

AZIENDA OSPEDALIERA DI RILIEVO NAZIONALE
SANTOBONO – PAUSILIPON
ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE
VERBALE N. 5 DEL 18.03.2021

In data 18 marzo alle ore 15,00, presso la sede della Direzione Generale dell'Azienda Ospedaliera di Rilievo Nazionale Santobono-Pausilipon (AORN), sita in Napoli - via della Croce Rossa n. 8 -, si è riunito l'Organismo Indipendente di Valutazione nelle persone dei sigg.

- Componente: Dr.ssa Fiocco Giuseppina
- Componente: Dr. Chiarelli Giovanni

Risulta assente giustificata la dr.ssa Meinardi Teresa e, pertanto, coordina i lavori il dr. Chiarelli.

E' presente in qualità di Segretario verbalizzante la dr.ssa Paola Marciano.

L'Organismo Indipendente di Valutazione è convocato con il seguente ordine del giorno:

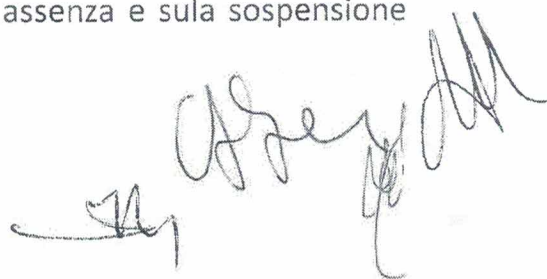
1. approvazione del verbale della seduta precedente;
2. approvazione dell'All.3 Delibera Civit n.23/2013;
3. approfondimenti e confronto sul SMVP.

In assenza della Presidente si rinvia il primo punto all'odg al prossimo incontro, al fine di consentire l'acquisizione delle firme di tutti i componenti.

Sulla base degli atti e delle informazioni trasmesse dagli uffici dell'aorn l'OIV ha redatto una relazione di accompagnamento all'allegato 3 della delibera CIVIT n. 23/2013 ad oggetto *"Il monitoraggio sulla valutazione del grado di conseguimento degli obiettivi individuati e sull'erogazione dei premi, relativo al ciclo della performance precedente"*.

La bozza di relazione è stata trasmessa alla dr.ssa Meinardi in data 17.03.2021. In data odierna la relazione è stata ritrasmessa nella sua versione definitiva, a seguito delle modifiche apportate nella seduta odierna, già sottoscritta dalla dr.ssa Fiocco e dal dr. Chiarelli. La dr.ssa Meinardi condivide, da remoto, la relazione con le successive modifiche allegata al presente verbale e si riserva di firmarla alla prossima seduta.

Ad inizio seduta i presenti svolgono una ricognizione preliminare ed un confronto su alcuni punti del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, soffermandosi in particolare sul calcolo del periodo di assenza e sulla sospensione



della valutazione in pendenza di procedimento, nonché sulla metodologia di calcolo del "punto" e della premialità individuale.

L'OIV riepiloga le sedute da effettuare entro la fine di marzo, al fine di esprimere il parere vincolante sul sistema di misurazione e valutazione della performance ed adempiere le funzioni affidate agli OIV in materia di prevenzione della corruzione e si riserva di calendarizzare una seduta ad hoc nel mese di aprile destinata al monitoraggio di I livello sull'avvio del ciclo della performance e formulare le proprie osservazioni in ordine al PTP 2021-2023, approvato il 9 febbraio 2021.

Si procede poi con il calendario delle sedute da prevedere entro la fine di marzo,
-25 marzo pv ore 15.00 – seduta congiunta con le strutture coinvolte nella redazione del SMVP

-29 marzo pv ore 15.00 – confronto con la RPTC sull'aggiornamento del Piano Anticorruzione 2021-2023

-31 marzo pv ore 15.00 – confronto sulla Relazione annuale del responsabile della prevenzione della corruzione recante i risultati dell'attività svolta

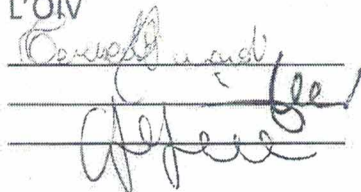
Resta inteso che gli odg potranno subire modifiche e/o integrazioni sulla base delle valutazioni di priorità stabilite dall'organismo.

