

DA COMPILARE PER MOCA. (vedi SUANAIL 23/6)
entro settembre

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 enti¹.

1. Per quali categorie di personale è stata fatta la valutazione individuale?				
	personale valutato	periodo conclusione valutazioni		Quota di personale con comunicazione della valutazione tramite colloquio con valutatore
		mese e anno	valutazione ancora in corso	
SG	□□□1	06/ 2025	☐	☒ 50% - 100% ☐ 1% - 49% ☐ 0%
✓ Dirigenti	□□□2	06/ 2025	☐	☒ 50% - 100% ☐ 1% - 49% ☐ 0%
EQ	□□□4 ²	06/ 2025	☐	☒ 50% - 100% ☐ 1% - 49% ☐ 0%
Non dirigenti	□100 93	07/ 2025	☐	☒ 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?							
	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
SG	30 %	20 %	5 %	25 %		11 %	20 %
Dirigenti	20 %	30 %	5 %	25 %		11 %	20 %
Operatori e Operatori esperti	05 %	11 %	11 %	11 %		52,5 %	45 %
Istruttori	7,5 %	11 %	11 %	11 %		55 %	40 %
Funzionari	10 %	11 %	11 %	11 %		60 %	35 %
EQ	10 %	40 %	5 %	15 %		11 %	30 %

¹ I grandi enti corrispondono a: CNR, ENEA, INFN, ISTAT, ISS, ISFOL, INAIL e INPS.

² Dal 3 agosto 2022

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%
SG	□□□□1	□□□□□	□□□□□
Dirigenti	□□□□2	□□□□□	□□□□□
EQ	□□□□4 ³	□□□□□	□□□□□
Non dirigenti ORG.	□□ 100 93	□□□□□	□□□□□
Non dirigenti IND	□□ 95 90	□□ 3	□□□□□

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) (€)
SG	□□37089,30	□□□□□□0 ,0 0	□□/□□□□	□□37089,30
Dirigenti	□□23137,4	□□□□□□0 ,0 0	□□/□□□□	□23137,4
Non dirigenti	□271815,68	□□□□□□0 ,0 0	□□/□□□□	271735,37
EQ	□□6334,72	□□□□□□0 ,0 0	□□/□□□□	□6334,72

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%
SG	0 7 /2 5	□□□1	□□□□□	□□□□□
Dirigenti	0 7 /2 5	□□□2	□□□□□	□□□□□
EQ	0 6 /2 5	□□□4 ⁴	□□□□□	□□□□□
Non dirigenti	0 6 /2 5	□□ 100 90	□□ 3	□□□□□

³ Ibid.

⁴ Ibid.

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	☒	☐	_____	☒	☐	_____
Dirigenti di II fascia e assimilabili	☒	☐	_____	☒	☐	_____
Non dirigenti	☒	☐	_____	☒	☐	_____
7. I criteri di distribuzione della retribuzione di risultato/premi inseriti nel contratto integrativo sono collegati alla <i>performance</i> individuale ⁵ ?						
	Si	No	(se si) indicare i criteri	(se no) motivazioni	data di sottoscrizione (gg/mm/aaaa)	
Dirigenti e assimilabili	☒	☐	Presenza di fasce: Da 90% a 100% -> 100% Da 60% a 89,9% -> %puntuale Inferiore a 60% -> non attribuita	_____	05/03/2013 (Fasce inserite in SMVP. Data approvazione 17/11/20)	
Non dirigenti	☒	☐	Presenza di fasce: ORGANIZZATIVA Da 90 a 100 -> 100% Da 60 a 89,9 -> %puntuale Inferiore a 60 -> non attribuita INDIVIDUALE Da 80 a 100 -> 100% Inferiore a 80 -> %puntuale	_____	20/12/2019 (Fasce inserite in SMVP. Data approvazione 17/11/20)	
EQ	☒	☐	Presenza di fasce: Da 90% a 100% -> 100% Da 60% a 89,9% -> %puntuale Inferiore a 60% -> non attribuita	_____	20/12/2019 (Fasce inserite in SMVP. Data approvazione 17/11/20)	

⁵ Nel caso in cui sussistano differenziazioni all'interno della stessa categoria di personale, aggiungere le righe necessarie.

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)
SG	□□□□0	□□□□0	□□□□0
Dirigenti	□□□□0	□□□□0	□□□□0
Non dirigenti	□□□□0 	□□□□0 	□□□□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?		☒ Si ☐ No	