



Ministero
delle Infrastrutture e dei Trasporti
ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE

Prot. 3/5.2

Roma, 3 gennaio 2013

*Al Capo del Dipartimento per le
infrastrutture, gli affari generali ed il
personale*

*Al Capo del Dipartimento per i
trasporti, la navigazione ed i sistemi
informativi e statistici*

Trasmessa via fax

*Al Presidente del Consiglio superiore
dei lavori pubblici*

e, p.c.

Al Capo di Gabinetto

*Direzione Generale del personale e degli
affari generali*

LORO SEDI

OGGETTO: Sistema di misurazione e valutazione della performance ai sensi dell'articolo 7, comma 1, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n.150 – **Valutazione dei dirigenti di prima fascia per l'anno 2012.**

Com'è noto, ai sensi di quanto previsto dal Manuale operativo per il sistema di valutazione dei dirigenti, entro la fine del mese in corso, occorre avviare le procedure per la valutazione dei dirigenti di prima e seconda fascia.

A causa della sospensione del Sistema informativo per il controllo di gestione SIGEST, il calcolo delle percentuali di raggiungimento dei risultati conseguiti nell'anno 2012 dalle Direzioni Generali dei Dipartimenti e dalle Sezioni del Consiglio Superiore dei lavori pubblici, andrà effettuato manualmente, con le stesse modalità seguite per l'anno 2011, utilizzando le schede di cui all'Allegato 2.2 del citato Manuale.

Ad ogni buon conto, si riepilogano, di seguito, gli adempimenti previsti dal Manuale, per quanto specificamente attiene ai **dirigenti di prima fascia**.

- 1) **Entro il 28 gennaio**, a conclusione dell'ultimo monitoraggio effettuato, il valutato predispone una sintetica relazione sull'attività svolta nel corso dell'anno, tesa ad illustrare, in particolare, le motivazioni del mancato o parziale conseguimento degli obiettivi assegnati, allegando le schede di valutazione finale dei risultati (come si è detto, i dirigenti di prima fascia utilizzano, a tal fine, l'Allegato 2.2 del Manuale operativo per il sistema di valutazione dei dirigenti).

- 2) Alla presentazione della suddetta relazione, segue un colloquio tra il valutato ed il valutatore. A tal fine il valutatore, nel corso del mese di gennaio, predispone la valutazione dei risultati e dei comportamenti organizzativi.
- 3) **Entro il 10 febbraio**, al termine dei colloqui, è notificato al valutato lo schema di provvedimento contenente la scheda di valutazione dei risultati (Allegato 2.2) e la scheda di valutazione delle competenze organizzative (Allegato 4 del Manuale), debitamente motivata, con assegnazione di un termine non superiore a dieci giorni lavorativi, al fine di consentirgli di esperire l'eventuale fase di contraddittorio mediante la presentazione di osservazioni o richiesta di confronto diretto sulla regolarità della procedura seguita e sulle valutazioni effettuate.
- 4) **Entro il 28 febbraio**, il valutatore calcola per ciascun valutato il punteggio finale e notifica il provvedimento finale, contenente la scheda di cui all'Allegato 5 del Manuale.
- 5) **Entro il 31 marzo**, i provvedimenti di valutazione finali sono trasmessi alla Direzione generale del personale e degli affari generali, al fine dell'avvio della procedura per la corresponsione della retribuzione di risultato.

Si ravvisa, infine, la necessità di fornire le seguenti istruzioni di ordine generale.

- I responsabili dei centri di responsabilità amministrativa hanno il compito di valutare i dirigenti di prima fascia in servizio nella propria struttura organizzativa alla data del 31 dicembre 2012.
- I valutatori, così individuati, valutano, anche, i dirigenti che hanno lasciato, in corso d'anno, la propria struttura organizzativa per collocamento a riposo, per comando in altra amministrazione o per promozione.
- Per la valutazione finale dei risultati, il valutatore si riferisce al grado di raggiungimento degli obiettivi della struttura organizzativa diretta dal valutato al 31 dicembre 2012. Analogamente procede per i dirigenti che hanno lasciato, in corso d'anno, la propria struttura organizzativa per collocamento a riposo, per comando in altra amministrazione o per promozione.
- Per la valutazione dei comportamenti organizzativi, il valutatore utilizza i descrittori riportati ai paragrafi 2.2.3., 2.2.4. e 2.2.5. del Manuale operativo per il sistema di valutazione dei dirigenti, compila la tabella riportata in allegato 4 al medesimo Manuale e calcola il punteggio pesato totale.

