

OIV

**Organismo
indipendente di
valutazione**

***Monitoraggio sulla
valutazione del grado di
conseguimento degli
obiettivi individuali e
sull'erogazione dei premi,
relativo al ciclo della
performance - anno 2015
(delib. Civit 23/2013)***

***(delibera Civit 23/2013)
entro 30 novembre anno successivo***

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

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 (9).

Note

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

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

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

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	1	2/2016	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 50% - 100% <input type="checkbox"/> 1% - 49% <input type="checkbox"/> 0%
Dirigenti di I fascia e assimilabili	2	2/2016	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 50% - 100% <input type="checkbox"/> 1% - 49% <input type="checkbox"/> 0%
Non dirigenti	155	2/2016	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 50% - 100% <input type="checkbox"/> 1% - 49% <input type="checkbox"/> 0%

2 - Quale è il peso effettivo che i seguenti criteri di valutazione hanno assunto nella valutazione delle diverse categorie di personale? (10)

	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 di appartenenza	competenze/comportamenti organizzativi posti in essere
Dirigenti di I fascia e assimilabili	_ _ %	_ _ %	_ _ %	100%			_ _ %
Dirigenti di II fascia e assimilabili	_ _ %	_ _ %	_ _ %	100%			_ _ %
Non dirigenti				_ _ %	_ _ %	27%	73%

3 - Qual è stata la distribuzione del personale per classi di punteggio finale?			
	Personale per classi di punteggio (valore assoluto)		
	100%-90%	89%-60%	Inferiore al 60%
Dirigenti di I fascia e assimilabili	1	//	//
Dirigenti di I fascia e assimilabili	2	//	//
Non dirigenti	9	91	55

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	45.000	//	//	31.500
Dirigenti di I fascia e assimilabili	34.000	//	//	23.800
Non dirigenti	441.775	//	//	432.289

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)			
	Mese di erogazione	100%-90%	89%-60%	Inferiore al 60%
Dirigenti di I fascia e assimilabili	3		1	//
Dirigenti di I fascia e assimilabili	3		2	//
Non dirigenti	3	9	91	55

6 - I processi attuati di valutazione e di erogazione dei premi sono stati coerenti con quanto stabilito dal Sistema?						
	Processo di valutazione			Erogazione premi		
	Sì	No	Se no, motivazioni	Sì	No	Se no, motivazioni
Dirigenti di I fascia e assimilabili	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Dirigenti di I fascia e assimilabili	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Non dirigenti	<input 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 ¹¹?					
	Sì	No	Se sì indicare i criteri	Se no, motivazioni	Data di sottoscrizione (gg/mm/aaaa)
Dirigenti e assimilabili	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Valutazione OIV, organo politico e del segretario	//	17/2/2016
Non dirigenti	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Scheda di valutazione compilata dai dirigenti	//	25/2/2016

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 I fascia e assimilabili	//	//	//
Non dirigenti	//	//	//

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

F.to OIV

Prof. Ivan Losio