% ☐ 1% -49% ☐ 0%

2. Qual è il peso effettivo che i seguenti criteri di valutazione hanno assunto nella valutazione delle diverse categorie di personale? ¹⁰							
	contributo alla <i>performance</i> complessiva dell'amm.ne	obiettivi organizzativi della struttura di diretta responsabilità	capacità di valutazione differenziata a dei propri collaboratori	obiettivi individuali	obiettivi di gruppo	contributo alla <i>performance</i> dell'unità organizzativa e di appartenenza	competenze/comportamenti organizzativi posti in essere
Dirigenti di I fascia e assimilabili	11 %	11 %	11 %	11 %			11 %
Dirigenti di II fascia e assimilabili	11 %	11 %	11 %	11 %			11 %
Non dirigenti				11 %	11 %	11 %	11 %

⁸ Per esempio, il monitoraggio effettuato nell'anno 2013 riferisce sulla valutazione degli obiettivi assegnati nel ciclo 2012 e sulla relativa erogazione dei premi.

⁹ I grandi enti corrispondono a: CNR, ENEA, INFN, ISTAT, ISS, ISFOL, INAIL e INPS.

¹⁰ Nel caso in cui sussistano differenziazioni all'interno della stessa categoria di personale, aggiungere le righe necessarie.

3. Qual è stata la distribuzione del personale per classi di punteggio finale?				
	personale per classe di punteggio (valore assoluto):			
	100%- 90%	89%- 60%	inferiore al 60%	
Dirigenti di I fascia e assimilabili	11401	1119	11111	
Dirigenti di II fascia e assimilabili	11111	11111	11111	
Non dirigenti	11148	11131	11118	
4. Qual è il totale delle retribuzioni di risultato/premio previsto ed erogato?				
	Importo massimo previsto (€)	Importo eventuale acconto erogato (€)	Mese e anno erogazione acconto	Importo erogato a saldo (o complessivo in caso di assenza acconti) (€)
Dirigenti di I fascia e assimilabili	11111111111111	11111111111111	11/1111	11111111111111
Dirigenti di II fascia e assimilabili	11111111111111	11111111111111	11/1111	11111111111111
Non dirigenti	11111111111111	11111111111111	11/1111	11111111111111
5. Qual è stata la distribuzione del personale per classi di retribuzione di risultato/ premio?				
	mese erogazione	personale per classe di retribuzione di risultato/premio (valore assoluto)		
		100%- 90%	89%- 60%	inferiore al 60%
Dirigenti di I fascia e assimilabili	07	11491	11119	11111
Dirigenti di II fascia e assimilabili	11	11111	11111	11111
Non dirigenti	06	11149	11131	11118





6. I processi attuati di valutazione e di erogazione dei premi sono stati coerenti con quanto stabilito dal Sistema?						
	processo di valutazione			erogazione dei premi		
	Si	No	(se no) motivazioni	Si	No	(se no) motivazioni
Dirigenti di I fascia e assimilabili	☒	☐		☒	☐	
Dirigenti di II fascia e assimilabili	☐	☐		☐	☐	
Non dirigenti	☒	☐		☒	☐	
7. I criteri di distribuzione della retribuzione di risultato/premi inseriti nel contratto integrativo sono collegati alla <i>performance</i> individuale ¹¹ ?						
	Si	No	(se si) indicare i criteri	(se no) motivazioni	data di sottoscrizione (gg/mm/aaaa)	
Dirigenti e assimilabili	☒	☐	CRITERI PUBBLICATI SUL SITO WEB AZIENDALE NELLA SEZIONE "AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE"		- / - / -	
Non dirigenti	☒	☐	PERFORMANCE -> ADDETERMINARE COMPRESSE DEI PREZZI -> "ACCORDO D'ESPERIENZA" E "ACCORDO COMPAGNO"		19/06/2013 - / - / -	
8. Quante unità di personale hanno fatto ricorso alle procedure di conciliazione previste dal Sistema di misurazione di cui all'art. 7 del D.Lgs. n. 150/2009 e quali sono stati i loro esiti?						
	personale che ha fatto ricorso a procedure di conciliazione (valore assoluto)		personale per il quale le procedure sono state concluse (valore assoluto)		personale per il quale le procedure sono state concluse con esito negativo per il ricorrente (valore assoluto)	
Dirigenti di I fascia e assimilabili	☐ ☐ ☐ ☐		☐ ☐ ☐ ☐		☐ ☐ ☐ ☐	
Dirigenti di II fascia e assimilabili	☐ ☐ ☐ ☐		☐ ☐ ☐ ☐		☐ ☐ ☐ ☐	
Non dirigenti	☐ ☐ ☒ ☐		☐ ☐ ☒ ☐		☐ ☐ ☒ ☐	

¹¹ Nel caso in cui sussistano differenziazioni all'interno della stessa categoria di personale, aggiungere le righe necessarie.

[Handwritten signatures]

9. I sistemi di misurazione e valutazione sono stati aggiornati, con il richiamo alle previsioni legislative degli obblighi dirigenziali contenute anche nei recenti provvedimenti legislativi e, in primo luogo, nella legge per la prevenzione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione?	☒ Si ☐ No
--	---