Il presente verbale sarà trasmesso a cura della STP alla Direzione strategica

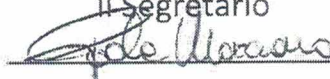
La riunione termina alle ore 18,00.

Del che è verbale, letto, confermato e sottoscritto.

L'OIV



Il Segretario





*Azienda Ospedaliera di Rilievo Nazionale
"Santobono - Pausilipon"
Via della Croce Rossa, 8 - 80122 - Napoli*

ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE

Monitoraggio sulla premialità
(rif. all.3 delibera Anac n. 23/2013)

Anno 2019

1. Premessa

La finalità di questa relazione di monitoraggio e la verifica dell'attuazione del principio di promozione del merito, attraverso l'utilizzo di sistemi premianti selettivi, sancito dall'art. 18 del D.Lgs. n.150/2009 e successivamente confermato dall'art. 5 del D.L. n. 95/2012, convertito nella L. n. 135/2012.

In particolare, il monitoraggio si concentra sul collegamento tra la valutazione della performance individuale e l'erogazione delle componenti accessorie stipendiali legate alla premialità.

A tal fine sono state compilate le tabelle previste nella delibera ANAC n. 23/2013 che danno conto degli esiti delle valutazioni e della conseguente distribuzione delle premialità adattate alla realtà aziendale.

L'OIV sin dal suo insediamento, nel mese di aprile 2020, prendeva atto che l'AORN pur non avendo adottato un documento che potesse configurarsi come un corpus organico rappresentativo del **"Sistema di Misurazione e Valutazione delle Performance"** aziendale, come previsto dalle Linee Guida n. 2 della Presidenza del Consiglio dei Ministri del Dipartimento della Funzione Pubblica, aveva standardizzato *"una procedura di valutazione, annualmente descritta in una apposita sezione della Relazione sulla Performance, che consente - nelle more di più adeguata regolamentazione - di gestire in maniera **sufficientemente corretta e accettabile** il ciclo della performance e il processo di valutazione e partecipazione alle premialità anche mediante l'utilizzo di apposite schede di valutazione (per la dirigenza e il comparto) che sono state approvate in uno al Piano della Performance 2016-2018 con delibera n.369 del 4.8.2016. Le criticità emerse nella procedura di valutazione in uso sono state immediatamente segnalate dall'OIV alla struttura di supporto nel corso delle sedute tenutesi nell'anno 2020. L'OIV non ha mancato di fornire specifiche raccomandazioni per l'elaborazione del SMVP proponendo anche un'analisi comparativa dei SMVP adottati in altre strutture sanitarie ed autorevoli studi in materia svolti a livello universitario che sono stati segnalati e/o messi a disposizione degli uffici nella seduta dell'OIV n.9 del 25 settembre 2020"* (cfr. Relazione sul funzionamento complessivo del Sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni", elaborata il 10.12.2020 e pubblicata sul sito istituzionale).

Va segnalato altresì che l'AORN, con delibera n.637 del 27 dicembre 2018, nel recepire l'accordo integrativo sull'utilizzo dei residui dei fondi contrattuali (2015-2016-2017) e del Fondo aziendale retribuzione di risultato 2018, ha approvato anche alcuni "criteri per l'erogazione della retribuzione di risultato a valere dall'anno 2018". Pertanto, come risulta anche dalla Tabella 7 la retribuzione di risultato viene erogata sulla base della percentuale di raggiungimento degli obiettivi tenuto conto della regolamentazione che segue:

- 100% per la fascia di valutazione 90-100.
- 50%-89% rispettivamente alle valutazioni comprese tra 50 e 89.
- per le valutazioni inferiori al 50% non è prevista l'erogazione di premialità.

La valutazione negativa della performance individuale preclude al valutato il riconoscimento della premialità.

La sospensione del processo valutativo nei seguenti casi:

- sospensione dal servizio d'ufficio a seguito di provvedimenti cautelari dell'A.G.;
- sospensione in presenza di procedimenti disciplinari.

Nel corso del mandato svolto nell'anno 2020, l'OIV ha costantemente e vivamente raccomandato all'Amministrazione di dotarsi di un sistema organico di misurazione e valutazione della Performance.

In data 3 marzo us. l'Amministrazione ha presentato all'OIV una bozza di SMVP, attualmente in corso di esame da parte dell'Organismo, al fine poter rendere il proprio parere vincolante ai sensi dell'art. 7 del d.lgs. n. 150/2009 e s.m.i..

