

Allegato 3: Il monitoraggio sulla valutazione del grado di conseguimento degli obiettivi individuali e sull'erogazione dei premi, relativo al ciclo della *performance* precedente¹

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 enti².

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	1	10/ 20 21	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 50% - 100% <input type="checkbox"/> 1% -49% <input checked="" type="checkbox"/> 0%			
Dirigenti di II fascia e assimilabili	0		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 50% - 100% <input type="checkbox"/> 1% -49% <input type="checkbox"/> 0%			
Non dirigenti	45	10/ 20 21	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 50% - 100% <input type="checkbox"/> 1% -49% <input checked="" type="checkbox"/> 0%			
2. Qual è il peso effettivo che i seguenti criteri di valutazione hanno assunto nella valutazione delle diverse categorie di personale? ³							
	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	%	%	%	%			%
Dirigenti di II fascia e assimilabili	%	%	%	%			%
Non dirigenti				%	%	%	%

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

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

3 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		1				
Dirigenti di II fascia e assimilabili						
Non dirigenti		_4 0	5_			
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			/			
Dirigenti di II fascia e assimilabili			/			
Non dirigenti			/			
5. Qual è stata la distribuzione del personale per classi di retribuzione di risultato/ premio?						
		personale per classe di retribuzione di risultato/premio (valore assoluto)				
mese erogazione		100%- 90%	89%- 60%	inferiore al 60%		
Dirigenti di I fascia e assimilabili	10	_1_				
Dirigenti di II fascia e assimilabili						
Non dirigenti	10	_4 0	5_			
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		X	<input type="checkbox"/>	_____	X	<input type="checkbox"/>

Dirigenti di II fascia e assimilabili	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____
Non dirigenti	X	<input type="checkbox"/>	_____	X	<input type="checkbox"/>	_____
7. I criteri di distribuzione della retribuzione di risultato/premi inseriti nel contratto integrativo sono collegati alla <i>performance</i> individuale ⁴ ?						
	Si	No	(se si) indicare i criteri	(se no) motivazioni	data di sottoscrizione (gg/mm/aaaa)	
Dirigenti e assimilabili	X	<input type="checkbox"/>	<u>Per il Segretario generale:</u> - P.O.E. (Performance organizzativa dell'Ente) - P.O.I. (Performance del Piano) - P.C.I. (Performance delle Capacità individuali) <u>Per il Dirigente:</u> - P.S.O. (Performance del Piano a livello di Ente) - P.O.I. (Performance del Piano a livello di Area dirigenziale) - P.C.I. (Performance delle Capacità individuali)	_____		
Non dirigenti	X	<input type="checkbox"/>	- La Performance degli obiettivi del Responsabile gerarchicamente superiore (P.S.O.); - Performance degli obiettivi individuali del Piano (P.O.I.) - Performance capacità individuali (P.C.I.)	_____	19/12/2019	
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	_ _ _		_ _ _		_ _ _	

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

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