

Allegato 1: 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	0 7 / 2 0 1 6	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/> X 50% - 100% <input type="checkbox"/> 1% -49% <input type="checkbox"/> 0%			
Dirigenti di II fascia e assimilabili	____ 2	0 7 / 2 0 1 6	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/> X 50% - 100% <input type="checkbox"/> 1% -49% <input type="checkbox"/> 0%			
Non dirigenti	____ 6 3	0 6 / 2 0 1 6	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 50% - 100% <input checked="" type="checkbox"/> X 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? ³							
	contributo alla <i>performance</i> complessiva dell'amm.ne	obiettivi organizzativi della struttura di diretta responsabilità	capacità di valutazione differenziat a dei propri collaborato ri	obiettivi individuali	obiettivi di gruppo	contributo alla <i>performance</i> dell'unità organizzazio ne e di appartenenza	competenze/ comportame nti organizzativ i 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	□□□□1	□□□□1	□□□□□	
Non dirigenti	□□□1 0	□□□5 3	□□□□□	
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?				
	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	□7	□□□□1	□□□□□	□□□□□
Dirigenti di II fascia e assimilabili	□7	□□□□1	□□□□1	□□□□□
Non dirigenti	□6	□□□4 4	□□□1 8	□□□□1

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 checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____
Dirigenti di II fascia e assimilabili	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____	<input checked="" 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 <i>performance</i> individuale ⁴ ?						
	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"/>	Criteri legati alla performance individuale sono: raggiungimento obiettivi assegnati e 14 criteri di valutazione delle capacità tecnico professionali: capacità organizzativa, capacità di risoluzione dei problemi emergenti, flessibilità, capacità di gestione delle risorse umane, capacità di decisione, capacità di innovazione, capacità propositiva, orientamento all'utente, capacità di integrazione con aspetti esterni, capacità di gestione delle risorse economico-finanziarie, leadership, capacità di analisi, capacità di sintesi, ampiezza di interessi	Non è obbligatorio il cc di per enti con meno di 5 dirigenti (ai criteri è stata data informazione)	_/_/_/___	
Non dirigenti	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Criteri legati alla performance individuale sono quelli relativi alle capacità professionali e attitudini individuali secondo specifici parametri a seconda della categoria di appartenenza: 1) per cat.A: orientamento al cliente, orientamento alla soluzione dei problemi, autonomia operativa, accuratezza nel lavoro 2) per C e D: orientamento al cliente, proattività e spirito di iniziativa, flessibilità, autonomia operativa 3) solo per le p.o.: in piu' si valutano le capacità di motivare	_____	09/11/2010 (cc di criteri di valutazione) 21/12/2015 (cc di biennio giuridico 2015 – 2017)	
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	□0□□□	□□□□	□□□□
Dirigenti di II fascia e assimilabili	□□0□□	□□□□	□□□□
Non dirigenti	□□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?	<input type="checkbox"/> Sì <input type="checkbox"/> No		

29/11/2016