Al riguardo, si rammenta che, a norma del punto 3.4.2 del Manuale, nella determinazione del punteggio da attribuire al valutato per la parte relativa ai comportamenti organizzativi, il valutatore tiene conto, altresì, dell'interazione avuta nel corso dell'anno con il valutato, portando in valutazione eventuali altri elementi oggettivi considerati rilevanti.

In particolare, si richiama l'attenzione sulla necessità di tener conto, in sede di valutazione, dei seguenti elementi:

- a) capacità di valutazione dei propri collaboratori dimostrata dal valutato mediante "*significativa differenziazione dei giudizi*" (v. art. 9, D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150), con la conseguenza che non può essere attribuito il massimo punteggio di "25" ai Direttori Generali i quali non abbiano differenziato in misura apprezzabile le valutazioni dei dirigenti di seconda fascia;
- b) puntuale adempimento degli obblighi alla cui inosservanza le norme, riportate in allegato, correlano fattispecie di responsabilità dirigenziale.

- Nel caso in cui uno dei valutati avesse prestato servizio, in corso d'anno, presso un'altra struttura organizzativa, il valutatore effettua la valutazione dei comportamenti organizzativi, sentito il dirigente di prima fascia presso cui ha prestato servizio il valutato.

Tanto si rappresenta, con preghiera di voler assicurare che, all'interno delle strutture di rispettiva competenza, sia data puntuale osservanza a quanto sopra riportato.

FIRMATO
IL PRESIDENTE
(Dott. Ing. Ciro Esposito)

Obblighi dalla cui violazione discendono forme di responsabilità dirigenziale

OBLIGO	PRESCRIZIONE NORMATIVA	FONTE
Emanazione del provvedimento	La mancata o tardiva emanazione del provvedimento costituisce elemento di valutazione della performance individuale, nonché di responsabilità disciplinare e amministrativo-contabile del dirigente e del funzionario inadempiente	L. 241/90 - Art. 2, comma 9
Partecipazione alla Conferenza di Servizi ovvero adozione della determinazione di conclusione del procedimento	La mancata partecipazione alla conferenza di servizi ovvero la ritardata o mancata adozione della determinazione motivata di conclusione del procedimento sono valutate ai fini della responsabilità dirigenziale o disciplinare e amministrativa, nonché ai fini dell'attribuzione della retribuzione di risultato.	L. 241/90 – Art. 14 <i>ter</i> , comma 6- <i>bis</i>
Divieto di ricorso a contratti di collaborazione coordinata e continuativa per lo svolgimento di funzioni ordinarie e di utilizzo dei collaboratori come lavoratori subordinati	Il ricorso a contratti di collaborazione coordinata e continuativa per lo svolgimento di funzioni ordinarie o l'utilizzo dei collaboratori come lavoratori subordinati è causa di responsabilità amministrativa per il dirigente che ha stipulato i contratti.	D.Lgs.165/2011- Art.7, comma 6
Raggiungimento degli obiettivi di performance ed osservanza delle direttive	Il mancato raggiungimento degli obiettivi accertato attraverso le risultanze del sistema di valutazione ovvero l'inosservanza delle direttive imputabili al dirigente comportano, previa contestazione e ferma restando l'eventuale responsabilità disciplinare secondo la disciplina contenuta nel contratto collettivo, l'impossibilità di rinnovo dello stesso incarico dirigenziale. In relazione alla gravità dei casi, l'amministrazione può inoltre, previa contestazione e nel rispetto del principio del contraddittorio, revocare l'incarico collocando il dirigente a disposizione dei ruoli di cui all'articolo 23 ovvero recedere dal rapporto di lavoro secondo le disposizioni del contratto collettivo	D.Lgs.165/2011- Art. 21, comma 1
Dovere di vigilanza sul rispetto, da parte del personale assegnato ai propri Uffici, degli standard quantitativi e qualitativi fissati dall'Amministrazione	Al di fuori dei casi di cui al comma 1, al dirigente nei confronti del quale sia stata accertata, previa contestazione e nel rispetto del principio del contraddittorio secondo le procedure previste dalla legge e dai contratti collettivi nazionali, la colpevole violazione del dovere di vigilanza sul rispetto, da parte del personale assegnato ai propri uffici, degli standard quantitativi e qualitativi fissati dall'amministrazione, conformemente agli indirizzi deliberati dalla CIVIT, la retribuzione di risultato è decurtata , sentito il Comitato dei garanti, in relazione alla gravità della violazione di una quota fino all'ottanta per cento.	D.Lgs.165/2011- Art. 21, comma 1 <i>bis</i>
Regolarità nell'utilizzo del lavoro flessibile	Al dirigente responsabile di irregolarità nell'utilizzo del lavoro flessibile non può essere erogata la retribuzione di risultato. (comma 3) I dirigenti che operano in violazione delle disposizioni dell'art. 36 del D.Lgs. 165/2001 (relativo all'utilizzo del lavoro flessibile), sono responsabili anche ai sensi dell'articolo 21 del presente decreto. Di tali violazioni si terrà conto in sede di valutazione dell'operato del dirigente ai sensi dell'articolo 5 del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 286. (comma 5)	D.Lgs.165/2011- Art. 36, commi 3 e 5
Esercizio dell'azione disciplinare	Il mancato esercizio o la decadenza dell'azione disciplinare, dovuti all'omissione o al ritardo, senza giustificato motivo, degli atti del procedimento disciplinare o a valutazioni sull'insussistenza dell'illecito disciplinare irragionevoli o manifestamente infondate, in relazione a condotte aventi oggettiva e palese rilevanza disciplinare, comporta, per i soggetti responsabili aventi qualifica dirigenziale, l'applicazione della sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione in proporzione alla gravità dell'infrazione non perseguita, fino ad un massimo di tre mesi in relazione alle infrazioni	D.Lgs.165/2011- Art. 55 <i>sexies</i> , comma 3

