

**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	_ _ _ 0	_ _ / _ _ _	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 50% - 100% <input type="checkbox"/> 1% -49% <input type="checkbox"/> 0%			
Dirigenti di II fascia e assimilabili	~ _ _ _ 0	_ _ / _ _ _	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 50% - 100% <input type="checkbox"/> 1% -49% <input type="checkbox"/> 0%			
Non dirigenti	2332	_ _ / _ _ _	X <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 50% - 100% <input type="checkbox"/> 1% -49% X <input type="checkbox"/> 0%			
Nota	309 Ricercatori/Tecnologi sono ancora da valutare						
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 differenziat a dei propri collaborato ri	obiettivi individuali	obiettivi di gruppo	contributo alla <i>performance</i> dell'unità organizzazio ne e di appartenenza	competenze/ comportame nti organizzativ i posti in essere
Dirigenti di I fascia e assimilabili	_ _  %	_ _  %	_ _  %	_ _  %			_ _  %
Dirigenti di II fascia e assimilabili	_ 0  %	_ _  %	_ _  %	_ _  %			_ _  %

<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.

Non dirigenti				□□□ %	□□□ %	80%	20%
Nota	<p>Sono in fase di erogazione i fondi per il trattamento accessorio per il personale non dirigente previsti dal CCNL non utilizzati negli anni 2012, 2013, 2014, 2015 per un ammontare complessivo di euro 3.807.899 . La premialità individuale si riferisce alle attività del 2015.</p> <p>Premesso che il CCNL vigente non prevede un istituto contrattuale per la premialità dei Ricercatori/tecnologi, il trattamento accessorio per tali figure professionali è erogato, previo accordo con le OO. SS., utilizzando una tantum l'istituto dell'Indennità Oneri Specifici (IOS),</p> <p>L'accordo integrativo firmato con le OO.SS. il 23 settembre 2016 prevede la differenziazione dello IOS in due valori, da erogare in relazione al contributo fornito dal singolo dipendente al conseguimento degli obiettivi dell'unità di appartenenza, salvo la motivata esclusione.</p> <p>Per i Responsabili di strutture organizzative e/o di progetti scientifici, l'assegnazione del valore massimo tiene conto del raggiungimento degli obiettivi dell'Unità di diretta responsabilità e dei comportamenti organizzativi e gestionali dimostrati.</p> <p>Per i dipendenti livello IV-VIII, il premio di produttività ( distinto in due valori) è correlato, salvo motivata esclusione, al contributo offerto dai singoli al raggiungimento degli obiettivi dell'Unità.</p>						
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	□□□□□	□□□□□	□□□□□				
Non dirigenti	□□□□□	□□□□□	□□□□□				
Nota	La valutazione dei singoli viene effettuata dal superiore gerarchico attraverso la compilazione di una scheda a giudizio sintetico						
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	□□□□□□□□□□	□□□□□□□□□□	□□/□□□□	□□□□□□□□□□		
Non dirigenti	□□□□□3  8 0 7  8 9 9	□□□□□□□□□□	□□□□□□□□	□□□□□□□□□□		
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	1 1	□□□□□	□□□□□	□□□□□		
Nota	<p>Per i Ricercatori/tecnologi l'operazione è ancora in corso.</p> <p>Su un totale di 1.083 dipendenti inquadrati nei livelli dal IV all'VIII, a 214 è stato assegnato il valore massimo del premio (€ 1.240,00), mentre a 873 (€ 1.040,00) il valore minimo.</p>					
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 type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____
Dirigenti di II fascia e assimilabili	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____
Non dirigenti	<input type="checkbox"/>	X	L'ENEA sta provvedendo ad aggiornare il Sistema.	<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> ?						

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

	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 checked="" type="checkbox"/>	_____	Il relazione al contributo fornito al raggiungimento degli obiettivi dell'Unità organizzativa di appartenenza o diretta per i Responsabili di Unità organizzative	
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	□□□□0		□□□□		□□□□
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"/> Si <input checked="" type="checkbox"/> No		