

Allegato 3 Delibera CiVIT n. 23/2013

| 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 II fascia e assimilabili | 6 | 0 4 / 2 0 1 4 | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> 50% - 100% <input type="checkbox"/> 1% -49% <input type="checkbox"/> 0% |
| Non dirigenti | | | | |
| EP D con resp. | 1 7 2 | 0 7 / 2 0 1 4 | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> 50% - 100% <input type="checkbox"/> 1% -49% <input type="checkbox"/> 0% |
| B, C e D senza resp. | 4 5 9 | 1 2 / 2 0 1 3 | <input type="checkbox"/> | <input checked="" 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? | | | | | | | |
|---|---|--|--|--------------------------|------------------------|--|---|
| | contributo alla <i>performance</i> 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 <i>performance</i> dell'unità organizzazione di appartenenza | competenze/ comportament i organizzativi posti in essere |
| Dirigenti di II fascia e assimilabili | % | A % | % | B % | | | 4 0 % |
| A+B = 60% | | | | | | | |
| Non dirigenti | | | | | | | |
| EP D con resp. | | | | 1 0 0 % | % | % | % |
| B, C e D senza resp. | | | | % | % | % | 1 0 0 % |

Allegato 3 Delibera CiVIT n. 23/2013

| 6. I processi attuati di valutazione e di erogazione dei premi sono stati coerenti con quanto stabilito dal Sistema? (NOTA: Valutazione da Parte del Nucleo) | | | | | | |
|---|--------------------------|--------------------------|---------------------|--------------------------|--------------------------|---------------------|
| | processo di valutazione | | | erogazione dei premi | | |
| | Si | No | (se no) motivazioni | Si | No | (se no) motivazioni |
| 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 individuale? | | | | | |
|---|-------------------------------------|--------------------------|---|---------------------|--|
| | 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"/> | Obiettivi/Comportamenti Obiettivo totalmente raggiunto/Comportamento totalm. rispondente al ruolo = 100% Ret Risultato | | 08/06/2005 |
| <i>Non dirigenti</i> | | | | | |
| EP | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | Obiettivo totalmente raggiunto = 100% Retribuzione Risultato Obiettivo quasi completam. raggiunto = 83% Retribuzione Risultato Obiettivo parzialmente raggiunto = 67% Retribuzione Risultato Obiettivo scarsamente raggiunto = 33% Retribuzione Risultato Obiettivo non raggiunto = 0% Retribuzione Risultato | | 04/06/2007 |
| D con responsabilità | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | Obiettivo totalmente raggiunto = 100% Retribuzione Risultato Obiettivo quasi completam. raggiunto = 80% Retribuzione Risultato Obiettivo parzialmente raggiunto = 60% Retribuzione Risultato Obiettivo scarsamente raggiunto = 20% Retribuzione Risultato Obiettivo non raggiunto = 0% Retribuzione Risultato | | 04/06/2007 |
| B, C, D senza resp. | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | 4,5 ≤ media ≤ 5 = ottimo = 100% quota variabile Incentivazione di Gruppo (IG) 4 ≤ media < 4,5 = più che buono = 90% quota variabile IG 3 ≤ media < 4 = buono = 70% quota variabile IG 2 ≤ media < 3 = sufficiente = 40% quota variabile IG 1 ≤ media < 2 = insufficiente = 0% quota variabile IG | | 27/10/2009 e successivi verbali di accordo |

| 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) |
| Dirigenti di II fascia e assimilabili | _ _ _ 0 | _ _ _ | _ _ _ |
| 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 checked="" type="checkbox"/> Si <input type="checkbox"/> No |
|---|---|