	<p>sanzionabili con il licenziamento, ed altresì la mancata attribuzione della retribuzione di risultato per un importo pari a quello spettante per il doppio del periodo della durata della sospensione.</p>	
Controllo sulle assenze	<p>Il responsabile della struttura in cui il dipendente lavora nonché il dirigente eventualmente preposto all'amministrazione generale del personale, secondo le rispettive competenze, curano l'osservanza delle disposizioni del presente articolo, in particolare al fine di prevenire o contrastare, nell'interesse della funzionalità dell'ufficio, le condotte assenteistiche. Si applicano, al riguardo, le disposizioni degli articoli 21 e 55-sexies, comma 3.</p>	D.Lgs.165/2011- Art. 55 <i>septies</i> , comma 6
Osservanza delle disposizioni per favorire l'accesso dei soggetti disabili agli strumenti informatici	<p>L'inosservanza delle disposizioni della presente legge comporta responsabilità dirigenziale e responsabilità disciplinare ai sensi degli articoli 21 e 55 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ferme restando le eventuali responsabilità penali e civili previste dalle norme vigenti.</p>	L.4/2004 – Art.9
Attuazione delle disposizioni del Codice dell'Amministrazione digitale (D.Lgs.82/2005)	<p>I dirigenti rispondono dell'osservanza ed attuazione delle disposizioni di cui al D.lgs. n. 85 del 2005 ai sensi e nei limiti degli articoli 21 e 55 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ferme restando le eventuali responsabilità penali, civili e contabili previste dalle norme vigenti. L'attuazione delle disposizioni del presente decreto è comunque rilevante ai fini della misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale dei dirigenti.</p>	D.Lgs. 82/2005 – Art. 12
Comunicazione e aggiornamento dei dati pubblici che devono essere contenuti nei siti delle P.A.	<p>Le pubbliche amministrazioni centrali comunicano in via telematica alla Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della funzione pubblica i dati di cui alle lettere <i>b</i>), <i>c</i>), <i>g</i>) e <i>g-bis</i>) del comma 1, secondo i criteri e le modalità di trasmissione e aggiornamento individuati con circolare del Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione. I dati di cui al periodo precedente sono pubblicati sul sito istituzionale del Dipartimento della funzione pubblica. La mancata comunicazione o aggiornamento dei dati è comunque rilevante ai fini della misurazione e valutazione della performance individuale dei dirigenti.</p>	D.Lgs. 82/2005 – Art. 54
Pubblicazione nei siti delle p.a. di moduli e formulari	<p>1. Le pubbliche amministrazioni provvedono a definire e a rendere disponibili per via telematica, nel rispetto dei requisiti tecnici di accessibilità di cui all'articolo 11 della legge 9 gennaio 2004, n. 4, l'elenco della documentazione richiesta per i singoli procedimenti, i moduli e i formulari validi ad ogni effetto di legge, anche ai fini delle dichiarazioni sostitutive di certificazione e delle dichiarazioni sostitutive di notorietà.</p> <p>2. Le pubbliche amministrazioni non possono richiedere l'uso di moduli e formulari che non siano stati pubblicati; in caso di omessa pubblicazione, i relativi procedimenti possono essere avviati anche in assenza dei suddetti moduli o formulari. La mancata pubblicazione è altresì rilevante ai fini della misurazione e valutazione della performance individuale dei dirigenti responsabili.</p>	D.Lgs. 82/2005 – Art. 57, comma 2
Comunicazione degli elementi necessari al completamento e aggiornamento dell'indice degli indirizzi delle p.a.	<p>Le amministrazioni aggiornano gli indirizzi e i contenuti dell'indice tempestivamente e comunque con cadenza almeno semestrale. La mancata comunicazione degli elementi necessari al completamento dell'indice e del loro aggiornamento è valutata ai fini della responsabilità dirigenziale e dell'attribuzione della retribuzione di risultato ai dirigenti responsabili.</p>	D.Lgs. 82/2005 – Art. 57 <i>bis</i> , comma 3
Raggiungimento degli obiettivi previsti nel piano operativo e nei piani e programmi specifici sui processi di riorganizzazione e di riallocazione delle risorse	<p>Il mancato raggiungimento degli obiettivi previsti nel piano operativo di cui al comma 407, lettera <i>b</i>), e nei piani e programmi di cui al comma 413 sono valutati ai fini della corresponsione ai dirigenti della retribuzione di risultato e della responsabilità dirigenziale</p>	L. 296/2006 – Art.1, comma 414

