

## Allegato 3: Il monitoraggio sulla valutazione del grado di conseguimento degli obiettivi individuali e sull'erogazione dei premi, relativo al ciclo della performance precedente<sup>8</sup>

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<sup>9</sup>.

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				
NOTA 1	Dirigenti di I fascia e assimilabili		/	SI	<input type="checkbox"/> 50% - 100%	<input type="checkbox"/> 1% -49%	<input type="checkbox"/> 0%
NOTA 2	Dirigenti di II fascia e assimilabili	263	06/ 2022	NO	<input type="checkbox"/> 50% - 100%	<input type="checkbox"/> 1% -49%	<input type="checkbox"/> 0%
NOTA 2	Non dirigenti	301	06/ 2022	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? <sup>10</sup>							
	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
Dirigenti di I fascia e assimilabili	40  %	20  %	10  %	15  %			15  %
Dirigenti di II fascia e assimilabili	%	%	%	50  %			50  %
Non dirigenti				50  %	%	%	50  %

<sup>8</sup> Per esempio, il monitoraggio effettuato nell'anno 2013 riferisce sulla valutazione degli obiettivi assegnati nel ciclo 2012 e sulla relativa erogazione dei premi.

<sup>9</sup> I grandi enti corrispondono a: CNR, ENEA, INFN, ISTAT, ISS, ISFOL, INAIL e INPS.

<sup>10</sup> Nel caso in cui sussistano differenziazioni all'interno della stessa categoria di personale, aggiungere le righe necessarie.

**NOTA 1:** Alla data di redazione del presente documento non risulta ancora essere stata effettuata la valutazione 2021 del Direttore Generale, tuttavia risulta essere presentata la proposta di valutazione 2021 del Direttore Generale da parte dell'OIV.

**NOTA 2:** Si fa presente che nell'anno 2021 i dipendenti del Comparto erano pari a 323 unità, ma di essi 22 non sono stati valutati individualmente in quanto non è stato possibile assegnare loro gli obiettivi individuali, a causa di una presenza effettiva in servizio inferiore ai 30 giorni. Per quanto riguarda i dirigenti, nell'anno 2021 essi erano pari a 299 unità, di cui 36 non sono stati valutati individualmente in quanto non è stato possibile assegnare loro gli obiettivi individuali, sempre a causa di una presenza effettiva in servizio inferiore ai 30 giorni.

**NOTA 3:** Come rappresentato alla nota 1) il Direttore Generale non risulta ancora essere stato valutato dal CdA dell'AIFA, tuttavia i pesi mostrati in riferimento al Direttore Generale, consistono nei pesi attribuiti ai criteri utilizzati dall'OIV per effettuare la propria proposta di valutazione 2021 da sottoporre al CdA dell'AIFA.

3. Qual è stata la distribuzione del personale per classi di punteggio finale?									
personale per classe di punteggio (valore assoluto):									
<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 33%; text-align: center;">100%- 90%</td> <td style="width: 33%; text-align: center;">89%- 60%</td> <td style="width: 33%; text-align: center;">inferiore al 60%</td> </tr> </table>					100%- 90%	89%- 60%	inferiore al 60%		
100%- 90%	89%- 60%	inferiore al 60%							
NOTA 1	Dirigenti di I fascia e assimilabili	_ _ _ _ _	_ _ _ _ _	_ _ _ _ _					
	Dirigenti di II fascia e assimilabili	_ _ 261	_ _ _ _ 2	_ _ _ _ 0					
	Non dirigenti	_ _ 293	_ _ _ _ 8	_ _ _ _ 0					
4. Qual è il totale delle retribuzioni di risultato/premio previsto ed erogato?									
<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 20%;"></td> <td style="width: 20%; text-align: center;">Importo massimo previsto (€)</td> <td style="width: 20%; text-align: center;">Importo eventuale acconto erogato (€)</td> <td style="width: 20%; text-align: center;">Mese e anno erogazione acconto</td> <td style="width: 20%; text-align: center;">Importo erogato a saldo (o complessivo in caso di assenza acconti) (€)</td> </tr> </table>						Importo massimo previsto (€)	Importo eventuale acconto erogato (€)	Mese e anno erogazione acconto	Importo erogato a saldo (o complessivo in caso di assenza acconti) (€)
	Importo massimo previsto (€)	Importo eventuale acconto erogato (€)	Mese e anno erogazione acconto	Importo erogato a saldo (o complessivo in caso di assenza acconti) (€)					
NOTA 3	Dirigenti di I fascia e assimilabili	_ _ _ _ _ _ 27 586	_ _ _ _ _ _ _ 0,00	_ _ / _ _ _ _ _ _ 0,00					
NOTA 4	Dirigenti di II fascia e assimilabili	_ _ _ _ 4.131 780	_ _ _ _ _ _ _ 0,00	_ _ / _ _ _ _ _ _ 0,00					
NOTA 4	Non dirigenti	_ _ _ _ 6.954 076	_ _ _ _ _ _ _ 0,00	_ _ / _ _ _ _ _ _ 0,00					
5. Qual è stata la distribuzione del personale per classi di retribuzione di risultato/ premio?									
personale per classe di retribuzione di risultato/premio (valore assoluto)									
<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 10%;"></td> <td style="width: 10%; text-align: center;">mese erogazione</td> <td style="width: 30%; text-align: center;">100%- 90%</td> <td style="width: 30%; text-align: center;">89%- 60%</td> <td style="width: 30%; text-align: center;">inferiore al 60%</td> </tr> </table>						mese erogazione	100%- 90%	89%- 60%	inferiore al 60%
	mese erogazione	100%- 90%	89%- 60%	inferiore al 60%					
	Dirigenti di I fascia e assimilabili	_ _	_ _ _ _ _	_ _ _ _ _					
	Dirigenti di II fascia e assimilabili	_ _	_ _ _ _ _	_ _ _ _ _					
	Non dirigenti	_ _	_ _ _ _ _	_ _ _ _ _					

**NOTA 3:** La retribuzione di risultato del Direttore Generale, in base al suo contratto individuale, è pari al massimo il 10% della sua retribuzione annua lorda. Si precisa che l'importo pari ad euro 27.586 include anche i contributi previdenziali.

**NOTA 4:** 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 finalizzata la valutazione del DG e, dunque, neanche erogata la retribuzione di risultato 2021.
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 2021 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 2021 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 <sup>11</sup> ?					
	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	□□□1	□□□0	□□□0		
Non dirigenti	□□□□	□□□□	□□□□			

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

**NOTA 5:** 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 6:** Alla data di redazione del presente documento risulta ancora in corso l'unica procedura di conciliazione attivata in riferimento alle valutazioni per l'anno 2021.

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
---	---