

AREA ORGANIZZAZIONE E RISORSE UMANE E APPALTI
UFFICIO RELAZIONI SINDACALI

Teramo, 21.11.2016

Al Presidente del Nucleo di Valutazione
Prof. Aurelio Muttini

Al Responsabile dell'Area Valutazione e
Qualità
Dott.ssa Maria Barbara Mazzarella

S E D E

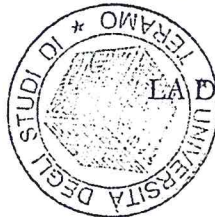
Oggetto: Adempimenti D.Lgs 150/2009: monitoraggio conclusione ciclo performance
(monitoraggio, premialità- allegato 3 delibera CIVIT n. 23/2013).

In riscontro alla Sua nota prot. n. 17091 del 17.11.2016 e ad integrazione della nota del 10.11.2016, si precisa quanto segue, il personale valutato per l'anno 2015 è pari a n. 205 unità (di cui n. 1 Dirigente di I° Fascia e assimilabili, la Direttrice Generale; n. 8 unità di cat. EP e n. 196 unità di personale di cat. D, C e B).

Al riguardo si precisa che: - 8 unità di personale di cat. EP sono state valutate alla stregua di quanto definito dall'art. 5 del Contratto Collettivo Integrativo di Ateneo per l'anno 2015 e dal Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance; n. 53 unità di personale di cat. D e C con responsabilità e funzioni specialistiche sono state valutate in relazione all'art. 7 del Contratto Collettivo Integrativo di Ateneo anno 2015 e al Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance; n. 196 unità di personale, comprese anche le 53 unità di cat. D, C e B, sono state valutate in applicazione dell'art. 9 del Contratto Collettivo Integrativo di Ateneo citato, relativo all'indennità di produttività collettiva ed individuale. L'Amministrazione ha proceduto alla valutazione della performance individuale, a seguito della presentazione di progetti di miglioramento rendicontati così come previsto dal Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance.

Si ritrasmettono, pertanto, copia del format presentato dalla ex CIVIT di cui in oggetto e copia delle schede relative alla valutazione delle prestazioni individuali - progetti di miglioramento per l'anno 2015 riservate al personale di cat. D, C e B con e senza responsabilità e funzioni specialistiche.

Nel rimanere a disposizione per ogni ulteriore chiarimento, si porgono i migliori saluti.



LA DIRETTRICE GENERALE

Maria Orfeo

RESPONSABILE DELL'AREA: MARIA ORFEO
HA COLLABORATO: Manuela Pompili



Il monitoraggio sulla valutazione del grado di conseguimento degli obiettivi individuali e sull'erogazione dei premi, relativo al ciclo della performance precedente¹

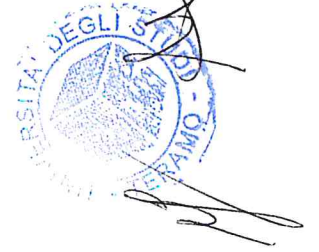
Per adeguare le richieste informative alla complessità organizzativa degli enti, la risposta alle domande 2, 4, 8 e 9 è facoltativa per le amministrazioni diverse dai Ministeri e dai grandi enti².

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
		mezza e anno (mm/aaaa)	valutazione ancora in corso	
Dirigenti di I fascia e assimilabili	111111	1_011_1/1_210_11_1_61	<input type="checkbox"/>	Xo 50% - 100% <input type="checkbox"/> 1% -49% <input type="checkbox"/> 0%
Dirigenti di II fascia e assimilabili	111111	1_11/1_1_1_1_1_1	<input type="checkbox"/>	Xo 50% - 100% <input type="checkbox"/> 1% -49% <input type="checkbox"/> 0%
Non dirigenti	204	1_017_1/1_21_011_1_61	<input type="checkbox"/>	Xo 50% - 100% <input type="checkbox"/> 1% -49% <input type="checkbox"/> 0%