In assenza di un sistema unitario di Misurazione e Valutazione della Performance e attribuzione delle premialità e particolarmente arduo addivenire ad una lettura di sintesi delle "premierie individuali", soprattutto in riferimento ai Direttori di Struttura.

Va segnalato che l'erogazione di quote variabili stipendiali è legata anche ad altre modalità che sono indipendenti dalla suddetta regolamentazione e che non generano punteggi.

L'OIV, nella seduta del 15 settembre 2020, ha ritenuto di dover verbalizzare specifiche raccomandazioni finalizzate a far sì che l'Amministrazione dell'AORN ponesse in essere *"ogni utile iniziativa finalizzata ad evitare una distribuzione de premi di produttività al personale del comparto "a pioggia" agganciandola ad obiettivi specifici"*.



Infatti, come emerge dalla Relazione sulla Performance dell'anno 2019, l'AORN, al fine di produrre azioni mirate, idonee al miglioramento dei servizi in alcune aree in cui sono emerse criticità e per garantire la continuità di attività considerate di particolare valenza strategica, l'Azienda, attraverso un Accordo sindacale di area comparto, ha destinato una quota del Fondo della Produttività dell'area comparto, per **Progetti Obiettivi Speciali**, le cui attività sono proseguite, a garanzia del mantenimento dei LEA, senza soluzione di continuità di anno in anno, dalle Macro Aree di seguito specificate:

- Direzioni Mediche di Presidio
- Area Amministrativa
- Servizio Infermieristico
- Servizio Tecnico Sanitario

Nello specifico tali progettualità sono state finalizzate alla riduzione dei tempi di attesa, al miglioramento della qualità dell'assistenza e dei livelli quali-quantitativo in aree/settori ove perdurano particolari criticità.

La partecipazione ai POS è riservata ai dipendenti individuati dai Responsabili di ciascuna Macro- Area e la relativa attività è svolta al di fuori dell'orario di servizio.

Le risorse destinate al finanziamento delle attività progettuali trovano copertura finanziaria nell'ambito della disponibilità economica del "Fondo Premialità e Fasce" art. 81 CCNL 2016-2018 Area Comparto destinato al finanziamento dei premi correlati alla performance organizzativa e individuale.

La remunerazione delle attività progettuali (POS) avviene attraverso un parametro differenziato per fascia retributiva, calcolato sulla base dell'aliquota media dello straordinario diurno maggiorata di un coefficiente aggiuntivo, sulla base di apposita rendicontazione oraria del personale partecipante da parte dei Dirigenti delle strutture interessate.

In particolare, per quanto riguarda i progetti speciali (POS), l'OIV ha ritenuto doveroso ribadire che, oltre alle verifiche di natura giuridica (con riferimento al personale utilizzabile) e di natura economica (con riferimento alla compatibilità delle attività previste con le modalità di impiego del relativo fondo) è opportuno inserire i POS nel Piano della Performance, o nelle sue successive rimodulazioni, e raccomandando che i progetti fossero costruiti con la stessa metodologia (obiettivi, indicatori, target e pesatura) degli altri obiettivi (strategici, operativi), facilitando così la verifica a consuntivo degli stessi che dovrà essere rendicontata nella Relazione annuale sulla Performance.

Anche per questa tipologia di progettualità occorre infatti, prima dell'erogazione di emolumenti, attivare una procedura di valutazione dei risultati conseguiti e validazione delle procedure seguite da parte dell'OIV, garante del corretto utilizzo della premialità in ambito aziendale, nel rispetto di quanto disposto dall'art.18 del DLGS 150/2009 che, al comma 2, che vieta *"la distribuzione in maniera indifferenziata o sulla base di automatismi di incentivi e premi collegati alla performance in assenza delle verifiche e attestazioni sui sistemi di misurazione e valutazione adottati ai sensi del presente decreto"*.

Dalla lettura del Piano della Performance 2021 si apprende (pag.39) che i Progetti "Speciali" aziendali e le relative attività e modalità retributive sarebbero in fase di completa e radicale rimodulazione nell'ambito dell'elaborando Regolamento di misurazione e valutazione della performance, che l'Amministrazione si propone di approvare *"entro il 31 marzo p.v., previo confronto con le RSU/OO.SS"*.

