



Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca

Decreto ministeriale recante “Ricognizione di indicazioni e criteri per l’attribuzione del trattamento accessorio al personale dirigenziale e delle Aree per l’anno 2014”

- VISTO il D.lgs. 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni e integrazioni, recante “Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”;
- VISTO il D.lgs. 2009, n. 150, recante “Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”;
- VISTO il D.L. 6 luglio 2012, n. 95 convertito, con modificazioni, nella legge 7 agosto 2012, n. 135, con particolare riferimento all’art. 5, commi 11 e 11 bis, che delinea il processo di valutazione del personale, nelle more dei rinnovi contrattuali previsti dall’art. 6 del d.lgs. 1 agosto 2011, n. 141;
- VISTO il D.L. 24 giugno 2014, n. 90, recante “Misure urgenti per la semplificazione e la trasparenza amministrativa e per l’efficienza degli uffici giudiziari”, convertito, con modificazioni, nella legge 11 agosto 2014, n. 114, che all’art. 19, comma 10, prevede l’adozione di un prossimo regolamento in materia di misurazione e valutazione della performance ai fini anche di una “revisione e semplificazione degli adempimenti a carico delle amministrazioni pubbliche” per “valorizzare le premialità nella valutazione della performance, organizzativa e individuale”;
- VISTO il D.P.C.M. 11 febbraio 2014, n. 98 recante “Regolamento di organizzazione del Ministero dell’istruzione, dell’università e della ricerca”, registrato alla Corte dei conti il 16 giugno 2014 al n. 2390” e pubblicato nella G.U. del 14 luglio 2014;
- VISTO il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, approvato con D.M. 27 gennaio 2011, prot. n. 1142/GM;
- VISTO il D.M. del 25 novembre 2013, n. 971, recante “ Ricognizione di indicazioni e criteri per l’attribuzione del trattamento accessorio al personale dirigenziale e delle Aree per gli anni 2012 e 2013”;
- CONSIDERATO che le predette disposizioni normative, con particolare riferimento al citato D.L. n. 95/2012, hanno introdotto importanti modifiche in materia;
- TENUTO CONTO che nel corso dell’anno 2014 l’Amministrazione ha dato avvio al processo di riorganizzazione di cui al citato d.P.C.M. n. 98/2014 e al D.M., recante “Individuazione degli uffici di livello dirigenziale non generale dell’Amministrazione centrale”, in corso di perfezionamento;
- CONSTATATO che il predetto processo di riorganizzazione ha determinato, per l’anno 2014, una fase di transizione che non ha consentito l’adozione dell’aggiornamento del Sistema di misurazione e valutazione, attualmente vigente;
- CONSIDERATO che, nel rispetto del vigente Sistema di misurazione e valutazione di cui al D.M. del 27 gennaio 2011, n. 1142/GM, occorre fornire, ai fini dell’attribuzione del trattamento accessorio per l’anno 2014, indicazioni operative volte ad assicurare la completa ed omogenea attuazione delle procedure di valutazione dei dipendenti, in linea con le disposizioni di cui al D.M n. 971/2013;
- SENTITE le OO.SS. di categoria



Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca

DECRETA

Art. 1

Le procedure di valutazione dei dirigenti di II fascia e del personale delle Aree del Ministero dell'Istruzione, Università e Ricerca, ai fini dell'attribuzione del trattamento economico accessorio, vengono attuate, per l'anno 2014, secondo le modalità indicate negli articoli successivi.

Art. 2

Ai fini della valutazione, per i dirigenti di II fascia in servizio presso gli Uffici di diretta collaborazione del Ministro il valutatore coincide con il Capo di Gabinetto; per i dirigenti di II fascia in servizio presso gli Uffici di supporto al Capo Dipartimento, il valutatore coincide con quest'ultimo; per tutti gli altri dirigenti di II fascia il valutatore coincide con il dirigente di I fascia preposto all'ufficio presso cui è in servizio.

Qualora non siano più in servizio i Capi Dipartimento o i dirigenti di I fascia presso i cui uffici hanno prestato servizio i dirigenti di II fascia nell'anno 2014, la valutazione verrà effettuata dal Capo Dipartimento o dal dirigente di I fascia subentrato, previo parere del precedente dirigente.

Nel caso in cui, al momento della valutazione, sia vacante presso l'Amministrazione centrale il posto di funzione dirigenziale generale della Direzione del valutato, il valutatore, acquisiti i necessari elementi conoscitivi, sarà il Capo Dipartimento e, nel caso sia vacante il posto di funzione generale o di coordinamento regionale, il valutatore sarà il Capo Dipartimento per la programmazione e la gestione delle risorse umane, finanziarie e strumentali, sentito il Capo Dipartimento del sistema educativo, istruzione e formazione.

Per i dirigenti degli uffici di supporto al Capo dipartimento, nel caso in cui al momento della valutazione sia vacante il posto di Capo Dipartimento, il valutatore, acquisiti i necessari elementi conoscitivi dal Capo Dipartimento pro tempore, sarà il Capo di Dipartimento per la programmazione e gestione delle risorse umane, finanziarie e strumentali.

Art. 3

La valutazione del personale dirigenziale avverrà tramite una apposita scheda, allegata al presente atto (All. 1), che consente di valutare sia il conseguimento degli obiettivi assegnati e il contributo dato alla performance complessiva dell'amministrazione, che il comportamento organizzativo, ivi compresa la capacità di valutazione dei propri collaboratori.

