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

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 enti[2].

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	|0|1|	|0|6|/ |2|0|22| (*)	□	□ 50% - 100% □ 1% -49% ■ 0%
Dirigenti di II fascia e assimilabili	|0|1|	|0|6|/ |2|0|22| (*)	□	□ 50% - 100% □ 1% -49% ■ 0%
Non dirigenti	|5|1|	|0|6|/ |2|0|2|2|(**)	□	□ 50% - 100% □ 1% -49% ■ 0%

(*) La valutazione è stata rilasciata dall'OIV al Presidente della CCIAA della Basilicata in data 27/05/2022 (PROTOCOLLO 10591 in data 31/05/2021) ed è stata approvata dalla Giunta con la Delibera di Giunta n. 34 del 9 giugno 2022. Avvenuta pubblicazione in data 30/06/2022 nella sezione Amministrazione Trasparente del sito istituzionale della Relazione Annuale sulla Performance 2021 della Camera di commercio della Basilicata.

(**) Si precisa come la valutazione del personale non dirigente sia stata notificata agli interessati a mezzo pec entro fine maggio 2022 (come previsto dal SMVPOI) e si sia conclusa nel mese di giugno 2022 con la verifica e risoluzione delle procedure conciliative. A luglio è seguita la determinazione del S.G. di liquidazione della primalità.

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.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 organizzazione di appartenenza~~	competenze/ comportamenti organizzativi posti in essere
Dirigenti di I fascia e assimilabili	|4|8|,|5|6| %	~~|_|_| %~~	|3|,|5|0| %	|4|2|,|0|0| %			|3|,|4|5| %
Dirigenti di II fascia e assimilabili	|4|2|,|7|3| %	~~|_|_| %~~	|3,|4|0| %	4|0|,|0|0| %			1|0|,|6|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.

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

Non dirigenti	[redacted]	~~|_|_|%~~	~~|_|_|%~~	~~|_|_|%~~	~~|_|_|%~~

(***) Si precisa come sia stato calcolato il peso di ciascuna componente fatta cento la valutazione complessiva.

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

	personale per classe di punteggio (valore assoluto):		
	100,00%- 90,00%	89,99%- 60,00%	inferiore al 60,00%
Dirigenti di I fascia e assimilabili	|0|1|	|0|0|	|0|0|
Dirigenti di II fascia e assimilabili	|0|1|	|0|0|	|0|0|
Non dirigenti	|3|6|	|1|3|	|0|2|

~~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%	89,99%- 60%	inferiore al 60%
Dirigenti di I fascia e assimilabili	|0|7|	|0|1|	|0|0|	|0|0|

Dirigenti di II fascia e assimilabili	|0|7|	|0|1|	|0|0|	|0|0|
Non dirigenti	|0|7|	|3|6|	|1|3|	|0|2|

(****) La retribuzione di risultato dei non dirigenti è stata pagata con gli stipendi di luglio 2022 (valuta 25/07/2022) come da distinta n. 268 del 19/07/2022(mandati nn. 570-571-572) mentre quella dei dirigenti è stata pagata in medesima data con i mandati n.570.

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	■	□	_____ _____	■	□	Il SMVPOI il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance della Camera di commercio della Basilicata, adottato dalla Giunta con deliberazione n. 56 del 27 maggio 2019 e aggiornato con deliberazione n. 94 del 21 dicembre 2020
Dirigenti di II fascia e assimilabili	■	□	_____ _____	■	□	
Non dirigenti	■	□	_____ _____	■	□	

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

	Si	No	(se si) indicare i criteri	(se no) motivazioni	data di sottoscrizione (gg/mm/aaaa)
Dirigenti e assimilabili	■	□	Trova applicazione, in assenza di un contratto integrativo decentrato, il CCNL del 17.12.2020, triennio 2016-2018.	_____ _____ _____	CCNL del 17.12.2020, triennio 2016-2018

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

Non dirigenti	■	□	I compensi destinati a incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi sono corrisposti ai lavoratori interessati solo in riferimento all'annuale processo di valutazione della prestazione collegato al raggiungimento degli obiettivi strategici ed operativi annualmente contenuti nel Piano della Performance. I criteri di erogazione dei relativi compensi ai dipendenti sono definiti nel vigente Sistema di misurazione e valutazione della performance in coerenza con il Ciclo della performance. Il compenso destinato a remunerare la performance del dipendente è correlato sia ai risultati ottenuti dall'Ente nel suo complesso (risultati relativi alla performance organizzativa) sia alla qualità del contributo dato dal singolo al raggiungimento degli obiettivi, alle competenze dimostrate e ai comportamenti organizzativi tenuti (risultati relativi alla performance individuale).	_____ _____ _____	CCNL FF LL del 21/05/2018 + CCDI del 17/12/2019 (***)

(***)in data 17/12/2019 è stato sottoscritto il documento in applicazione dell'art. 69 del CCNL 21/05/2018 relativo alla procedura di contrattazione della retribuzione premiale per gli anni 2019-2021 (art.4 commi 7, 8 e 9 del CCDI 17/12/2019).

Il documento - sottoscritto dalla direzione camerale, dalle OO.SS. e dalle R.S.U. - ha previsto l'utilizzo, per gli anni 2019-2021, delle somme derivanti dalle economie di parte stabile relative all'anno 2018 in aumento all'istituto di parte variabile del "riconoscimento performance".

Le parti, su proposta delle OO.SS., hanno concordato, inoltre, nell'assegnare tutte le economie di risorse non erogate ai dipendenti in sede di attribuzione dei compensi sulle performance individuali per effetto della mancata attribuzione dei punteggi massimi al personale che si collochi ai primi posti(20% del totale arrotondato per eccesso) della graduatoria generale di merito, in proporzione ai punteggi attribuiti.

Questo OIV ha verificato l'effettiva applicazione di quanto previsto nel documento.

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	|0|0|	|0|0|	|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?	■ Si □ No