

**Tabella 4.1: Categorie di personale oggetto della valutazione individuale**

|                                       | personale valutato<br>(valore assoluto) | periodo conclusione valutazioni |  | Quota di personale con comunicazione della valutazione<br>tramite colloquio con valutatore<br>(indicare con "X" una delle tre opzioni) |         |    |
|---------------------------------------|---|---------------------------------|--|--|---------|----|
|                                       |   | mese e anno<br>(mm/aaaa)        | valutazione ancora<br>in corso (SI/NO) | 50% - 100%   | 1% -49% | 0% |
| Dirigenti di I fascia e assimilabili  |   |                                 | SI                                     |  |         |    |
| Dirigenti di II fascia e assimilabili | 279                                     | 06/2013                         | NO                                     | X (*)  |         |    |
| Non dirigenti                         | 9024                                    | 06/2013                         | NO                                     |  |         |    |

\* La procedura informatica di supporto alla valutazione prevede un sistema di comunicazione bidirezionale tra il valutato ed il valutatore, tramite inserimento di note on-line.

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

|                                       | contributo alla<br>performance<br>complessiva<br>dell'amm.ne | obiettivi<br>organizzativi della<br>struttura di diretta<br>responsabilità | capacità di<br>valutazione<br>differenziata dei<br>propri collaboratori | obiettivi individuali | obiettivi di gruppo | contributo alla<br>performance<br>dell'unità<br>organizzazione di<br>appartenenza | competenze/<br>comportamenti<br>professionali e<br>organizzativi posti<br>in essere |
|---------------------------------------|--|--|---|-----------------------|---------------------|---|---|
| Dirigenti di I fascia e assimilabili  | -  | 50%  | (*)   | (**)                  |                     |   | 50%   |
| Dirigenti di II fascia e assimilabili | -  | 50%  | 10%   | (**)                  |                     |   | 40  |
| Non dirigenti                         |  |  |   | (***)                 |                     |   |   |

\* Per i dirigenti di I fascia e personale assimilato, nell'ambito della valutazione dei comportamenti organizzativi, si tiene conto della capacità valutativa differenziata dei collaboratori.

\*\* Nel sistema di valutazione dei dirigenti e personale assimilato, gli obiettivi individuali coincidono con gli obiettivi di performance organizzativa della Struttura di cui gli stessi sono responsabili

\*\*\* Nel sistema di valutazione del personale non dirigente, gli obiettivi individuali concernono l'adeguatezza dell'apporto partecipativo individuale al raggiungimento degli obiettivi organizzativi della Struttura di appartenenza, in termini di competenze comportamentali e tecniche agite, di impegno profuso e di efficacia produttiva, rispetto a quelle attese,, in funzione del ruolo organizzativo ricoperto.

**Tabella 4.3: Distribuzione del personale per classi di punteggio finale**

|                                       | personale per classe di punteggio<br>(valore assoluto) |                           |                  |                              |
|---------------------------------------|--|---------------------------|------------------|------------------------------|
|                                       | Valutazione elevata                                    | valutazione<br>intermedia | Valutazione base | Valutazione<br>insufficiente |
| Dirigenti di I fascia e assimilabili  |  |                           |                  |                              |
| Dirigenti di II fascia e assimilabili | 52   | 189                       | 38               | 0                            |
| Non dirigenti                         | 2180   | 6841                      | 372              | 12                           |

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

|                          | SI<br>(indicare con "X") | No<br>(indicare con "X") | (se si) indicare i<br>criteri | (se no) motivazioni | data di<br>sottoscrizione<br>(gg/mm/aaaa) |
|--------------------------|--------------------------|--------------------------|-------------------------------|---------------------|---|
| Dirigenti e assimilabili | x                        |                          | (*)                           |                     |   |
| Non dirigenti            |                          |                          | (*)                           |                     |   |

\* Al personale sono riconosciute due quote distinte di compenso, in relazione rispettivamente ai risultati della performance organizzativa della Struttura di appartenenza ed alla valutazione dell'apporto partecipativo individuale al raggiungimento dei risultati della Struttura medesima. Le due quote di compenso sono, di norma, svincolate l'una dall'altra, fatta eccezione per coloro che hanno la responsabilità di Strutture con autonomia budgetaria e/o gestionale del personale - per i quali la valutazione del raggiungimento degli obiettivi della Struttura di pertinenza rientra anche come quota parte della valutazione dell'apporto partecipativo individuale - nonché nel caso in cui il dipendente consegua una valutazione negativa, da cui discende la riduzione o l'azzeramento anche del compenso correlato alla performance organizzativa.

**Tabella 4.5 Obblighi dirigenziali**

|  | SI<br>(indicare con "X") | No<br>(indicare con "X") |
|--|--------------------------|--------------------------|
| 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? | x                        |                          |