

Tabella 1 Categorie di personale oggetto della valutazione individuale

	personale valutato (valore assoluto)	periodo conclusione valutazioni		Quota di personale con comunicazione della valutazione tramite colloquio con valutatore (indicare con "X" una delle tre opzioni)		
		mese e anno (mm/aaaa)	valutazione ancora in corso (SI/NO)	50% - 100%	1% -49%	0%
Dirigenti di I fascia e assimilabili	35	31.03.2018	NO	X		
Dirigenti di II fascia e assimilabili	172		SI'	X		
Non dirigenti	7.434		SI'	X		

Tabella 2 Peso (%) dei criteri di valutazione

	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 professionali e organizzativi posti in essere
Dirigenti di I fascia e assimilabili	NO	75%	NO (1)	NO (2)	NO	NO	25%
Dirigenti di II fascia e assimilabili	NO	75%	NO (1)	NO	NO	NO	25%
Non dirigenti	NO	75%	NO	NO	NO	NO	25%

(1) Non c'è un peso dedicato esclusivamente a questo elemento, ma se ne tiene conto nell'attribuzione del 25% riservato alle "competenze/comportamenti professionali e organizzativi posti in essere"

(2) Ad eccezione degli obiettivi attribuiti ai dirigenti apicali, titolari dei centri di responsabilità amministrativa

Tabella 4.3 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	100%		
Dirigenti di II fascia e assimilabili	100%*		
Non dirigenti	100%*		

*= Dato provvisorio alla data di redazione della Relazione sulla performance 2017

Tabella 4.4 Collegamento alla performance individuale dei criteri di distribuzione della retribuzione di risultato/premi inseriti nel contratto integrativo

	Si (indicare con "X")	No (indicare con "X")	(se si) indicare i criteri	(se no) motivazioni	data di sottoscrizione (gg/mm/aaaa)
Dirigenti e assimilabili	X		Per la dirigenza di prima fascia, il punteggio ottenuto a seguito della valutazione corrisponde alla percentuale di retribuzione di risultato calcolata sulla "retribuzione di risultato unitaria", per la dirigenza di seconda fascia il punteggio ottenuto determina l'inserimento in classi di merito.		24 febbraio 2018 (anno 2016). In corso di definizione, l'ipotesi di accordo per il 2017.
Non dirigenti	X		Per il personale delle Aree, l'ultimo Accordo sottoscritto, relativo all'annualità 2016, prevede che il punteggio ottenuto a seguito della valutazione determini l'inserimento in classi di merito.		24 aprile 2018

Tabella 4.5 Obblighi dirigenziali

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 (indicare con "X")	No (indicare con "X")
	X (3)

(3) Il Sistema di misurazione e valutazione non è stato ancora aggiornato, ma l'applicazione del Sistema è supportata da circolari nelle quali è stata richiamata tale previsione normativa, ai fini della valutazione individuale.