

**Allegato 3: Il monitoraggio sulla valutazione del grado di conseguimento degli obiettivi individuali e sull'erogazione dei premi, relativo al ciclo della *performance* precedente<sup>1</sup>**

Per adeguare le richieste informative alla complessità organizzativa degli enti, la risposta alle domande 1, 2, 6 e 7 è facoltativa per le amministrazioni diverse dai Ministeri e dai grandi enti<sup>2</sup>.

1.Per quali categorie di personale è stata fatta la valutazione individuale?							
	personale valutato (valore assoluto)	periodo conclusione valutazioni		Quota di personale con comunicazione della valutazione tramite colloquio con valutatore			
		mese e anno (mm/aaaa)	valutazione ancora in corso				
Dirigenti di I fascia e assimilabili	_ _ _ 1	_ 11 / 2 0 2 4	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 50% - 100%	<input type="checkbox"/> 1% -49%	x 0%	
Dirigenti di II fascia e assimilabili	_ _ _ 4	_ 11 / 2 0 2 4	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 50% - 100%	<input type="checkbox"/> 1% -49%	x 0%	
Posizioni organizzative	_ _ 1 3	_ 11 / 2 0 2 4	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 50% - 100%	<input type="checkbox"/> 1% -49%	x 0%	
Non dirigenti – personale dei livelli	_ 1 0 4	_ 11 / 2 0 2 4	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 50% - 100%	<input type="checkbox"/> 1% -49%	x 0%	
2.Qual è il peso effettivo che i seguenti criteri di valutazione hanno assunto nella valutazione delle diverse categorie di personale? <sup>3</sup>							
	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 organizzativa di appartenenza	competenze / comportamenti organizzativi posti in essere
Dirigenti di I fascia e assimilabili	5 0  %	_ 0  %	_ 2  %	3 0  %			18  %
Dirigenti di II fascia e assimilabili	1 5  %	4 5  %	_2_  %	2 0  %			1 8  %

<sup>1</sup> Per esempio, il monitoraggio effettuato nell'anno 2013 riferisce sulla valutazione degli obiettivi assegnati nel ciclo 2012 e sulla relativa erogazione dei premi.

<sup>2</sup> I grandi enti corrispondono a: CNR, ENEA, INFN, ISTAT, ISS, ISFOL, INAIL e INPS.

<sup>3</sup> Nel caso in cui sussistano differenziazioni all'interno della stessa categoria di personale, aggiungere le righe necessarie.

Posizioni organizzative	1 0  %		4  %	2 0  %	3 0  %		3 6  %
Non dirigenti – personale dei livelli	5  %				2 5  %		7 0  %

3.Qual è stata la 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	1	0	0
Dirigenti di II fascia e assimilabili	4	0	0
Posizioni organizzative	1 2	1	0
Non dirigenti – personale dei livelli	0	3 6	6 8

4.Qual è il totale delle retribuzioni di risultato/premio previsto ed erogato?

	Importo massimo previsto (€)	Importo eventuale acconto erogato (€)	Mese e anno erogazione acconto	Importo erogato a saldo (o complessivo in caso di assenza acconti) (€)
Dirigenti di I fascia e assimilabili	24.500	0	1 0 / 2 0 2 4	24.500
Dirigenti di II fascia e assimilabili	162.640,15	0	1 0 / 2 0 2 4	162.640,15
Posizioni organizzative	24.120,05	0	1 1 / 2 0 2 4	23.983,40
Non dirigenti – personale dei livelli	283.292,99	0	1 1 /   2 0 2 4	283.292,99

5. Qual è stata la distribuzione del personale per classi di retribuzione di risultato/ premio?

	mese erogazione	personale per classe di retribuzione di risultato/premio (valore assoluto)		
		100%- 90%	89%- 60%	inferiore al 60%
Dirigenti di I fascia e assimilabili	11	1	0	_0
Dirigenti di II fascia e assimilabili	11	4	0	_0
Posizioni organizzative	11	_ 1 2	_ 1	_0
Non dirigenti – personale dei livelli	11	_ 3 6	_ 6 1	_ 0 7

