

**ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE DELLA CAMERA DI COMMERCIO
DI ORISTANO**

**MONITORAGGIO SULL'APPLICAZIONE DEGLI STRUMENTI DI VALIDAZIONE
DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE 2015**

Novembre 2016

**Organismo Indipendente di Valutazione
Dott. Alberto Campanelli**

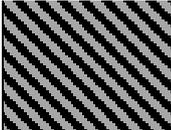
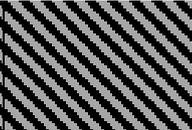
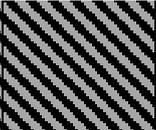
Allegato 3: Il monitoraggio sulla valutazione del grado di conseguimento degli obiettivi individuali e sull'erogazione dei premi, relativo al ciclo della *performance* precedente

Per adeguare le richieste informative alla complessità organizzativa degli enti, la risposta alle domande 2, 4, 8 e 9 è facoltativa per le amministrazioni diverse dai Ministeri e dai grandi enti¹.

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 (Segretario Generale – Unico Dirigente)	_ _ _ 1 _	_ _ / _ _ _ _	X	X 50% - 100% • 1% -49% • 0%			
Dirigenti di II fascia e assimilabili	_ _ _ _	_ _ / _ _ _ _	•	• 50% - 100% • 1% -49% • 0%			
Non dirigenti (Posizioni Organizzative il restante personale a tempo indeterminato)	_ _ 2 8	_0_ 9 / 2 0 16	•	X 50% - 100% • 1% -49% • 0%			
2. Qual è il peso effettivo che i seguenti criteri di valutazione hanno assunto nella valutazione delle diverse categorie di personale? ²							
	contributo alla <i>performance</i> complessiva dell'amm.ne	obiettivi organizzativi della struttura di diretta responsabilità	capacità di valutazione differenziata a dei propri collaboratori	obiettivi individuali	obiettivi di gruppo	contributo alla <i>performance</i> dell'unità organizzativa e di appartenenza	competenze/ comportamenti organizzativi posti in essere
Dirigenti di I fascia e assimilabili	_ _ %	_ _ %	_ _ %	_ _ %			_ _ %
Dirigenti di II fascia e assimilabili	_ _ %	_ _ %	_ _ %	_ _ %			_ _ %

¹ I grandi enti corrispondono a: CNR, ENEA, INFN, ISTAT, ISS, ISFOL, INAIL e INPS.

² Nel caso in cui sussistano differenziazioni all'interno della stessa categoria di personale, aggiungere le righe necessarie.

Non dirigenti				___ %	___ %	___ %	___ %
---------------	---	---	---	-------	-------	-------	-------

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 (Segretario Generale – Unico Dirigente)	_____	_____	_____
Dirigenti di II fascia e assimilabili	_____	_____	_____
Non dirigenti (Posizioni Organizzative il restante personale a tempo indeterminato)	_____1 5	_____1 0	_____3

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	_____	_____	___/____	_____
Dirigenti di II fascia e assimilabili	_____	_____	___/____	_____
Non dirigenti	_____	_____	___/____	_____

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						
Dirigenti di II fascia e assimilabili						
Non dirigenti	0 9	2 0	6	2		
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 (Segretario Generale – Unico Dirigente)	X	•	Nel 2016 è stata completata la valutazione del Segretario Generale per l'anno 2014, mentre quella per il 2015 è ancora in corso.	X	•	Nel 2016 sono stati erogati al Segretario Generale i premi per l'anno 2014.
Dirigenti di II fascia e assimilabili	•	•	_____	•	•	_____
Non dirigenti (Posizioni Organizzative e restante personale a tempo indeterminato)	X	•		X	•	
7. I criteri di distribuzione della retribuzione di risultato/premi inseriti nel contratto integrativo sono collegati alla <i>performance</i> individuale ³ ?						
	Si	No	(se si) indicare i criteri	(se no) motivazioni	data di sottoscrizione (gg/mm/aaaa)	

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

Dirigenti e assimilabili (Segretario Generale – Unico Dirigente)	X	•	A) Indicatori di performance connessi alla compartecipazione al conseguimento degli obiettivi strategici di Ente (30%) B) indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità e obiettivi individuali (40%) C) valutazione correlata alle competenze manageriali e alla capacità di diversificazione delle valutazioni del personale (30%)		Il trattamento economico del Segretario generale (titolare di incarico a tempo determinato) è regolato dal contratto individuale stipulato il 19.12.2014. I criteri sono previsti nel sistema di misurazione e valutazione della performance, cui fa riferimento la delibera della Giunta camerale con cui sono stati assegnati gli obiettivi al Segretario generale.
Non dirigenti titolari di Posizione Organizzativa	X	•	A) indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità (30%) B) indicatori di performance relativi agli obiettivi individuali (40%) C) valutazione correlata alle competenze manageriali e alla capacità di diversificazione delle valutazioni del personale (30%)		03/08/2016
Non dirigenti né titolari di P.O.	X	•	A) indicatori di performance connessi al conseguimento degli obiettivi di Servizio (40%) B) Qualità dell'apporto individuale assicurato alla performance attraverso comportamenti professionali e organizzativi (60%)		03/08/2016
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	□□□□		□□□□		□□□□
Dirigenti di II fascia e assimilabili	□□□□		□□□□		□□□□

Non dirigenti	_ _ _ _	_ _ _ _	_ _ _ _
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?	<ul style="list-style-type: none"> • Si • No 		

Oristano 30.11.2016

OIV

F.to Alberto Campanelli