



Ministero della Salute

DIPARTIMENTO PER L'ORDINAMENTO SANITARIO, LA RICERCA E
L'ORGANIZZAZIONE DEL MINISTERO
DIREZIONE GENERALE DELL'ORGANIZZAZIONE, BILANCIO
E PERSONALE - UFFICIO III

2002/DGOBP/III/20/

ACCORDO DI CONCERTAZIONE CONCERNENTE IL SISTEMA DI VALUTAZIONE DEL PERSONALE DIRIGENTE

Nei giorni 23 settembre, 7 ottobre, 23 novembre, 4, 5 e 10 dicembre 2002, si sono riunite, presso la sede del Ministero della Salute sita in Piazzale dell'Industria, n.20, la delegazione di parte pubblica e quella di parte sindacale, debitamente convocate, per la concertazione concernente, tra l'altro, il sistema di valutazione del personale dirigente del Ministero. Hanno partecipato, per la parte pubblica, il dott. Raffaele D'Ari, Capo del Dipartimento per l'ordinamento sanitario, la ricerca e l'organizzazione del Ministero, la dott.sa Magda Fossati, Direttore Generale della Direzione generale delle prestazioni sanitarie e medico-legali, il dott. Giuseppe Celotto, Direttore Generale della Direzione generale dell'organizzazione, bilancio e personale, il dott. Giuseppe Viggiano, dirigente dell'Ufficio relazioni sindacali della medesima Direzione generale; per la parte sindacale i rappresentanti delle OO.SS. CGIL/FP, CISL/FPS, UIL/PA, CIDA/UNADIS, DIRSTAT, CONFSA/UNSA e ASSOMED/SIVEMP.

Le delegazioni, dopo approfondita discussione,

VISTO il D.M. 25 giugno 2002 che ha costituito la delegazione di parte pubblica per la contrattazione integrativa e la concertazione, a livello di amministrazione, del personale dirigente ed ha assegnato la presidenza della medesima al Capo del Dipartimento per l'Ordinamento Sanitario, la Ricerca e l'Organizzazione, o, su delega del medesimo, al Direttore della Direzione Generale per l'Organizzazione, il Bilancio ed il Personale;

VISTA la delega a sottoscrivere il presente accordo rilasciata in data 11 dicembre 2002 dal Capo del Dipartimento per l'ordinamento sanitario, la ricerca e l'organizzazione del Ministero, Dott. Raffaele D'Ari, nella sua qualità di presidente della delegazione di parte pubblica, al Direttore Generale della Direzione generale dell'organizzazione, bilancio e personale, Dott. Giuseppe Celotto;

VISTO il decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165;

VISTO l'art.5 del decreto legislativo 30 luglio 1999, n.286;

VISTA la legge 7 agosto 1990, n.241, ed in particolare gli artt.7 e seguenti che recano disposizioni per la partecipazione al procedimento amministrativo dei soggetti interessati;

VISTO il CCNL per il quadriennio 1998-2001 ed il primo biennio economico 1998-1999 del personale dirigente dell'Area 1, ed in particolare gli artt.13 e 35;

VISTO il documento elaborato dall'Amministrazione, concernente il sistema di valutazione dei dirigenti e consegnato alle OO.SS. nella riunione del 13 settembre u.s. e convocata per fornire la prescritta informativa


VISTO lo schema di decreto ministeriale relativo ai criteri per la valutazione dei dirigenti del Ministero della salute, predisposto dall'Amministrazione sulla base del citato documento ed allegato al presente verbale di accordo quale parte integrante dello stesso;
 VALUTATE, alla luce delle esigenze dell'Amministrazione, le proposte di modifica e di integrazione avanzate dalle OO.SS.;
 RAVVISATA l'opportunità di adottare in via sperimentale i criteri per la valutazione dei dirigenti per l'anno 2003,