6. I processi attuati di valutazione e di erogazione dei premi sono stati coerenti con quanto stabilito dal Sistema?

	processo di valutazione			erogazione dei premi		
	Si	No	(se no) motivazioni	Si	No	(se no) motivazioni
Dirigenti di I fascia e assimilabili	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____ _____	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____ _____
Dirigenti di II fascia e assimilabili	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____ _____	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____ _____
Non dirigenti	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____ _____	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____ _____

7.I criteri di distribuzione della retribuzione di risultato/premi inseriti nel contratto integrativo sono collegati alla *performance* individuale<sup>4</sup>?

	Si	No	(se si) indicare i criteri	(se no) motivazioni
Dirigenti	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<p>Al punteggio totale derivante dalla Scheda di valutazione sono associate le percentuali di attribuzione della retribuzione di risultato come segue:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- da punti 81 a punti 100 = 100% della retribuzione di risultato teorica</li> <li>- da punti 61 a punti 80 = 80% della retribuzione di risultato teorica</li> <li>- da punti 51 a punti 60 = 50% della retribuzione di risultato teorica</li> <li>- da punti 21 a punti 50 = 30% della retribuzione di risultato teorica</li> <li>- al di sotto di punti 21 = 0% della retribuzione di risultato teorica.</li> </ul>	<hr/> <hr/>

<sup>4</sup> Nel caso in cui sussistano differenziazioni all'interno della stessa categoria di personale, aggiungere le righe necessarie.

<p style="text-align: center;">Elevate Qualificazioni</p>		<p>Per l'anno 2023 dal 13 luglio – data di costituzione del nuovo Ente - al 31 dicembre, verranno confermate le percentuali di attribuzione della retribuzione di risultato in uso nelle Camere di Commercio di Parma, Piacenza e Reggio Emilia.</p> <p>Pertanto per le EQ di Parma:</p> <p>Al punteggio totale derivante dalla Scheda di valutazione sono associate le percentuali di attribuzione della retribuzione di risultato come segue:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- da punti 91 a punti 100 = 100% della retribuzione di risultato, pari al 35% della retribuzione di posizione</li> <li>- da punti 71 a punti 90 = 83,00% della retribuzione di risultato, pari al 30% della retribuzione di posizione</li> <li>- da punti 51 a punti 70 = 66,67% della retribuzione di risultato, pari al 25% della retribuzione di posizione</li> <li>- da punti 21 a punti 50 = 50% della retribuzione di risultato, pari al 15% della retribuzione di posizione</li> <li>- al di sotto di punti 21 = nessuna retribuzione di risultato (0% della retribuzione di posizione);</li> </ul> <p>Per le EQ di Piacenza:</p> <p>Il punteggio conseguito determina il giudizio finale a cui sono associate le percentuali di attribuzione della retribuzione di risultato secondo la sottostante tabella:</p> <table border="0"> <tr> <td>Punteggio finale</td> <td>Giudizio</td> <td>% retribuzione</td> </tr> <tr> <td>Da 0 a 20 punti*</td> <td>Insufficiente complessiva</td> <td>0% retribuzione di posizione</td> </tr> <tr> <td>Da 21 a 40 punti</td> <td>Sufficiente complessiva</td> <td>10% retribuzione di posizione</td> </tr> <tr> <td>Da 41 a 60 punti</td> <td>Apprezzabile complessiva</td> <td>15% retribuzione di posizione</td> </tr> <tr> <td>Da 61 a 80 punti</td> <td>Buona complessiva</td> <td>20% retribuzione di posizione</td> </tr> <tr> <td>Da 81 a 100 punti</td> <td>Ottima complessiva</td> <td>25% retribuzione di posizione</td> </tr> </table> <p>Per le EQ di Reggio Emilia:</p> <p>Al punteggio totale derivante dalla Scheda di valutazione sono associate le percentuali di attribuzione della retribuzione di risultato come segue:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- oltre 90 - fino a punti 100 = 100% della retribuzione di risultato teorica</li> <li>- oltre 80 – fino a punti 90 = 90% della retribuzione di risultato teorica</li> <li>- oltre 60 – fino a punti 80 = 80% della retribuzione di risultato teorica</li> <li>- oltre 40 – fino a punti 60 = 50% della retribuzione di risultato teorica</li> <li>- oltre 20 – fino a punti 40 = 25% della retribuzione di risultato teorica</li> <li>- 0 – fino a punti 20 = 0% della retribuzione di risultato teorica (valutazione negativa)</li> </ul>	Punteggio finale	Giudizio	% retribuzione	Da 0 a 20 punti*	Insufficiente complessiva	0% retribuzione di posizione	Da 21 a 40 punti	Sufficiente complessiva	10% retribuzione di posizione	Da 41 a 60 punti	Apprezzabile complessiva	15% retribuzione di posizione	Da 61 a 80 punti	Buona complessiva	20% retribuzione di posizione	Da 81 a 100 punti	Ottima complessiva	25% retribuzione di posizione	
Punteggio finale	Giudizio	% retribuzione																			
Da 0 a 20 punti*	Insufficiente complessiva	0% retribuzione di posizione																			
Da 21 a 40 punti	Sufficiente complessiva	10% retribuzione di posizione																			
Da 41 a 60 punti	Apprezzabile complessiva	15% retribuzione di posizione																			
Da 61 a 80 punti	Buona complessiva	20% retribuzione di posizione																			
Da 81 a 100 punti	Ottima complessiva	25% retribuzione di posizione																			