2. Esiti del monitoraggio

L'Organismo, pertanto, nell'effettuare il monitoraggio sulla premialità anno 2019 di cui alla delibera ANAC n.23/2013 ha tenuto conto di tali peculiarità valutando ed adattando alla realtà aziendale le tabelle di cui all'allegato n.3 di detta delibera come di seguito rappresentate.

I dati per la predisposizione delle Tabelle di seguito riportate sono stati elaborati dall'UOC Gestione Risorse Umane dell'AORN e riportati nello stampato consegnato all'OIV dalla referente della Struttura Tecnica di Supporto, dr.ssa Marciano, nella seduta del 15 marzo us, che viene allegato quale parte integrante e sostanziale alla presente relazione.



3

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	387	06/ 2020	<input type="checkbox"/> X 50% - 100% <input type="checkbox"/> 1% -49% <input type="checkbox"/> 0%
Dirigenti di II fascia e assimilabili			<input type="checkbox"/> 50% - 100% <input type="checkbox"/> 1% -49% <input type="checkbox"/> 0%
Non dirigenti	823	06/ 2020	<input type="checkbox"/> X 50% - 100% <input type="checkbox"/> 1% -49% <input type="checkbox"/> 0%

2. Qual è il peso effettivo che i seguenti criteri di valutazione hanno assunto nella valutazione delle diverse categorie di personale?

	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 organizzativa di appartenenza	competenze/comportamenti organizzativi posti in essere
Dirigenti di I fascia e assimilabili	11 %	80 %					20 %
Dirigenti di II fascia e assimilabili	11 %	11 %					11 %
Non dirigenti				11 %	11 %	20 %	80 %

Il monitoraggio effettuato nell'anno 2020 riferisce sulla valutazione degli obiettivi assegnati nel ciclo 2019 e sulla relativa erogazione dei premi.

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

Tab.1-2: Osservazioni dell'OIV

In riferimento alla tabella 1 recante "Quota di personale con comunicazione della valutazione tramite colloquio con valutatore", si fa presente che le schede di valutazione in uso (approvate con delibera n.369 del 4.8.2016) riportano sia la firma del valutato (per accettazione) che del valutatore di prima istanza, ovvero del dirigente gerarchicamente sovraordinato al valutato; tanto a conferma del fatto che la sottoscrizione della scheda da parte del valutato avviene in forma partecipata e consapevole, a mezzo di colloquio o altre forme di comunicazione nella percentuale indicata della struttura organizzativa che ha comunicato i dati all'OIV.

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	387		
Dirigenti di II fascia e assimilabili			
Non dirigenti	823		

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	1530688,00			1035926,00 *
Dirigenti di II fascia e assimilabili				
Non dirigenti	1536641,42	734047,22	06/ 2019	1210481,53 **

Per Office

5. Qual è stata la distribuzione del personale per classi di retribuzione di risultato/premio?				
personale per classe di retribuzione di risultato/premio (valore assoluto)				
	mese erogazione	100%- 90%	89%- 60%	inferiore al 60%
Dirigenti di I fascia e assimilabili	0 6	3 8 7		
Dirigenti di II fascia e assimilabili				
Non dirigenti	0 6	8 2 3		

* Tab.4 Comprensivo di residui fondi artt.80-81/2019

** Tab.4 Comprensivo residui fondi artt.50-51/2019

Per quanto riguarda la Tabella 2, in relazione alla elaborazione dei dati del monitoraggio anno 2020 di specificare, si raccomanda all'Amministrazione, di effettuare una differenziazione all'interno della stessa categoria di personale (per quanto riguarda quello dirigenziale distinto almeno per direttori di struttura (UOC/UOSD/UOS) e dirigenti con incarichi professionali) aggiungendo le righe necessarie come indicato nelle note di compilazione dell'allegato 3.

Tab.3-4-5: Osservazioni dell'OIV

In riferimento ai dati esposti in tabella 3 l'Organismo rileva l'assenza di una differenziazione significativa nella distribuzione del personale per classi di punteggio finale essendo tutto il personale dirigente e non dirigente collocato nella 1^ fascia con range 90% -100%.