Rispetto dei termini per la conclusione dei procedimenti	Il rispetto dei termini per la conclusione dei procedimenti rappresenta un elemento di valutazione dei dirigenti; di esso si tiene conto al fine della corresponsione della retribuzione di risultato	L.69/2009 – Art. 7, comma 2
Comunicazione telematica al MEF della stima dei flussi di cassa giornalieri con le scadenze e le modalità di cui al D.M.	1. Ai fini dell'efficiente gestione del debito pubblico e per le finalità di cui all'articolo 47, le amministrazioni statali, incluse le loro articolazioni, e le amministrazioni pubbliche titolari di conti accesi presso la tesoreria dello Stato, comunicano telematicamente al Ministero dell'economia e delle finanze la stima dei flussi di cassa giornalieri con le scadenze e le modalità previste con decreto del Ministero dell'economia e delle finanze. 2. In caso di mancata ottemperanza all'obbligo di comunicazione, al dirigente titolare del centro di responsabilità amministrativa, viene applicata una sanzione amministrativa pecuniaria pari al 5 per cento della sua retribuzione di risultato.	
Adozione del Piano della performance	In caso di mancata adozione del Piano della performance è fatto divieto di erogazione della retribuzione di risultato ai dirigenti che risultano avere concorso alla mancata adozione del Piano, per omissione o inerzia nell'adempimento dei propri compiti, e l'amministrazione non può procedere ad assunzioni di personale o al conferimento di incarichi di consulenza o di collaborazione comunque denominati.	D.Lgs. 150/2009 Art. 10
Adozione e realizzazione del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità; assolvimento degli obblighi di pubblicazione sul proprio sito istituzionale delle informazioni nella sezione "Trasparenza, valutazione e merito", nonché di quelli relativi alla posta elettronica certificata.	In caso di mancata adozione e realizzazione del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità o di mancato assolvimento degli obblighi di pubblicazione di cui ai commi 5 e 8 (dell'art. 11 del D.Lgs. 150/2009), è fatto divieto di erogazione della retribuzione di risultato ai dirigenti preposti agli uffici coinvolti.	D.Lgs. 150/2009 Art. 11
Pubblicazione sui siti istituzionali, per ciascun procedimento amministrativo ad istanza di parte rientrante nelle proprie competenze, l'elenco degli atti e documenti che l'istante ha l'onere di produrre a corredo dell'istanza.	La mancata pubblicazione sui siti istituzionali, per ciascun procedimento amministrativo ad istanza di parte, dell'elenco degli atti e documenti che l'istante ha l'onere di produrre a corredo dell'istanza, è valutato ai fini dell'attribuzione della retribuzione di risultato ai dirigenti responsabili.	D.L. 70/2011, convertito dalla legge 106/2011 – Art. 6, comma 2, lettera b).
Trasmissione entro il termine previsto dei dati per la definizione dei fabbisogni standard.	In caso di omessa trasmissione dei dati senza motivata giustificazione entro il termine previsto nella richiesta di cui al comma 2, su comunicazione del Ministero dell'economia e delle finanze, l'amministrazione competente riduce la retribuzione di risultato dei dirigenti responsabili nella misura del 2 per cento.	D.L. 98/2011, convertito dalla legge 111/2011 – Art. 9, comma 3.