Tale scheda si compone di due parti.

La prima parte è relativa alla verifica del raggiungimento degli obiettivi individuali e dell'unità organizzativa di ciascun dirigente di II fascia e prevede l'attribuzione di un punteggio massimo di 100. Gli obiettivi da riportare in tale sezione sono quelli desunti dal Piano della performance 2014-2016 e successivi aggiornamenti, e attribuiti a ciascun dirigente in coerenza con quanto previsto nell'atto di conferimento dell'incarico dirigenziale.

Nella fase di verifica, il valutatore terrà conto del grado di raggiungimento degli obiettivi, del contributo assicurato alla performance complessiva dell'amministrazione e degli eventuali elementi di difficoltà riscontrati nell'attività gestionale, così come eventualmente indicati nella scheda EDE (elementi di difficoltà evidenziati), allegata al presente atto (All. 2).

La seconda parte è relativa al "comportamento organizzativo", da valutare secondo i seguenti criteri: analisi e programmazione; gestione e realizzazione; relazione, coordinamento e capacità di valutazione dei propri collaboratori. Tale sezione prevede l'attribuzione di un punteggio massimo di 10.



Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca

Il punteggio complessivo massimo attribuibile è pari a 110.

Il punteggio massimo verrà attribuito a non più del 30% del personale dirigenziale non generale in servizio.

Art. 4

Ai fini della valutazione, per il personale delle Aree il valutatore coincide con il dirigente preposto all'ufficio presso il quale è in servizio il valutato.

Qualora non sia più in servizio il dirigente di II fascia presso il cui ufficio ha reso la prestazione il valutato nell'anno 2014, la valutazione verrà effettuata dal dirigente di II fascia subentrato, previo parere del precedente dirigente.

Nel caso in cui al momento della valutazione sia vacante il posto di funzione dirigenziale non generale dell'ufficio di appartenenza del valutato, il valutatore coinciderà con il competente dirigente di I fascia.

In assenza del competente dirigente di I fascia, la valutazione verrà effettuata dal dirigente dell'ufficio I della Direzione generale di appartenenza del valutato, sia per l'Amministrazione centrale che periferica.

La valutazione, che verrà effettuata con l'attribuzione di un coefficiente, pari a 0,60 quale coefficiente complessivo minimo e pari a 3,00 quale coefficiente complessivo massimo, ha ad oggetto la prestazione lavorativa svolta dal valutato, nell'ambito degli obiettivi e delle competenze proprie dell'ufficio di appartenenza, tenuto conto delle mansioni proprie del profilo professionale del valutato e degli specifici compiti assegnati dal dirigente, nonché dei comportamenti organizzativi dimostrati.

I criteri cui fare riferimento ai fini dell'attribuzione del coefficiente sono i seguenti:

1. livello di responsabilità
2. fungibilità delle prestazioni di lavoro e/o dell'eventuale aggravio di lavoro per situazioni contingenti, e/o collaborazione interfunzionale e flessibilità;
3. accuratezza e tempestività nello svolgimento delle attività;
4. comunicazione e gestione delle relazioni con l'utenza e/o all'interno dell'ufficio;
5. sviluppo e condivisione della conoscenza e/o analisi e risoluzione dei problemi;
6. contributo assicurato al raggiungimento degli obiettivi dell'unità organizzativa di appartenenza.

Art. 5

La Direzione generale per le risorse umane e finanziarie provvederà, per quanto di propria competenza, ad avviare e a coordinare le procedure di valutazione, secondo le indicazioni nel presente atto, e a dare impulso alle trattative con le organizzazioni sindacali per la sottoscrizione dei relativi contratti integrativi, nel rispetto della normativa vigente.

IL MINISTRO
Stefania Giannini

SCHEDA DI VALUTAZIONE DIRIGENTI DI II FASCIA

ANNO

Dipartimento:
Direzione generale:
Ufficio:
Cognome e nome:

RISORSE DISPONIBILI		
Umane (a)	Finanziarie (b)	Materiali (c)
a. elencarli per livello o classe di appartenenza; b. se sono state ripartite; c. materiale tecnico informatico		

Sezione I – Obiettivi

Obiettivi	Peso	Indicatore	Target	Valore raggiunto	Verifica	Punteggio
Totale punteggio raggiungimento obiettivi (max. 100)						

Sezione II – Comportamento organizzativo

Analisi e programmazione	Gestione e realizzazione	Relazione, coordinamento e capacità di valutazione
Totale punteggio per il comportamento organizzativo (max. 10)		

Totale complessivo (max. 110):

Il Direttore Generale

Il Dirigente

Dipartimento:	Dirigente:
Direzione Generale:	

Obiettivo:

Tipologia di difficoltà:

SI

- mutamento obiettivi programmati
- insufficiente consistenza di personale;
- non adeguata preparazione professionale del personale coinvolto;
- non adeguate risorse strumentali;
- non sufficienti risorse finanziarie;
- difficoltà di coordinamento con altre strutture dell'amministrazione;
- altro (specificare di seguito)

Ulteriori osservazioni o specificazioni del valutato:

Giudizio del responsabile della valutazione sulla opportunità di nuova programmazione:

Il Direttore Generale

Il Dirigente