In riferimento ai dati esposti nella tabella 4 l'Organismo, dopo aver rilevato che per il personale non dirigente vengono erogati acconti in corso d'anno, ribadisce che non è consentita la distribuzione di premi in maniera indifferenziata, sulla base di automatismi estranei al processo di valutazione, pertanto al fine di poter erogare eventuali acconti sulla produttività collettiva, per stati di avanzamento, occorre che ciò avvenga nel rispetto dei criteri contenuti nel sistema di misurazione e valutazione della performance e degli accordi sindacali approvati e, comunque, alla luce di una verifica intermedia sullo stato di avanzamento degli obiettivi, con formalizzazione degli esiti del monitoraggio svolto.

Tali acconti, di norma, non dovrebbero superare il 50% del fondo della produttività collettiva in ragione d'anno; la restante quota potrà essere erogata a consuntivo all'esito del processo di valutazione annuale.

In riferimento ai dati esposti in tabella 5 l'Organismo rileva l'assenza di una differenziazione significativa nella distribuzione del personale per classi di retribuzione di risultato essendo tutto il personale dirigente e non dirigente collocato nella 1^ fascia con range 90% - 100%.

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	X	<input type="checkbox"/>		X	<input type="checkbox"/>	
Dirigenti di II fascia e assimilabili	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Non dirigenti	X	<input type="checkbox"/>		X	<input type="checkbox"/>	
7. I criteri di distribuzione della retribuzione di risultato/premi inseriti nel contratto integrativo sono collegati alla performance individuale?						
	Si	No	(se si) indicare i criteri	(se no) motivazioni	data di sottoscrizione (gg/mm/aaaa)	
Dirigenti e assimilabili	X	<input type="checkbox"/>	100% per valutazioni 90-100 89% per valutazioni 50-89 0% per valutazioni < 50		30/11/2018	
Non dirigenti	X	<input type="checkbox"/>	100% per valutazioni 90-100 89% per valutazioni 50-89 0% per valutazioni < 50		09/05/2014	

[Handwritten signature]

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?	<input type="checkbox"/> Sì <input checked="" type="checkbox"/> No (il nuovo SMVP dell'AORN, con i relativi e dovuti aggiornamenti, è in fase di approvazione).
---	--

Tab.6-7-8-9: Osservazioni dell'OIV

In ordine all'attestazione di coerenza tra i processi attuati di valutazione e di erogazione dei premi con quanto stabilito dal Sistema (Tab.6) l'OIV evidenzia che tale attestazione, in assenza di un corpus organico di regole rappresentative del S.M.V.P. aziendale che disciplinano sia la valutazione dei dirigenti e del personale del comparto che l'attribuzione delle premialità collegate alle performance, in corso di adozione, può soltanto riferirsi alla procedura di misurazione, valutazione e attribuzione delle premialità standardizzata per come risulta nell'apposita sezione della Relazione sulla Performance annuale, dalle schede di valutazione (per la dirigenza e il comparto), approvate in uno al Piano della Performance 2016-2018 con delibera n.369 del 4.8.2016 nonché dai criteri per l'erogazione della retribuzione di risultato, a valere dall'anno 2018, approvati con delibera n.637 del 27 dicembre 2018.

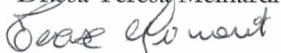
In ordine alla Tab. 7 si ribadisce quanto raccomandato all'Amministrazione per la Tab. 2 che precede, ovvero, nel caso sussistano, di effettuare una differenziazione all'interno della stessa categoria di personale (per quanto riguarda quello dirigenziale distinto almeno per direttori di struttura (UOC/UOSD/UOS) e dirigenti con incarichi professionali) aggiungendo le righe necessarie come indicato nelle note di compilazione dell'allegato 3.

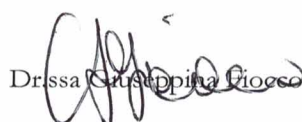
In ordine alla Tab.8, l'OIV segnala positivamente l'assenza di ricorso alle procedure di conciliazione da parte del personale sottoposto alla valutazione.

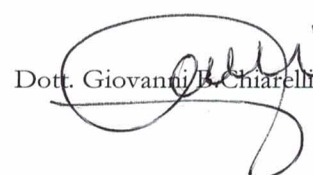
Infine, in ordine alla Tab.9, l'OIV non può che ribadire quanto riportato al punto 3 della relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni redatta ai sensi dell'art. 14 c. 4 lett.a) del D.Lgs 150/2009, già trasmessa all'Amministrazione e che qui integralmente si richiama, ovvero la inderogabile necessità di addivenire, in tempi brevissimi, all'approvazione di un sistema di misurazione organico e aggiornato alle previsioni legislative più recenti; per l'elaborazione di tale sistema l'OIV ha già fornito specifiche raccomandazioni in merito.

