

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				
	1111	11/2023	NO	<input type="checkbox"/> 50% - 100% <input type="checkbox"/> 1% -49% <input type="checkbox"/> 0%			
NOTA 1	277	06/2023	NO	<input type="checkbox"/> 50% - 100% <input type="checkbox"/> 1% -49% <input type="checkbox"/> 0%			
NOTA 1	323	06/2023	NO	<input 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 <i>performance</i> 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 <i>performance</i> dell'unità organizzativa e di appartenenza	competenze/comportamenti organizzativi posti in essere
	40 %	20 %	10 %	15 %			15 %
	111 %	111 %	111 %	50 %			50 %
				50 %	111 %	111 %	50 %

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	□□□□1	□□□□□	□□□□□		
Dirigenti di II fascia e assimilabili	□□275	□□□□2	□□□□0		
Non dirigenti	□□313	□□□10	□□□□0		
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) (€)	
NOTA 2	Dirigenti di I fascia e assimilabili	□□□□□□27.943	□□□□□□□□0,00	□□/□□□□	□□□□□□□□0,00
NOTA 3	Dirigenti di II fascia e assimilabili	□□□□5.012.927	□□□□□□□□0,00	□□/□□□□	□□□□□□□□0,00
NOTA 3	Non dirigenti	□□□□7.982.933	□□□□□□□□0,00	□□/□□□□	□□□□□□□□0,00
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	□□	□□□□□	□□□□□	□□□□□	
Dirigenti di II fascia e assimilabili	□□	□□□□□	□□□□□	□□□□□	
Non dirigenti	□□	□□□□□	□□□□□	□□□□□	

NOTA 2: La retribuzione di risultato del Direttore Generale corrisponde al 10% della sua retribuzione annua lorda. Si precisa che i 27.943 € includono anche i contributi previdenziali.

NOTA 3 Gli importi indicati corrispondono ai dati contenuti nelle relazioni di costituzione dei fondi per la produttività del personale al lordo degli oneri previdenziali (ma al netto del 10% versato all'Erario) e rispecchiano le risultanze di bilancio.

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	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Alla data di redazione del presente monitoraggio non è stata ancora erogata la retribuzione di risultato 2022
Dirigenti di II fascia e assimilabili	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Alla data di redazione del presente monitoraggio non è stata ancora erogata la retribuzione di risultato di competenza 2022 in attesa che venga sottoscritta l'ipotesi di accordo con le OO.SS.
Non dirigenti	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Alla data di redazione del presente monitoraggio non è stata ancora erogata la retribuzione di risultato di competenza 2022 in attesa che venga sottoscritta l'ipotesi di accordo con le OO.SS.
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	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____	_____	__/__/__
Non dirigenti	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____	_____	__/__/__	
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	□□□2	□□□0	□□□□		
Non dirigenti	□□□1	□□□1	□□□1			

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

NOTA 4: Alla data di redazione del presente documento non sono stati ancora sottoscritti gli accordi con le OO.SS. per la distribuzione della retribuzione di risultato pertanto i criteri di distribuzione non sono ancora noti.

NOTA 5: Alla data di redazione del presente documento risultano ancora in corso le due procedure di conciliazione della Dirigenza.

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
---	---