

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	19/2017	NO	<input type="checkbox"/> 50% - 100% <input type="checkbox"/> 1% -49% <input type="checkbox"/> 0%			
Nota 1	1179	16/2017	NO	<input type="checkbox"/> 50% - 100% <input type="checkbox"/> 1% -49% <input type="checkbox"/> 0%			
Nota 1	1229	16/2017	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 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
	40%	20%	10%	15%			15%
Nota 2	11%	11%	11%	50%			50%
Nota 2				50%	11%	11%	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.

Nota 1: Si fa presente che complessivamente i dipendenti del Comparto sono stati 243, ma di essi 14 non sono stati valutati individualmente in quanto non è stato possibile assegnare loro gli obiettivi individuali (10 sono in comando presso altre Amministrazioni, una è stata in aspettativa senza assegno per tutto il 2016 e 3 non hanno prestato servizio per l'intero 2016 per che in maternità/spettorato), pertanto i dipendenti del Comparto valutati risultano essere 229.

Per quanto riguarda i dirigenti, complessivamente essi sono stati 196, ma di essi 17 non sono stati valutati individualmente in quanto non è stato possibile assegnare loro gli obiettivi individuali (uno è fuori ruolo, 9 sono in comando presso altre Amministrazioni, una è in convenzione presso altra Amministrazione, 2 sono distaccati presso altre Amministrazioni, 4 sono state in aspettativa senza assegno), pertanto i dirigenti del Comparto valutati risultano essere 179.

Nota 2: Si precisa che la retribuzione di risultato del Comparto è formata da due componenti: la quota di incentivazione alla produttività legata al FUA e la quota derivante dall'art.7 della legge del 14 ottobre 1999, n.362. Si fa presente che alla data di redazione del presente questionario risulta essere stata firmata solo un'ipotesi di accordo negoziale con le OO.SS. del Comparto per la retribuzione accessoria relativa all'art.7, in attesa che venga vistata dal MEF e dal Dipartimento della Funzione Pubblica. Per quanto riguarda invece la retribuzione accessoria del Comparto relativa al FUA e quella dei Dirigenti (FUD e Art. 7 della Dirigenza Amministrativa), alla data di redazione del presente questionario, non risulta essere stata ancora firmata alcuna ipotesi di accordo negoziale con le OO.SS.

me
ds
Dus

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	164	15	0
Non dirigenti	216	12	1

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	44.421		/	
Dirigenti di II fascia e assimilabili	2.477.230		/	
Non dirigenti	5.532.069		/	

Nota 3

Nota 4

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 3: I dati riferiti ai Dirigenti di II fascia ed assimilabili ed ai Non Dirigenti sono desumibili dal documento del Bilancio di esercizio 2016.

Nota 4: Alla data di redazione del presente documento non risulta essere stata erogata alcuna retribuzione accessoria

me
sa
Du
di

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
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 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 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 checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	A) Obiettivi della Struttura di appartenenza	_____	31/07/2017 per l'Art.7	
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	[] [] [] [] 2		[] [] [] [] 2		[] [] [] [] 1	

Nota 5

Nota 6

Nota 5: si fa presente che alla data di redazione del presente documento non risulta ancora essere stata sottoscritta con le OO.SS alcuna ipotesi di accordo di competenza anno 2016 per la Dirigenza Sanitaria, mentre risulta essere stata sottoscritta solo un'ipotesi di accordo negoziale con le OO.SS. del Comparto per la retribuzione accessoria relativa all'art.7, in attesa che venga vistata dal MEF e dal Dipartimento della Funzione Pubblica.

Nota 6: Alla data di redazione del presente documento, non essendo ancora scaduti i termini per il ricorso alla Collegio di Conciliazione, non è possibile fornire i dati relativi alla Dirigenza.

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

Handwritten signatures and initials:
 ace
 K
 Aug
 Er

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 checked="" type="checkbox"/> No
---	---

me
↓
Dus
28
25