CONVENGONO CHE

1. Le prestazioni ed i comportamenti organizzativi dei dirigenti del Ministero della Salute nonché il grado di realizzazione degli obiettivi sono valutati secondo la metodologia di cui allo schema di decreto ministeriale ed all'unito documento allegati al presente verbale di accordo quali parti integranti dello stesso (all.ti nn. 1 e 2).
2. La procedura di cui comma 1, per l'anno 2003, è adottata in via sperimentale. Nel corso del predetto anno, i colloqui intermedi di cui al punto 6) del citato documento sono effettuati rispettivamente entro il 30 giugno ed il 30 ottobre.
3. E' costituito un gruppo di lavoro composto, per la parte pubblica, dal Direttore Generale della Direzione Generale dell'organizzazione, del bilancio e del personale, dai dirigenti degli uffici II e III della medesima Direzione e dai direttori degli uffici I dei Dipartimenti, nonché, per la parte sindacale, da un rappresentante designato da ciascuna organizzazione sindacale rappresentativa dell'Area 1 della dirigenza. In caso di impedimento dei componenti le parti possono indicare sostituti. Il gruppo di lavoro si riunirà entro 20 giorni da ogni colloquio tra valutando e valutatore e procederà ad una analisi congiunta dell'attuazione del sistema di valutazione ed alla elaborazione di uno schema di classi di indicatori.

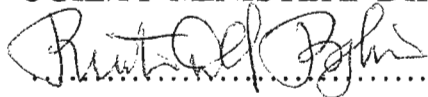
Roma, li 17 dicembre 2002

PER LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA:

Dr. Giuseppe Celotto ... 

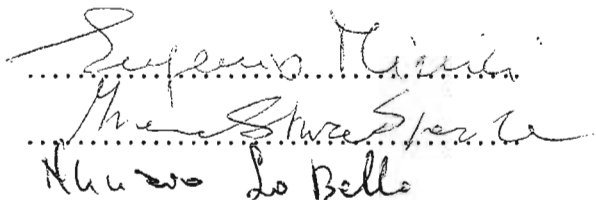
PER LE OO.SS.:

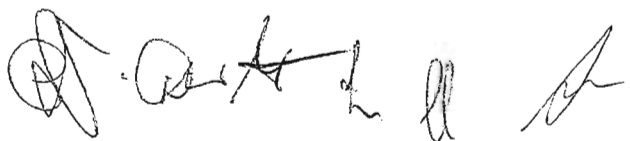
CGIL/FP MINISTERI DIRIGENTI



.....

...
 CISL/FPS - SETTORE STATALI







UIL/PA COORDINAMENTO
NAZIONALE DIRIGENTI
MINISTERIALI

.....
.....

CONFSAL/UNSA FEDERAZIONE
STATALI

.....
.....

CIDA/UNADIS MINISTERI

Giuseppe Valli
.....
.....

DIRSTAT

Clara Rocca
.....
.....

ASSOMED/SIVEMP

Luigi Rocca
.....
.....

Viggiano/Bichi

[Handwritten signatures]



Ministero della Salute

**DIPARTIMENTO PER L'ORDINAMENTO SANITARIO, LA RICERCA E
L'ORGANIZZAZIONE DEL MINISTERO
DIREZIONE GENERALE DELL'ORGANIZZAZIONE, BILANCIO
E PERSONALE - UFFICIO III**

IL MINISTRO

VISTO il decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165, e successive modifiche ed integrazione;
VISTO l'art.5 del decreto legislativo 30 luglio 1999, n.286;
VISTA la legge 7 agosto 1990, n.241, ed in particolare gli artt.7 e seguenti che recano disposizioni per la partecipazione al procedimento amministrativo dei soggetti interessati;
VISTO il CCNL per il quadriennio 1998-2001 ed il primo biennio economico 1998-1999 del personale dirigente dell'Area 1, ed in particolare gli artt.13 e 35;
CONSIDERATO che i criteri per la valutazione dei dirigenti del Ministero della Salute, elaborati dall'Amministrazione, sono stati oggetto di concertazione con le OO.SS. in applicazione dell'art.6 del predetto CCNL;
RAVVISATA l'opportunità di adottare in via sperimentale i summenzionati criteri per la valutazione dei dirigenti per l'anno 2003

DECRETA

ARTICOLO UNICO

1. Le prestazioni ed i comportamenti organizzativi dei dirigenti del Ministero della Salute nonché il grado di realizzazione degli obiettivi sono valutati, in relazione alle risorse umane, finanziarie e strumentali effettivamente disponibili, secondo la metodologia di cui al documento allegato che fa parte integrante del presente decreto.
2. La procedura di cui comma 1, per l'anno 2003, è adottata in via sperimentale. La stessa ha valore ai fini previsti dalle vigenti disposizioni legislative e contrattuali. A conclusione del periodo di sperimentazione il sistema di valutazione è sottoposto a verifica onde apportare i correttivi che si rendessero eventualmente necessari.
3. L'esito della verifica e della valutazione è inserito nel fascicolo personale del dirigente sia al fine di tenerne conto in sede di affidamento di ulteriori incarichi dirigenziali sia allo scopo di agevolare l'esercizio del diritto di accesso.

