

Competenza anno 2018

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	11/1111	SI	<input type="checkbox"/> 50% - 100% <input type="checkbox"/> 1% -49% <input type="checkbox"/> 0%			
Nota 1	206	6/2019	NO	<input type="checkbox"/> 50% - 100% <input type="checkbox"/> 1% -49% <input type="checkbox"/> 0%			
Nota 1	274	6/2019	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 291, ma di essi 17 non sono stati valutati individualmente in quanto non è stato possibile assegnare loro gli obiettivi individuali, pertanto i dipendenti del Comparto valutati risultano essere 274.

Per quanto riguarda i dirigenti, complessivamente essi sono stati 222, ma di essi 16 non sono stati valutati individualmente in quanto non è stato possibile assegnare loro gli obiettivi individuali, pertanto i dipendenti della Dirigenza valutati risultano essere 206.

Nota 2: Si precisa che la retribuzione di risultato del Comparto è formata da due componenti: la quota di incentivazione alla produttività legata ai 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.

Handwritten signatures and initials in blue ink on the right side of the page.

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	□□□□□	□□□□□	□□□□□
Dirigenti di II fascia e assimilabili	□□202	□□□3	□□□□1
Non dirigenti	□□267	□□□6	□□□□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	□□□□□□□□□□	□□□□□□□□□□	□□/□□□□	□□□□□□□□□□
Dirigenti di II fascia e assimilabili	□□□□2.451,350	□□□□□□□□□□	□□/□□□□	□□□□□□□□□□
Non dirigenti	□□□□6.379,490	□□□□□□□□□□	□□/□□□□	□□□□□□□□□□

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	□□	□□□□□	□□□□□	□□□□□

Handwritten signatures and initials in blue and black ink, including a large 'A' and 'D'.

Nota 3: Gli importi indicati corrispondono ai dati contenuti nelle relazioni di costituzione dei fondi per la produttività del personale e rispecchiano le risultanze di bilancio.

Nota 4: Alla data di redazione del presente documento non risulta essere stata erogata alcuna retribuzione accessoria di competenza 2018

Handwritten signature in black ink.

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 performance 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	_____	24/10/2019 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	[][][]3		[][][][]		[][][][]	
Non dirigenti	[][][]2		[][][]2		[][][]2	

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 2018 per la Dirigenza, mentre risulta essere stata sottoscritta solo un'ipotesi di accordo negoziata con le OO.SS. del Comparto per la retribuzione accessoriata 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, la procedura di conciliazione per la Dirigenza risulta ancora in corso.

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

[Handwritten signatures and initials]

<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</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> No La revisione del Sistema per l'anno 2019 è in corso di definizione.</p>
--	---

