

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	2	Vedi Nota *	SI	NA		
Dirigenti di II fascia e assimilabili	290	mag-25	NO	X		
Non dirigenti	317	mag-25	NO	X		

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*			criterio ricompreso tra le competenze organizzative	80%			20%
Dirigenti di II fascia e assimilabili			criterio ricompreso tra le competenze organizzative	50%			50%
Non dirigenti				50%			50%

* Alla stesura del presente documento, la definizione della proposta di valutazione 2024 del Direttore Amministrativo e del Direttore Tecnico Scientifico da parte dell'OIV è tuttora in corso.

I criteri di valutazione rispecchiano 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 **	245	2	0
Non dirigenti **	310	6	1

** Trattasi di dati che potrebbero subire variazioni a seguito dell'eventuale presentazione di istanze di revisione relative alle valutazioni individuali 2024.

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		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		Accordo Triennale 2022-24 sottoscritto in 01/12/2023

*** Alla data di approvazione della Relazione sulla Performance 2024 la contrattazione integrativa per l'anno 2024 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 (****)	

**** Per il 2024 Il Sistema di misurazione e valutazione della Performance vigente è quello approvato in data 29/09/2022. In data 22/04/2024 l'OIV ha dato il proprio assenso a confermare tale SMVP anche per l'annualità 2024, dandone comunicazione al DFP.