Roma, li

IL MINISTRO



Documento allegato al D.M.

**“SISTEMA DI VALUTAZIONE DEL PERSONALE
CON INCARICO DIRIGENZIALE”**





1. Introduzione – Finalità della metodologia

Secondo la metodologia proposta, il sistema di valutazione delle prestazioni è utile ai fini della gestione della struttura organizzativa ed attraverso il medesimo è possibile:

- rendere trasparente il dialogo tra dirigenti e direttori generali,
- promuovere percorsi di sviluppo delle competenze,
- orientare i percorsi di sviluppo professionali.

Infatti, in base al disposto del decreto legislativo n.286 del 1999 ed in coerenza con quanto stabilito dai vigenti contratti collettivi, le pubbliche Amministrazioni valutano annualmente le prestazioni dei propri dirigenti ed i comportamenti relativi allo sviluppo delle risorse professionali, umane ed organizzative assegnate.

La valutazione tiene particolarmente conto dei risultati dell'attività amministrativa e di gestione e si ispira ai seguenti principi:

- trasparenza e pubblicità dei criteri e dei risultati;
- partecipazione al procedimento di valutazione del valutato;
- diretta conoscenza dell'attività del valutato da parte del valutatore di prima istanza;
- incompetenza a svolgere l'attività di valutazione da parte degli organi preposti a servizi ispettivi o a controllo di regolarità contabile o legittimità amministrativa.

Gli obiettivi del sistema di valutazione sono, oltre a quelli previsti dalle vigenti disposizioni legislative e contrattuali:

- chiarire i fini generali e gli obiettivi di sviluppo dell'Amministrazione;
- valorizzare le risorse professionali più attive e qualificate;
- attivare confronti diffusi sull'andamento dell'organizzazione;
- migliorare l'organizzazione e qualificare il lavoro.

2. Modalità della valutazione

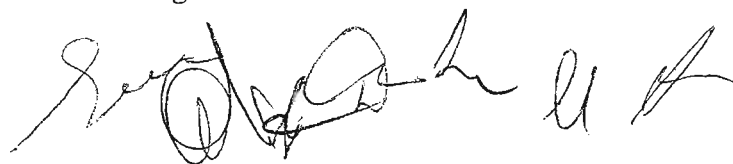
La metodologia ha per oggetto le prestazioni dei singoli dirigenti ovvero il raggiungimento degli obiettivi ed i comportamenti organizzativi.

Operativamente la metodologia prevede che, conformemente al disposto degli artt. 4 e 14 del d. lgs. n.165 del 2001, successivamente alla pubblicazione della legge di bilancio, il Ministro emani le direttive generali per l'azione amministrativa e la gestione, definendo obiettivi, priorità, piani e programmi.

Sulla scorta di dette direttive e tenuto conto degli obiettivi specifici di ogni Dipartimento e Direzione generale e delle linee di sviluppo delle funzioni istituzionali, entro il 31 gennaio di ogni anno, il Ministro, i Capi dipartimento e i Direttori generali, ciascuno per la rispettiva competenza, assegnano ai dirigenti gli obiettivi da raggiungere in termini di risultati e di comportamenti attesi, in relazione alle risorse umane, finanziarie e strumentali disponibili, dopo averne preliminarmente discusso con gli interessati.

In caso di mancata tempestiva emanazione delle direttive del Ministro, si procederà comunque all'individuazione degli obiettivi - nell'ambito dei programmi e dei piani pluriennali precedentemente definiti dall'organo di vertice politico, nonché delle attribuzioni specifiche dei singoli uffici generali -, con riserva di successiva integrazione, sentito il dirigente.