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

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



2. Qual è il peso effettivo che i seguenti criteri di valutazione hanno assunto nella valutazione delle diverse categorie di personale?³

	contributo alla performance complessiva dell'amm.n	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 *	1_1_8_1%	1_1_8_1%	1_1_8_1%	1_1_6_1%			1_4_10_1%
Dirigenti di II fascia e assimilabili	1_1_1%	1_1_1%	1_1_1%	1_1_1%			1_1_1%
Non dirigenti	Cat EP, D, C e B			1_7_1_0_1%	1_1_1%	1_1_1%	1_3_10_1%

3. Qual è stata la distribuzione del personale per classi di punteggio finale?

	personale per classe di punteggio (valore assoluto):	
	100%- 90%	89%- 60%
Dirigenti di I fascia e assimilabili	1_1_1_1_1_1	1_1_1_1_1_1 inferiore al 60%
Dirigenti di II fascia e assimilabili	1_1_1_1_1_1	1_1_1_1_1_1
Non dirigenti **	EP 1_1_1_3_1 D 1_1_1_3_15 C 1_1_1_1_1_0	1_1_1_1_1_1 1_1_1_1_1_1 1_1_1_1_1_1
	D,C,B 193	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	€ 16.785			€ 16.785
Dirigenti di II fascia e assimilabili				
Non dirigenti	EP € 25.519 D € 17.509 C € 862,50 D,C,B, 45.225			€ 22.451 € 16.788 € 862,50 € 43.695

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)
personale per classe di retribuzione di risultato/premio (valore assoluto)	100%- 90% 89%- 60% inferiore al 60%



Dirigenti di I fascia e assimilabili	I_0 _2 _1	_ _ _ _ _ _1	_ _ _ _ _ _1	_ _ _ _ _ _1	_ _ _ _ _ _1
Dirigenti di II fascia e assimilabili	_ _ _	_ _ _ _ _ _1	_ _ _ _ _ _1	_ _ _ _ _ _1	_ _ _ _ _ _1
Non dirigenti	EP 0_ 8_	_ _ _ _ _ _3	_ _ _ _ _ _5_	_ _ _ _ _ _5_	_ _ _ _ _ _1
	D 0_ 8_	_ _ _ _ _ _5_	_ _ _ _ _ _8_	_ _ _ _ _ _8_	
	C 0_ 8_	10			
	D,C,D 08	193			3

Nei casi in cui sussistano differenziazioni all'interno della stessa categoria di personale, aggiungere le righe necessarie.

* l'unità indicata come dirigente di I° fascia e assimilabili è il Direttore Generale, valutato in base ai criteri stabiliti dal NUVA e dal Rettore. (si veda al riguardo gli allegati 2 e 3 al verbale n. 1 del 14.1.2016)

** tra i non dirigenti è ricompreso il personale di cat. EP, D, C con responsabilità e funzioni specialistiche pari a 61 unità di personale che è stato valutato per il risultato raggiunto sugli obiettivi assegnati nell'anno 2015, mentre il personale di cat D, C e B, con e senza responsabilità e funzioni specialistiche pari a 196 unità è stato valutato in base alla presentazione di progetti di miglioramento rendicontati tramite le schede di valutazione individuali.





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

	processo di valutazione (se no)		erogazione dei premi (se no) motivazioni	
	Si	No	Si	No
Dirigenti di I fascia e assimilabili	X		X	
Dirigenti di II fascia e assimilabili				
Non dirigenti	X		X	

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) indicare i criteri	data di sottoscrizione (gg/mm/aaaa)
Dirigenti e assimilabili		X		I criteri sono previsti nell'allegato 1 del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance relativi al sistema di valutazione del Direttore Generale dell'Università degli Studi di Teramo pubblicati sul sito di Ateneo. Il Sistema di Misurazione e Valutazione del Direttore Generale prevede, un risultato collegato al piano della performance	
Non dirigenti	X		Obiettivi raggiunti, competenze manageriali e comportamento		05/10/2015

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			
Non dirigenti	0	0	0
<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 checked="" type="checkbox"/> Sì <input type="checkbox"/> No</p>			
<p>*Nel caso in cui sussistano differenziazioni all'interno della stessa categoria di personale, aggiungere le righe necessarie.</p>			

