Allegato 3: Il monitoraggio sulla valutazione del grado di conseguimento degli obiettivi individuali e sull'erogazione dei premi, relativo al ciclo della *performance* precedente[1]

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 enti[2].

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|	|07|/ |2|0|1|8|	□	□ 50% - 100% □ 1% -49% X 0%
Dirigenti di II fascia e assimilabili	|_|_|_|0|	| | | | |	□	□ 50% - 100% □ 1% -49% □ 0%
Non dirigenti	|_|_50|	|0|2|/ |2|0|1|9|	□	X 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?[3]

	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 organizzazione 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	|_|_|_|25|	|_|_|_|_2|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	33.846,97	8.762,98	07/2018	|25.083,99
Dirigenti di II fascia e assimilabili	|_|_||_|_|_||_|_|_|	|_|_||_|_|_||_|_|_|	|_|_|/ |_|_|_|	|_|_||_|_|_||_|_|_|
Non dirigenti	111.636,12	25.804,55	07/2018	85.831,57

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	|0|9|	|_|_|_|1_||	|_|_|_|_|_|	|_|_|_|_|_|
Dirigenti di II fascia e assimilabili	| |	|_|_|_|_|_|	|_|_|_|_||	|_|_|_|_|_|
Non dirigenti	|09|	|_|_|_|25|	|_|_|_|_2|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	□	_____ _____	X	□	_____ _____
Dirigenti di II fascia e assimilabili	□	□	_____ _____	□	□	_____ _____
Non dirigenti	X	□	_____ _____	X	□	_____ _____

7. I criteri di distribuzione della retribuzione di risultato/premi inseriti nel contratto integrativo sono collegati alla *performance* individuale[4]?

	Si	No	(se si) indicare i criteri	(se no) motivazioni	data di sottoscrizione (gg/mm/aaaa)
Dirigenti e assimilabili	X	□	*Per il Segretario generale:* – P.O.E. (Performance organizzativa dell'Ente) – P.O.I. (Performance del Piano) – P.C.I. (Performance delle Capacità individuali) *Per il Dirigente:* – 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	□	– 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.)	_____ _____	

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?

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

	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	___1	____0	____
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		