Gli obiettivi relativi alle prestazioni ed i comportamenti attesi hanno diverso peso rispetto alla valutazione complessiva: il 70% i primi, il 30% i secondi, fermo restando che le modalità di determinazione dei valori retributivi collegati ai risultati ed al raggiungimento degli obiettivi assegnati ed alla realizzazione di specifici progetti costituiscono materia di contrattazione collettiva integrativa a livello di Ministero.





3. Gli obiettivi relativi alla prestazione

Gli obiettivi relativi alla prestazione di ciascun dirigente sono definiti tenuto conto delle direttive del Ministro, delle competenze istituzionali e del provvedimento di conferimento dell'incarico ovvero del separato provvedimento di cui all'art.19 comma 2 del d.lgs. n.165 del 2001.

Essi devono avere le seguenti caratteristiche:

- essere realistici, in relazione anche alle risorse disponibili, e numericamente limitati (3-5),
- essere significativi e, comunque, inserirsi coerentemente negli indirizzi di sviluppo dell'attività amministrativa individuati con le direttive del Ministro,
- essere misurabili e direttamente controllabili, al fine di poter costituire oggetto di valutazione.

A ciascun obiettivo è assegnato un peso percentuale in base alla rilevanza con riguardo, rispettivamente, alle strategie del Ministero, agli obiettivi specifici della direzione generale ed alle linee di sviluppo delle funzioni istituzionali. La somma del peso percentuale dei singoli obiettivi dovrà essere pari a 100.

L'obiettivo è misurato attraverso uno o più indicatori, che sono definiti dal direttore generale, sentito il dirigente, contestualmente all'assegnazione degli obiettivi stessi.

Le tipologie di indicatori sono le seguenti:

- indicatori di realizzazione finanziaria, che misurano il grado di avanzamento della spesa prevista;
- indicatori di realizzazione fisica, che misurano il grado di realizzazione del progetto o dell'intervento;
- indicatori di risultato, che misurano il grado di raggiungimento dell'obiettivo che il progetto o l'intervento si propone di conseguire.
- indicatori di impatto, che esprimono l'impatto che il raggiungimento degli obiettivi genera sul sistema di riferimento (P.A., collettività) e concernono, di regola, gli obiettivi strategici definiti ed assegnati dal Ministro ai dirigenti di livello generale.

Le suddette tipologie sono specificate in classi di indicatori definite a seguito della sperimentazione del sistema.

Per la valutazione del **grado di raggiungimento degli obiettivi** il valutatore utilizza il criterio

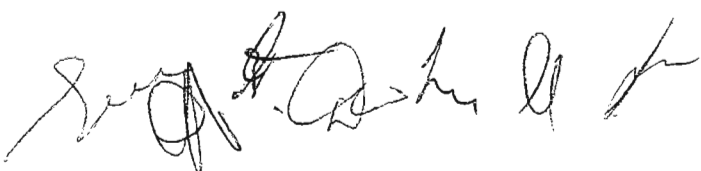
- **a scaglioni**: le soglie di realizzazione dell'obiettivo sono espresse in percentuale e articolate **in 10 fasce**; l'obiettivo potrà essere raggiunto al 10%, 20%, 30%, 40%, 50%, 60%, 70%, 80%, 90% ed al 100%; sulla base della percentuale di realizzazione dell'obiettivo il dirigente sarà collocato in una delle 10 fasce.

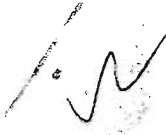
Il procedimento da applicare sarà sintetizzato in apposita SCHEDA (come da modello di cui all'Allegato 1 al presente documento) dove saranno indicate le risorse disponibili e programmate, nonché saranno concordemente definiti per ciascun obiettivo:

- uno o più indicatori per la valutazione della prestazione,
- un peso percentuale in ragione della rilevanza dell'obiettivo.

In caso di mancato raggiungimento dell'intesa tra valutatore e valutando, quest'ultima è promossa dal Ministro per i direttori generali e dal Capo dipartimento per i dirigenti di II fascia.

Ogni scheda è redatta e sottoscritta dal valutatore e dal valutando in tre copie: una da conservare agli atti del dipartimento o direzione generale di appartenenza, una da consegnare al dirigente ed una da trasmettere alla Direzione generale dell'organizzazione, bilancio e personale per l'acquisizione al fascicolo dell'interessato.