In data 18.03.2020

L'Organismo Indipendente di Valutazione:

Dr.ssa Teresa Meinardi


Dr.ssa Giuseppina Gioia


Dott. Giovanni B. Chiarelli


Allegato: All.3 Delibera ANAC n.23/2013 completo dei dati forniti dalla UOC Gestione Risorse Umane.

Allegato 3: Il monitoraggio sulla valutazione del grado di conseguimento degli obiettivi individuali e sull'erogazione dei premi, relativo al ciclo della performance precedente⁸

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 enti⁹.

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	1387	06/2020	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/> 50% - 100% <input type="checkbox"/> 1% - 49% <input type="checkbox"/> 0%
Dirigenti di II fascia e assimilabili	1111	11/1111	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 50% - 100% <input type="checkbox"/> 1% - 49% <input type="checkbox"/> 0%
Non dirigenti	1813	06/2020	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/> 50% - 100% <input type="checkbox"/> 1% - 49% <input type="checkbox"/> 0%

2. Qual è il peso effettivo che i seguenti criteri di valutazione hanno assunto nella valutazione delle diverse categorie di personale? ¹⁰							
	contributo alla performance 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 performance dell'unità organizzativa e di appartenenza	competenze/comportamenti organizzativi posti in essere
Dirigenti di I fascia e assimilabili	111 %	80 %	111 %	111 %			210 %
Dirigenti di II fascia e assimilabili	111 %	111 %	111 %	111 %			111 %
Non dirigenti				111 %	111 %	1210 %	810 %

⁸ Per esempio, il monitoraggio effettuato nell'anno 2013 riferisce sulla valutazione degli obiettivi assegnati nel ciclo 2012 e sulla relativa erogazione dei premi.

⁹ I grandi enti corrispondono a: CNR, ENEA, INFN, ISTAT, ISS, ISFOL, INAIL e INPS.

¹⁰ Nel caso in cui sussistano differenziazioni all'interno della stessa categoria di personale, aggiungere le righe necessarie.



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	LLL387	LLLLL	LLLLL
Dirigenti di II fascia e assimilabili	LLLLL	LLLLL	LLLLL
Non dirigenti	LLL823	LLLLL	LLLLL

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	LLL539161881,100	LLLLLLLLLLLLL	LLV LLLL	LL1103519261,100 NOTA: COMPENSIVO RESIDUI FONDI ARTT. 80 E 81 - 2019
Dirigenti di II fascia e assimilabili	LLLLLLLLLLLLL	LLLLLLLLLLLLL	LLV LLLL	LLLLLLLLLLLLL
Non dirigenti	LL153616441,42	LLL7341104171,22	06/2019	LL121011841,53 NOTA: COMPENSIVO RESIDUI FONDI ARTT. 50 E 51 - 2019

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	06	LL387	LLLLL	LLLLL
Dirigenti di II fascia e assimilabili	LL	LLLLL	LLLLL	LLLLL
Non dirigenti	06	LLL823	LLLLL	LLLLL



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 type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input 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 individuale¹¹?

	Si	No	(se si) indicare i criteri	(se no) motivazioni	data di sottoscrizione (gg/mm/aaaa)
Dirigenti e assimilabili	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	100% PER VALUTAZIONI 90-100 89% PER VALUTAZIONI 50-89 0% PER VALUTAZIONI < 50		30/11/2018
Non dirigenti	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	100% PER VALUTAZIONI 90-100 89% PER VALUTAZIONI 50-89 0% PER VALUTAZIONI < 50		09/05/2014

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	/	/	/

¹¹ Nel caso in cui sussistano differenziazioni all'interno della stessa categoria di personale, aggiungere le righe necessarie.



<p>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?</p>	<p><input type="checkbox"/> Si <input checked="" type="checkbox"/> No NOTA: IL NUOVO SHVP DELL'ADRN, CON I REATMI E DOVUTI AGGIORNAMENTI, E' IN FASE DI APPROVAZIONE.</p>
--	---

