

ALLEGATO 3 - Relazione sulla performance 2017

Tabella 4.1 **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	1	gennaio 2018 - valutazioni effettuate da parte del Gabinetto del Ministro	no	100%	-	-
Dirigenti di II fascia e assimilabili	5	gen-18	no	100%	-	-
Non dirigenti	1170	feb-18	no			(*)

Tabella 4.2 **Peso (%) dei criteri di valutazione**

	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/ comportamenti professionali e organizzativi posti in essere
Dirigenti di I fascia e assimilabili	25	25	4	50		4	21
Dirigenti di II fascia e assimilabili	25	25	4	50		4	21
Non dirigenti				70	Accordo FUA 2017 di sede	15	15

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	(**)	(**)	(**)

Tabella 4.4 Collegamento alla performance individuale dei criteri di distribuzione della retribuzione di risultato/premi i

	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	-	Nota	-
Non dirigenti	X		(****)		13/12/2017

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	

* Il Sistema di misurazione e valutazione della performance individuale del personale civile non dirigenziale (DM 10 novembre 2015) non prevede che la comunicazione della valutazione avvenga tramite colloquio con l'Autorità valutatrice di riferimento. Tuttavia presso la DG e presso alcune UP la comunicazione delle valutazioni è avvenuta tramite colloquio individuale

** I dati non sono ancora disponibili in quanto allo stato attuale vi sono molti dipendenti che hanno ricevuto valutazione plurime delle quali si è in attesa di conoscere il dato conclusivo derivante dalla media ponderata delle diverse valutazioni ottenute;

*** I criteri di distribuzione della parte della retribuzione di risultato collegata agli esiti della valutazione si fondano sull'applicazione delle fasce di punteggio previste dal vigente sistema di valutazione;

**** I criteri di distribuzione dei premi inseriti nei contratti integrativi sono riconducibili, per l'85% per promuovere il miglioramento reali e significativi miglioramenti dell'efficacia e dell'efficienza dei servizi istituzionali e il 15% per la performance individuale (art.5 Accordo FUA 2017)

Nota: L'AID non ha attualmente personale dirigenziale inserito stabilmente nei ruoli, applica però tutti i criteri di distribuzione della retribuzione di risultato previsti nei contratti integrativi della Difesa per i dirigenti