

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
		me.se e anno (mm/aaaa)	valutazione ancora in corso	
Dirigenti di I fascia e assimilabili	11113	07/11114	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/> 50% - 100% <input type="checkbox"/> 1% - 49% <input type="checkbox"/> 0%
Dirigenti di II fascia e assimilabili	1111	11/1111	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 50% - 100% <input type="checkbox"/> 1% - 49% <input type="checkbox"/> 0%
Non dirigenti	1111	07/11114	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/> 50% - 100% <input type="checkbox"/> 1% - 49% <input type="checkbox"/> 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 performance complessiva dell'amm.ne	obiettivi organizzativi della struttura di diretta responsabilità	capacità di valutazione differenziata dei propri collaboratori	obiettivi individuali	obiettivi di gruppo	contributo alla performance dell'unità organizzativa e di appartenenza	competenze/comportamenti organizzativi posti in essere
Dirigenti di I fascia e assimilabili	111 %	20 %	111 %	111 %			20 %
Dirigenti di II fascia e assimilabili	111 %	111 %	111 %	111 %			111 %
Non dirigenti				111 %	111 %	20 %	20 %

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 informazioni 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	LLK49	LLLLL	LLLLL
Dirigenti di II fascia e assimilabili	LLLLL	LLLLL	LLLLL
Non dirigenti	LLR71	LLLLL	LLLLL

4. Qual è il totale delle retribuzioni di risultato/premio previsto ed erogato?

URIGENZA
SANTIDINA

PTA

GRUPPO

	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 ① assimilabili	LR2E3B176611,51	LL26519541,59	07/2024	LL86744241,51
Dirigenti di II fascia e ② assimilabili	LL1E342231,79	LL1E239741,25	07/2024	LL16718191,45
Non dirigenti ③	LB16571503,80	LL14583031,48	10/2023 11/2023	LR13820611,43

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	11	LLK49	LLLLL	LLLLL
Dirigenti di II fascia e assimilabili	11	LLLLL	LLLLL	LLLLL
Non dirigenti	10	LLR71	LLLLL	LLLLL

1) INCLUSO ACCANTONAMENTO 5% = € 98285,50 CON UTILIZZO QUOTA RISERVE COVID DELIBERA REGIONALE DGR n° 336/20

2) NESSUN ACCANTONAMENTO

3) INCLUSO ACCANTONAMENTO 8% = € 104.646,81



6. I processi attuati di valutazione e di erogazione dei premi sono stati eseguiti in 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	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____
Dirigenti di II fascia e assimilabili	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____
Non dirigenti	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____

7. I criteri di distribuzione della retribuzione di risultato/premi inseriti nel contratto integrativo sono collegati alla performance individuale¹¹?

	Si	No	(se si) indicare i criteri	(se no) motivazioni	data di sottoscrizione (gg/mm/aaaa)
Dirigenti e assimilabili	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	100% per valutazione 90-100 831 u 50-83 07 u 250	_____	15/11/20 27.11.2018
Non dirigenti	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	100% u 90-100 831 u 50-83 07 u 250	_____	09/05/14

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.

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?	<input checked="" type="checkbox"/> Sì <input type="checkbox"/> No
---	---

