

Allegato 3: Il monitoraggio sulla valutazione del grado di conseguimento degli obiettivi individuali e sull'erogazione dei premi, relativo al ciclo della performance precedente⁸

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 enti⁹.

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	112	07/2015	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 50% - 100% <input type="checkbox"/> 1% - 49% <input type="checkbox"/> 0%
Dirigenti di II fascia e assimilabili	1111	11/1111	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 50% - 100% <input type="checkbox"/> 1% - 49% <input type="checkbox"/> 0%
Non dirigenti	859	07/2015	<input type="checkbox"/>	<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?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 e di appartenenza	competenze/comportamenti organizzativi posti in essere
Dirigenti di I fascia e assimilabili	25%	11%	10%	25%			40%
Dirigenti di II fascia e assimilabili	11%	11%	11%	11%			11%
Non dirigenti				25%	11%	25%	59%

⁸ Per esempio, il monitoraggio effettuato nell'anno 2013 riferisce sulla valutazione degli obiettivi assegnati nel ciclo 2012 e sulla relativa erogazione dei premi.

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.

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	□□□11	□□□□□
Dirigenti di II fascia e assimilabili	□□□□□	□□□□□	□□□□□
Non dirigenti	□□334	□□508	□□□17

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	□□□□□139,002	□□□□□□□□□□□□□□	□□/□□□□	□□□□□120,435
Dirigenti di II fascia e assimilabili	□□□□□□□□□□□□□□	□□□□□□□□□□□□□□	□□/□□□□	□□□□□□□□□□□□□□
Non dirigenti	□□□□□986,688	□□□□□□□□□□□□□□	□□/□□□□	□□□□□940,328

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	08	□□□□7	□□□□3	□□□□2
Dirigenti di II fascia e assimilabili	□□	□□□□□	□□□□□	□□□□□
Non dirigenti	08	□□721	□□103	□□□35

6. I processi attuati di valutazione e di erogazione dei premi sono stati coerenti con quanto stabilito dal Sistema?

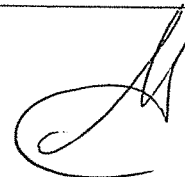
	processo di valutazione			erogazione dei premi		
	Si	No	(se no) motivazioni	Si	No	(se no) motivazioni
Dirigenti di I fascia e assimilabili	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Dirigenti di II fascia e assimilabili	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Non dirigenti	<input type="checkbox"/>	<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 performance individuale¹¹?

	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"/>	VEDI STRALCIO ACCORDO INTEGR. CCNL "ALL. 1"		18/12/2014
Non dirigenti	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	VEDI STRALCIO ACCORDO INTEGR. CCNL "ALL. 2"		09/12/2014

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	[[[3]]	[[[3]]	[[[3]]
Dirigenti di II fascia e assimilabili	[[[4]]	[[[4]]	[[[4]]
Non dirigenti	[[[4]]	[[[4]]	[[[4]]



¹¹ 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 <input type="checkbox"/> No</p>
--	--





COMUNE DI SIRACUSA
SETTORE
RISORSE UMANE E ORGANIZZAZIONE

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO
DI LAVORO DELL'AREA DIRIGENZIALE

OMISSIS

La componente di premialità collegata alla performance individuale sarà erogata sulla base della valutazione resa, annualmente e coerentemente ai principi di cui sopra, dal Nucleo/OIV secondo i punteggi di seguito indicati:

Punteggio conseguito	Importo premio individuale in percentuale
0/50%	0
51%/65%	40
66%/80%	80
81%/100	100



CITTA' DI SIRACUSA

SETTORE
RISORSE UMANE E ORGANIZZAZIONE

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO

omissis

La componente di premialità collegata alla performance individuale sarà erogata sulla base della valutazione resa, annualmente e coerentemente ai principi di cui sopra, dal Dirigente secondo i punteggi di seguito indicati:

Punteggio conseguito	Importo premio individuale in percentuale
0/2,9	0
3,0/3,2	50
3,3/4	75
4,1/5	100