

**ALLEGATO 4 ALLA DELIBERA 5/2012: Tabella "valutazione individuale"**

Tabella 4.1 Categorie di personale oggetto della valutazione individuale

	personale valutato* (valore assoluto)		valutazione ancora in corso (SI/NO)	Quota di personale con comunicazione della valutazione tramite colloquio con valutatore (indicare con "X" una delle tre opzioni)		
				50% - 100%	1% -49%	0%
Dirigenti di I fascia e assimilabili	13		SI	X		
Dirigenti di II fascia e assimilabili	126		SI	X		
Non dirigenti	6.289		SI	X		

I dati riferiti al personale dirigenziale e non, destinatario della valutazione individuale per l'anno 2016, sono indicativi. Non essendosi ancora concluso il processo di valutazione, non si ha contezza effettiva del personale valutato da parte dei CRA)

Tabella 4.2 Peso (%) dei criteri di valutazione

	contributo alla performance complessiva dell'amm.ne		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				70			30
Dirigenti di II fascia e assimilabili				70			30
Non dirigenti					100*		

\*Si ribadisce che l'ultimo accordo sottoscritto in termini di Fondo Unico di Amministrazione per il personale dei livelli risale al FUA 2015 che recepisce, per quanto riguarda i criteri di valutazione, il precedente sistema di valutazione delle aree funzionali, introdotto in via sperimentale con l'accordo integrativo del 29 aprile 2009 sulle politiche di incentivazione. Su tale scelta dell'amministrazione l'OIV si era espresso favorevolmente in quanto tale sistema risultava in linea con i principi di selettività e valorizzazione del merito di cui al D.lgs. 150. Tuttavia, in fase applicativa, di tale sistema sono state utilizzate solamente le metodologie per la valutazione e la misurazione sul raggiungimento degli obiettivi di gruppo, con la conseguenza di non aver considerato tra i criteri di valutazione le competenze e comportamenti professionali e organizzativi posti in essere, previsti altresì dal sistema stesso.

Tabella 4.3 Distribuzione del personale per classi di punteggio finale

	personale per classe di punteggio (valore assoluto)		
	100%- 90%		inferiore al 60%
Dirigenti di I fascia e assimilabili			
Dirigenti di II fascia e assimilabili			
Non dirigenti			

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		Misurazione e verifica della performance operativa e organizzativa, secondo quanto previsto dal vigente Sistema di misurazione e valutazione della performance del MLPS per l'area dirigenziale; l'attribuzione della retribuzione di risultato è correlata al punteggio complessivo raggiunto.		E' ancora in corso di definizione l'Accordo sui contenuti economici del Fondo per il personale dell'area dirigenziale in servizio dal 01.01.2016 al 31.12.2016
Non dirigenti	X		Misurazione degli obiettivi di gruppo e dell'attività svolta, secondo quanto previsto dal vigente Sistema di misurazione e valutazione della performance del MLPS per il personale delle aree funzionali e dalle indicazioni fornite dall'OIV		E' ancora in corso la trattativa con le OO.SS. per la definizione dell'accordo integrativo sulle politiche di incentivazione della produttività e sui contenuti economici del Fondo Unico di Amministrazione per il personale delle aree funzionali in servizio dal 01.01.2016 al 31.12.2016

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

\* A tale proposito, si rappresenta che è stato costituito un gruppo di lavoro preposto all'elaborazione del documento finalizzato all'adozione del nuovo sistema di valutazione della performance che tenga conto delle recenti novità normative in materia.