

**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<br>(valore assoluto)             | periodo conclusione valutazioni                                   |  | Quota di personale con comunicazione della valutazione tramite colloquio con valutatore |                                     |  |  |
|   |   | mese e anno<br>(mm/aaaa)  | valutazione ancora in corso                                    |   |                                     |  |  |
|   | Dirigenti di I fascia e assimilabili                | 1111  | 07/2020  | NO  | <input type="checkbox"/> 50% - 100% | <input type="checkbox"/> 1% -49%                                       | <input type="checkbox"/> 0%                            |
| Nota 1  | Dirigenti di II fascia e assimilabili               | 260   | 6/2020   | NO  | <input type="checkbox"/> 50% - 100% | <input type="checkbox"/> 1% -49%                                       | <input type="checkbox"/> 0%                            |
| Nota 1  | Non dirigenti                                       | 296   | 6/2020   | 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 |
|   | 40 %  | 20 %  | 10 %   | 15 %  |                                     |  | 15 %   |
| Nota 2  | 111 %   | 111 %   | 111 %  | 50 %  |                                     |  | 50 %   |
| Nota 2  |   |   |  | 50 %  | 111 %                               | 111 %  | 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: Si fa presente che complessivamente i dipendenti del Comparto sono stati 323, ma di essi 27 non sono stati valutati individualmente in quanto non è stato possibile assegnare loro gli obiettivi individuali, pertanto i dipendenti del Comparto valutati risultano essere 296.

Nota 2: Si precisa che la retribuzione di risultato del Comparto è formata da due componenti: la quota di incentivazione alla produttività legata al 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 di competenza 2019. 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.

|   |  |  |                                |  |
|---|--|--|--------------------------------|--|
| 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  | □□□□1  | □□□□□  | □□□□□                          |  |
| Dirigenti di II fascia e assimilabili   | □□□210   | □□□46  | □□□□4                          |  |
| Non dirigenti   | □□□289   | □□□□7  | □□□□□                          |  |
| 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  | □□□□□22.210,71                                       | □□□□□□□□□□0  | □□/□□□□                        | □□□□□□□□□0,00  |
| Dirigenti di II fascia e assimilabili   | □□□□□2.615,297                                       | □□□□□□□□□0,00  | □□/□□□□                        | □□□□□□□□□0,00  |
| Non dirigenti   | □□□□□6.158,011                                       | □□□□□□□□□0,00  | □□/□□□□                        | □□□□□□□□□0,00  |
| 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   | □□   | □□□□□  | □□□□□                          | □□□□□  |

Nota 3

Nota 4

|  |   |                          |   |                          |  |  |
|--|---|--------------------------|---|--------------------------|--|--|
| 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 checked="" type="checkbox"/>  | Alla data di redazione del presente monitoraggio non è stata ancora erogata la retribuzione di risultato 2019<br>_____   |
| Dirigenti di II fascia e assimilabili  | <input checked="" type="checkbox"/>   | <input type="checkbox"/> | _____   | <input type="checkbox"/> | <input checked="" 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.<br>_____  |
| Non dirigenti  | <input checked="" type="checkbox"/>   | <input type="checkbox"/> | _____   | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/>  | Alla data di redazione del presente monitoraggio non è stata ancora erogata la retribuzione di risultato in attesa che per il FUA 2019 venga sottoscritta l'ipotesi di accordo con le OO.SS.. Per la retribuzione accessoria relativa all'art.7, 2019, l'ipotesi di accordo negoziale è stata sottoscritta in data 27/10/20 con le OO.SS. del Comparto.<br>_____ |
| 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 checked="" type="checkbox"/>   | <input type="checkbox"/> | A) Obiettivi della Struttura di appartenenza<br>_____                     | _____                    | 27/ 10 /2020 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   | _ _ _ 0   |                          | _ _ _ 0   |                          | _ _ _ 0  |  |
| Dirigenti di II fascia e assimilabili  | _ _ 22  |                          | _ _ _0  |                          | _ _ _ 0  |  |
| Non dirigenti  | _ _ _ 0   |                          | _ _ _ 0   |                          | _ _ _ 0  |  |

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 e 2019 per la Dirigenza, mentre risulta essere stata sottoscritta un'ipotesi di accordo negoziale con le OO.SS. del Comparto per la retribuzione accessoria relativa all'art.7.

Nota 6: Alla data di redazione del presente documento, la procedura di conciliazione per la Dirigenza risulta ancora in corso.

<sup>11</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 type="checkbox"/> Sì</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> No    La revisione del Sistema per l'anno 2020 è in corso di definizione.</p> |
|--|---|

**Il Presidente**

Sergio Basile    approvato in videoconferenza

**I Componenti**

Laura De Rentiis    approvato in videoconferenza

Alberto Manfredi Selvaggi    approvato in videoconferenza

**Il Segretario**

Daniele Amato    approvato in videoconferenza