

**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>1</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>2</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	
Dirigenti di I fascia e assimilabili	0001	07/ 2025	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/> 50% - 100% <input type="checkbox"/> 1% - 49% <input type="checkbox"/> 0%
Dirigenti di II fascia e assimilabili	0001	07/ 2025	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/> 50% - 100% <input type="checkbox"/> 1% - 49% <input type="checkbox"/> 0%
Non dirigenti, dipendenti quadri	0006	07/ 2025	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/> 50% - 100% <input type="checkbox"/> 1% - 49% <input type="checkbox"/> 0%
Impiegati, non dirigenti, non quadri	0011	07/ 2025	<input type="checkbox"/>	<input checked="" 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>3</sup>							
	contributo alla <i>performance</i> 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 <i>performance</i> dell'unità organizzativa di appartenenza	competenze/ comportamenti organizzativi posti in essere
Dirigenti di I fascia e assimilabili	50 %	11 %	11 %	30 %			20 %
Dirigenti di II fascia e assimilabili	15 %	45 %	06 %	20 %			14 %
Non dirigenti, dipendenti quadri	10 %			20 %	11 %	30 %	40 %
Impiegati, non dirigenti, non quadri	10 %			11 %	11 %	30 %	60 %

<sup>1</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>2</sup> I grandi enti corrispondono a: CNR, ENEA, INFN, ISTAT, ISS, ISFOL, INAIL e INPS.

<sup>3</sup> 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	11111	11111	
Dirigenti di II fascia e assimilabili	00001	11111	11111	
Non dirigenti, dipendenti quadri	00004	00002	11111	
Impiegati, non dirigenti, non quadri	00005	00006	11111	
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	00000000000000	11111111111111	11/1111	00000000000000
Dirigenti di II fascia e assimilabili	000000006000	11111111111111	11/1111	000000005400
Non dirigenti, dipendenti quadri	(*) cfr. nota)	11111111111111	11/1111	000000008793
Impiegati, non dirigenti, non quadri	00000025300	11111111111111	11/1111	000000009808
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	11111	11111	11111
Dirigenti di II fascia e assimilabili	07	00001	00000	00000
Non dirigenti, dipendenti quadri	07	00002	00004	00000
Impiegati, non dirigenti, non quadri	07	00001	00006	00004

(\*) 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	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	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	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____
Non dirigenti, dipendenti quadri	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____
Impiegati, non dirigenti, non quadri	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____	<input 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 <sup>4</sup> ?						
	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"/>	Raggiungimento degli obiettivi assegnati e valutazione dei comportamenti organizzativi	_____	26 / 06 / 2025	
Non dirigenti, quadri	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Raggiungimento degli obiettivi assegnati e valutazione dei comportamenti organizzativi	_____	25 / 03 / 2025	
Impiegati, non dirigenti, non quadri	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Raggiungimento degli obiettivi assegnati e valutazione dei comportamenti organizzativi	_____	25 / 03 / 2025	
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	0000		1111		1111	
Dirigenti di II fascia e assimilabili	0000		1111		1111	
Non dirigenti, dipendenti quadri	0000		1111		1111	
Impiegati, non dirigenti, non quadri	0000		1111		1111	

<sup>4</sup> Nel caso in cui sussistano differenziazioni all'interno della stessa categoria di personale, aggiungere le righe necessarie.

<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 checked="" type="checkbox"/> Sì</p> <p><input type="checkbox"/> No</p>
--	--