Il valore conseguito in relazione al singolo obiettivo sarà ponderato in relazione al peso percentuale dello stesso. La ponderazione si ottiene moltiplicando la percentuale di raggiungimento dell'obiettivo per il peso percentuale del medesimo. I valori ponderati relativi a ciascun obiettivo vanno sommati e il loro totale rappresenterà il valore globale di realizzazione degli obiettivi relativi alla prestazione.

4. I comportamenti attesi

Come detto, la metodologia prevede che, entro il 31 gennaio di ogni anno, siano definiti anche i comportamenti organizzativi attesi dal dirigente. Essi devono presentare le stesse caratteristiche degli obiettivi di prestazione (punto 3, secondo capoverso) e vanno individuati in relazione alle qualità organizzative raggruppate nelle seguenti 4 macro-aree:

- Leadership: aver guidato le strutture organizzative verso l'innovazione. Comprende le qualità necessarie per la gestione della discontinuità dello scenario di riferimento e per l'attivazione di comportamenti di sviluppo nelle persone e nelle strutture organizzative.
- Management: aver gestito in modo ottimale le risorse. Comprende le qualità necessarie per la gestione della complessità organizzativa e per la finalizzazione dei comportamenti delle persone e delle organizzazioni verso i risultati.
- Relazioni e networking: cooperazione all'interno ed all'esterno dell'organizzazione. Comprende le qualità necessarie alle persone ed alle organizzazioni per la costruzione e la gestione dei sistemi relazionali rilevanti per il raggiungimento degli obiettivi.
- Efficacia nel raggiungimento degli obiettivi. Comprende le qualità necessarie per l'impostazione e la gestione di percorsi finalizzati alla realizzazione degli obiettivi, nonché le qualità necessarie per sviluppare la propria professionalità approfondendo le proprie competenze tecnico-professionali e gestionali.

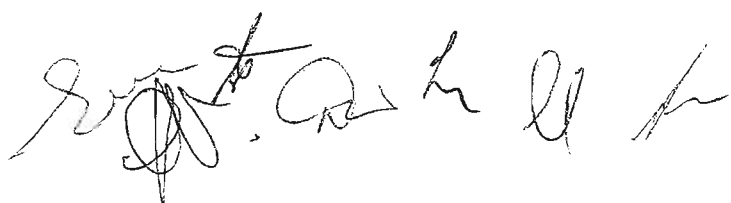
A ciascuna area di qualità è assegnato un peso sulla base delle strategie del Ministero, del dipartimento o della direzione generale, degli obiettivi specifici di miglioramento organizzativo e dei percorsi di sviluppo delle competenze del dirigente. La somma dei pesi percentuali delle singole aree di qualità dovrà essere pari a 100.

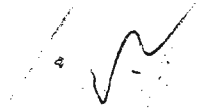
Il procedimento è sintetizzato nella compilazione di una SCHEDA (come da modello di cui all'Allegato 2 al presente documento) dove vanno indicati le macroaree e le aree di qualità concordemente individuate, con il relativo peso percentuale. Nella medesima scheda sarà successivamente descritto dal valutatore il comportamento corrispondentemente osservato.

Ogni scheda è redatta e sottoscritta dal valutatore e dall'interessato in tre copie: una da conservare agli atti del dipartimento o della direzione generale di appartenenza, una da consegnare al dirigente ed una da trasmettere alla Direzione generale dell'organizzazione, bilancio e personale per l'acquisizione al fascicolo dell'interessato.

La **valutazione del comportamento** è effettuata con il metodo **a scaglioni**: le soglie di realizzazione dei comportamenti sono espresse in percentuale e articolate **in 4 fasce** (25%, 50%, 75% e 100%). Si procede, quindi, alla ponderazione del peso di ogni singola area di qualità, moltiplicando il peso attribuito alla stessa per il grado di raggiungimento del comportamento. La somma delle valutazioni ponderate darà il valore globale della valutazione del dirigente relativa ai comportamenti.

5. Il calcolo della **valutazione finale** complessiva del dirigente





La valutazione finale complessiva del dirigente si ottiene sommando la valutazione globale degli obiettivi di prestazione, ponderata al 70%, con la valutazione globale dei comportamenti organizzativi, ponderata al 30%.

Essa concorrerà a determinare l'entità della retribuzione di risultato spettante a ciascun dirigente secondo i criteri concordati con le OO.SS. in sede di contrattazione collettiva integrativa a livello di Ministero.

