Allegato 3: Il monitoraggio sulla valutazione del grado di conseguimento degli obiettivi individuali e sull'erogazione dei premi, relativo al ciclo della *performance* precedente[1]

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[2].

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	0001	07/2026	□	☒ 50% - 100% □ 1% - 49% □ 0%
Dirigenti di II fascia e assimilabili	0001	07/2026	□	☒ 50% - 100% □ 1% - 49% □ 0%
Non dirigenti, dipendenti quadri	0004	07/2026	□	☒ 50% - 100% □ 1% - 49% □ 0%
Impiegati, non dirigenti, non quadri	0011	07/2026	□	☒ 50% - 100% □ 1% - 49% □ 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 *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 organizzazione di appartenenza	competenze/ comportamenti organizzativi posti in essere
Dirigenti di I fascia e assimilabili	50 %	__ %	__ %	30 %			20 %
Dirigenti di II fascia e assimilabili	15 %	45 %	05 %	20 %			15 %
Non dirigenti, dipendenti quadri	10 %			20 %	__ %	30 %	40 %
Impiegati, non dirigenti, non quadri	10 %			__ %	__ %	30 %	60 %

[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	00001	_____	_____
Dirigenti di II fascia e assimilabili	00001	_____	_____
Non dirigenti, dipendenti quadri	00004	_____	_____
Impiegati, non dirigenti, non quadri	00005	00006	_____

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	0000000000	_____	__/____	0000000000
Dirigenti di II fascia e assimilabili	0000006000	_____	__/____	0000005900
Non dirigenti, dipendenti quadri	(* cfr. nota)	_____	__/____	0000008400
Impiegati, non dirigenti, non quadri	0000032600	_____	__/____	0000011356

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	07	_____	_____	_____
Dirigenti di II fascia e assimilabili	07	00001	00000	00000
Non dirigenti, dipendenti quadri	07	00002	00002	00000
Impiegati, non dirigenti, non quadri	07	00000	00005	00006

(*) Il fondo dipendenti non è differenziato rispetto ai ruoli (impiegati e quadri). Il valore rappresentato è quello complessivamente previsto per tutti i dipendenti

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	☒	□		□	□	NB: Il SG non percepisce né compenso, né premialità, in quanto non prevista nell'accordo tra UCER e CCIAA di Modena
Dirigenti di II fascia e assimilabili	☒	□		□	□	
Non dirigenti, dipendenti quadri	☒	□		□	□	
Impiegati, non dirigenti, non quadri	☒	□		□	□	

7. I criteri di distribuzione della retribuzione di risultato/premi inseriti nel contratto integrativo sono collegati alla *performance* individuale[4]?

	Si	No	(se si) indicare i criteri	(se no) motivazioni	data di sottoscrizione (gg/mm/aaaa)
Dirigenti e assimilabili	☒	□	Raggiungimento degli obiettivi assegnati e valutazione dei comportamenti organizzativi		04 / 06 / 2026
Non dirigenti, quadri	☒	□	Raggiungimento degli obiettivi assegnati e valutazione dei comportamenti organizzativi		18 / 03 / 2026
Impiegati, non dirigenti, non quadri	☒	□	Raggiungimento degli obiettivi assegnati e valutazione dei comportamenti organizzativi		18 / 03 / 2026

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	|0|0|0|0|	|_|_|_|_|	|_|_|_|_|
Dirigenti di II fascia e assimilabili	|0|0|0|0|	|_|_|_|_|	|_|_|_|_|
Non dirigenti, dipendenti quadri	|0|0|0|0|	|_|_|_|_|	|_|_|_|_|
Impiegati, non dirigenti, non quadri	|0|0|0|0|	|_|_|_|_|	|_|_|_|_|

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

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?	☒ Si □ No