

**ALLEGATO 4 ALLA DELIBERA 5/2012:**

*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	Vedi Nota **		SI	NA		
Dirigenti di II fascia e assimilabili	311	mag-23	NO	X		
Non dirigenti	352	mag-23	NO	X		

\* Si fa presente che esistono dei casi in cui non è stato possibile valutare alcune unità di personale a causa di assenze prolungate nell'anno.

*Tabella 4.2 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 organizzazione di appartenenza	competenze/ comportamenti professionali e organizzativi posti in essere
Dirigenti di I fascia e assimilabili	Vedi Nota **	Vedi Nota **	Vedi Nota **				Vedi Nota **
Dirigenti di II fascia e assimilabili				50%			50%
Non dirigenti				50%			50%

\*\* La proposta di valutazione 2022 del Direttore Generale da parte dell'OIV seguirà alla approvazione della Relazione sulla Performance 2022. I criteri di valutazione rispecchiano comunque le regole di impostazione della delibera CIVIT n.5 del 2012.

*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 **			
Dirigenti di II fascia e assimilabili	233	1	1
Non dirigenti (a)	308	10	0

\*\*\*\* Trattasi di dati che potrebbero subire variazioni a seguito dell'eventuale presentazione di istanze di revisione relative alle valutazioni individuali 2022.

(a) Si precisa inoltre che sono risultati "non valutabili" n. 76 dipendenti della Dirigenza e n. 34 del Comparto.

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

	<b>Si</b> (indicare con "X")	<b>No</b> (indicare con "X")	(se si) indicare i criteri	(se no) motivazioni	<b>data di sottoscrizione</b> (gg/mm/aaaa)
Dirigenti e assimilabili	X		A) obiettivi della Struttura di appartenenza B) obiettivi quantitativi C) obiettivi qualitativi		Vedi Nota***
Non dirigenti	X		A) obiettivi della Struttura di appartenenza B) obiettivi quantitativi C) obiettivi qualitativi		Vedi Nota***

\*\*\* Alla data di approvazione della Relazione sulla Performance 2022 la contrattazione relativa all'accordo per il Comparto e per i Dirigenti non è ancora stata avviata, pertanto non sono stati ancora definiti i pesi % dei criteri di distribuzione della retribuzione di risultato/premi del Comparto e dei Dirigenti.

*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	