Non dirigenti	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<p><i>Le risorse destinate in sede di contrattazione collettiva integrativa all'erogazione del premio correlato alla performance organizzativa sono distribuite sulla base dei coefficienti relativi alle categorie di appartenenza ...tenuto conto dei dipendenti con riduzione oraria (part time)" al fine di definire la "cifra teoricamente spettante a ciascun dipendente" quindi si associa la percentuale di attribuzione del premio correlato alla performance risultante dalla scheda di valutazione secondo lo schema seguente:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- da punti 21 a punti 30 = 100% della somma teoricamente spettante</li> <li>- da punti 16 a punti 20 = 80% della somma teoricamente spettante</li> <li>- da punti 6 a punti 15 = 60% della somma teoricamente spettante</li> </ul> <p>al di sotto di punti 6 = 0% della somma teoricamente spettante</p> <p>quindi l'importo risultante è <i>"ulteriormente rapportato alla presenza effettiva del dipendente nell'anno di riferimento...comprendendo i giorni di maternità obbligatoria"</i>.</p> <p>Le risorse destinate all'erogazione del premio correlato alla performance individuale sono distribuite sempre sulla base dei coefficienti di categoria come sopra menzionato al fine di definire la cifra teoricamente spettante a ciascun dipendente quindi sono rapportate, ulteriormente, alla presenza effettiva del dipendente nell'anno di riferimento quindi sono associate alla corrispondente percentuale di attribuzione risultante dall'apposita sezione della scheda di valutazione. Le risorse residue sono poi ulteriormente distribuite sulla base del rispettivo premio individuale calcolato come sopra.</p>	
---------------	-------------------------------------	--------------------------	--	--

8. Quante unità di personale hanno fatto ricorso alle procedure di conciliazione previste dal Sistema di misurazione di cui all'art. 7 del D.Lgs. n. 150/2009 e quali sono stati i loro esiti?

	personale che ha fatto ricorso a procedure di conciliazione (valore assoluto)	personale per il quale le procedure sono state concluse (valore assoluto)	personale per il quale le procedure sono state concluse con esito negativo per il ricorrente (valore assoluto)
Dirigenti di I fascia e assimilabili	_ _ _ 0	_ _ _ 0	_ _ _ 0

Dirigenti di II fascia e assimilabili	□□□□0	□□□□0	□□□□0
Non dirigenti	□□□□3	□□□□0	□□□□0
9.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?	<input checked="" type="checkbox"/> Si <input type="checkbox"/> No		

Sede camerale, 30.11.2024