



*Ministero*  
*delle Infrastrutture e dei Trasporti*  
ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE

*Al Capo di Gabinetto*  
[ufficio.gabinetto@mit.gov.it](mailto:ufficio.gabinetto@mit.gov.it)

*Al Capo del Dipartimento per le  
infrastrutture, i sistemi informativi e  
statistici*  
[dip.infrastrutture@mit.gov.it](mailto:dip.infrastrutture@mit.gov.it)

*Al Capo del Dipartimento per i  
trasporti, la navigazione, gli affari  
generali ed il personale*  
[dip.trasporti@mit.gov.it](mailto:dip.trasporti@mit.gov.it)

*Al Comando Generale del Corpo delle  
Capitanerie di Porto*  
[cgcgp@mit.gov.it](mailto:cgcgp@mit.gov.it)

*Al Presidente del Consiglio Superiore  
dei lavori pubblici*  
[consiglio.superiore@mit.gov.it](mailto:consiglio.superiore@mit.gov.it)

*Al Direttore Generale per le  
investigazioni ferroviarie e marittime*  
[digifema@pec.mit.gov.it](mailto:digifema@pec.mit.gov.it)

*Al Presidente del Comitato Centrale  
per l'Albo Nazionale degli  
autotrasportatori*  
[albo.autotrasporto@pec.mit.gov.it](mailto:albo.autotrasporto@pec.mit.gov.it)

*Alla Struttura tecnica di missione per  
l'indirizzo strategico, lo sviluppo delle  
infrastrutture e l'alta sorveglianza*  
[segreteria.nuovastm@pec.mit.gov.it](mailto:segreteria.nuovastm@pec.mit.gov.it)

*e, p.c.*

*Al Referente della performance*  
[dg.personale@pec.mit.gov.it](mailto:dg.personale@pec.mit.gov.it)

**OGGETTO** : Sistema di misurazione e valutazione della performance ai sensi dell'articolo 7, comma 1, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n.150. - Avvio della fase di programmazione degli obiettivi per l'anno 2019.

Com'è noto, il Sistema di misurazione e valutazione della *performance* prevede, in questa fase, l'avvio del processo di definizione degli obiettivi da assegnare alle unità organizzative di secondo livello, anche ai fini della valutazione dei dirigenti di prima e seconda fascia e del personale.

Le proposte di obiettivi sono definite entro la metà del mese di ottobre, da parte del dirigente di seconda fascia d'intesa con il proprio personale, risultante da apposito verbale, e sono formulate tenendo conto - ove ricorra il caso - delle attività necessarie all'attuazione, nell'arco temporale annuale - dell'obiettivo specifico e/o strategico.

Le ulteriori fasi in cui risulta articolato il processo di valutazione prevedono:

- entro la fine del mese di ottobre, il consolidamento delle proposte con il Direttore generale e - per quanto attiene alla valutazione del personale dirigente - la condivisione, tra valutato e valutatore, dei pesi da attribuire a ciascun comportamento organizzativo;
- entro la fine del mese di novembre, il consolidamento delle proposte tra Direttore generale e titolare del centro di responsabilità amministrativa;
- nel mese di gennaio, l'emanazione delle direttive per l'assegnazione di obiettivi e risorse nei tempi e secondo le modalità stabilite dai citati Manuali.

Per quanto riguarda la definizione degli obiettivi concernenti la valutazione del personale civile delle Capitanerie di porto, si prega il Comando Generale di voler assicurare l'inoltro della presente ai propri Uffici periferici, evidenziando che, in mancanza di diverse proposte, saranno confermati, per l'anno 2019, i medesimi obiettivi previsti per l'anno in corso.

Tanto sopra premesso, si prega di voler assicurare, nell'ambito delle strutture organizzative di rispettiva competenza, puntuale osservanza a quanto previsto dal Sistema di misurazione e valutazione della *performance* e dai relativi Manuali operativi, attivandosi, fin d'ora, affinché siano definite da parte dei dirigenti di seconda fascia le proposte di obiettivi per l'anno 2019.

Infine, si invitano i titolari dei centri di responsabilità amministrativa presso i quali operano dirigenti di prima fascia con incarico di consulenza, studio e ricerca, a definire, con gli stessi, le proposte di obiettivi da conferire per l'anno 2019.

IL PRESIDENTE  
(Dott. Ing. Ciro Esposito)