In caso di valutazione inferiore al minimo previsto per la corresponsione della retribuzione di risultato, la formalizzazione della valutazione medesima deve essere obbligatoriamente preceduta da notifica al dirigente interessato, con assegnazione di un termine certo e congruo (di almeno 10 giorni lavorativi) al fine di consentirgli di esperire la fase del contraddittorio mediante presentazione di osservazioni o richiesta di confronto diretto. In tal caso il dirigente ha diritto di accesso informale a tutti gli atti mediante i quali è avvenuta la sua valutazione. Il termine di cui sopra decorre dalla data di effettivo accesso agli atti e documenti richiesti dal dirigente interessato.

6. La revisione in itinere del processo di valutazione

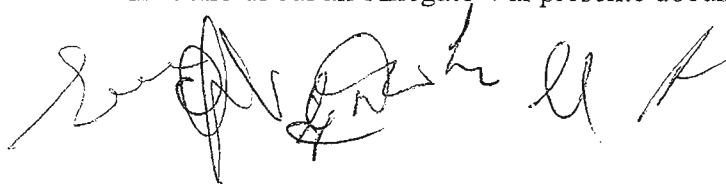
In qualsiasi momento si potrà procedere, sentito il dirigente interessato, ad una variazione degli obiettivi al fine di adeguarne i contenuti alle direttive del Ministro emanate successivamente all'assegnazione degli stessi.

Al termine di ogni quadrimestre è effettuato un colloquio intermedio tra direttore generale e dirigenti al fine di verificare l'andamento delle prestazioni, ipotizzare eventuali azioni di miglioramento in caso di inadeguatezza e procedere ad eventuali variazioni degli obiettivi e/o dei comportamenti (aree di qualità) in relazione al mutato contesto organizzativo. Al termine di ogni colloquio viene compilata una scheda (come da modello di cui all'allegato 3 al presente documento) recante l'indicazione del grado di realizzazione degli obiettivi e dei comportamenti organizzativi e delle eventuali azioni di miglioramento. Ogni scheda è redatta e sottoscritta dal valutatore e dal valutando in tre copie: una da conservare agli atti del dipartimento o direzione generale di appartenenza, una da consegnare al dirigente ed una da trasmettere alla Direzione generale dell'organizzazione, bilancio e personale per l'acquisizione al fascicolo dell'interessato.

Inoltre, ove nel corso dell'anno siano intervenuti impedimenti esterni o modifiche sostanziali nella dotazione delle risorse a disposizione del dirigente in relazione agli obiettivi assegnati, si potrà procedere ad una corrispondente riduzione degli stessi ovvero ad un proporzionale aumento del peso del loro valore.

Le correzioni sono applicate dal valutatore a seguito di motivata proposta del dirigente, anche al fine di stimolare l'individuazione di obiettivi concretamente raggiungibili e di responsabilizzare al massimo i soggetti valutati. Nel caso in cui la proposta del dirigente non sia accettata dal direttore generale, spetterà al Capo Dipartimento promuovere l'intesa.

Qualsiasi variazione degli obiettivi e/o dei comportamenti assegnati al dirigente deve essere registrata in nuove schede, in triplice copia, in sostituzione delle precedenti. Nel caso di intervento del Capo dipartimento, le schede devono essere controfirmate anche da quest'ultimo. Nelle schede definitive relative alle prestazioni ed ai comportamenti attesi sarà indicata la relativa valutazione finale. Queste ultime saranno riprodotte in apposita scheda di valutazione complessiva (come da modello di cui all'Allegato 4 al presente documento).





7. Conclusioni

1. La procedura descritta si applica, con i necessari adeguamenti, anche alla valutazione dei Direttori generali e dei Capi dipartimento. Pertanto, ai sensi dell'art.5 comma 3 del d. lgs. n.286 del 1999, per i dirigenti preposti ad uffici di livello dirigenziale generale la valutazione è adottata dal Capo dipartimento sovraordinato, per i Capi dipartimento la valutazione è effettuata dal Ministro, sulla base degli elementi forniti dal Servizio del controllo interno.
2. La valutazione è effettuata su elementi obiettivi nonché sulle risultanze del controllo di gestione non appena quest'ultimo sarà operativo.

