



Ministero dell'Interno

DIPARTIMENTO PER LE POLITICHE DEL PERSONALE DELL'AMMINISTRAZIONE
CIVILE E PER LE RISORSE STRUMENTALI E FINANZIARIE
Ufficio IV Relazioni Sindacali

Prot. n. 046161/BIS/7/2-1678

Roma, [23 GIU. 2016

- CGIL FP
- CISL FP
- UIL PA
- UNADIS
- FP CIDA
- DIRSTAT
- CONFSAL UNSA
- ASSOMED SIVEMP FPM

oe 1

OGGETTO: Valutazione dell'attività svolta dai dirigenti di Area I di prima fascia o di seconda fascia con incarico dirigenziale di livello generale del Ministero dell'Interno.

Di seguito ad apposita richiesta pervenuta nelle vie brevi da parte sindacale, si comunica che nella giornata di **lunedì 27 giugno p.v., alle ore 12,00**, si svolgerà un incontro vertente sull'argomento indicato in oggetto.

L'incontro si svolgerà presso la stanza 10, sita al piano II del Palazzo Viminale.

IL DIRETTORE DELL'UFFICIO
Filippi

S. Filippi



Ministero dell'Interno

DIPARTIMENTO PER LE POLITICHE DEL PERSONALE DELL'AMMINISTRAZIONE
CIVILE E PER LE RISORSE STRUMENTALI E FINANZIARIE
Ufficio V Valutazione

Roma, - 3 GIU. 2016

All'Ufficio IV Relazioni Sindacali

S E D E

OGGETTO: Valutazione dell'attività svolta dai dirigenti di Area 1 di prima fascia o di seconda fascia con incarico dirigenziale di livello generale del Ministero dell'Interno.

Per gli adempimenti di competenza si informa che, ai fini della valutazione annuale dei dirigenti di Area 1 di prima fascia o di seconda fascia con incarico dirigenziale di livello generale del Ministero dell'Interno, si procederà secondo le modalità indicate nell'allegata copia di decreto da sottoporre alla firma del Sig. Ministro.

DIPARTIMENTO PER LE POLITICHE DEL PERSONALE DELL'AMMINISTRAZIONE CIVILE E PER LE RISORSE STRUMENTALI E FINANZIARIE Ufficio IV Relazioni Sindacali
03 GIU. 2016
Prot. n. 0M616A/BIS/7/2-1480

IL Vice Capo Dipartimento Vicario
Sgaraglia



Il Ministro dell'Interno

VISTO il decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, recante "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche" e successive modificazioni e integrazioni;

VISTO il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per il quadriennio normativo 2002-2005 del personale dirigente dell'Area I, sottoscritto in data 21 aprile 2006 ed in particolare l'art. 21, riguardante la verifica e la valutazione dei risultati dei dirigenti;

VISTI i CC.CC.NN.L. relativi al personale dirigente dell'Area I per il quadriennio normativo 2006-2009 - biennio economico 2006-2007 e per il biennio economico 2008-2009 del personale dirigente dell'Area I, sottoscritti in data 12 febbraio 2010;

VISTO il Contratto Collettivo Integrativo del personale dirigente dell'Area I appartenente al ruolo dei dirigenti dell'Amministrazione Civile dell'Interno per il quadriennio normativo 2002-2005, sottoscritto il 26 settembre 2007;

VISTO il decreto legislativo 27 ottobre 2009 n.150, recante "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni" e successive modificazioni e integrazioni;

VISTO l'art. 6 del decreto legislativo 1° agosto 2011 n. 141 che ha differito, per quanto attiene agli aspetti relativi ai meccanismi premiali individuati dall'art. 19 del citato decreto legislativo n. 150/2009, l'applicazione della differenziazione retributiva in fasce alla tornata di contrattazione collettiva successiva a quella del quadriennio 2006/2009, ovvero alla diversa data connessa al verificarsi di adeguate economie aggiuntive;

VISTO il successivo decreto legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135 e, in particolare, l'art.5, comma 11, che ha stabilito i criteri sulla base dei quali le amministrazioni, nelle more dei rinnovi contrattuali previsti dall'*articolo 6 del decreto legislativo 1° agosto 2011, n. 141*, e in attesa dell'applicazione di quanto disposto dall'*articolo 19 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150*, valutano la performance del personale dirigenziale ai fini dell'attribuzione del trattamento accessorio collegato alla performance individuale;



Il Ministro dell'Interno

TENUTO CONTO che le disposizioni contenute nell'articolo 5, comma 11, della citata legge 135/2012 prevedono che la valutazione della performance del personale dirigenziale avvenga in relazione: a) al raggiungimento degli obiettivi individuali e relativi all'unità organizzativa di diretta responsabilità, nonché al contributo assicurato alla performance complessiva dell'amministrazione; b) ai comportamenti organizzativi posti in essere e alla capacità di valutazione differenziata dei propri collaboratori, tenuto conto delle diverse performance degli stessi;

RILEVATO che, ai sensi della normativa surrichiamata, la valutazione della performance individuale dei dirigenti di Area 1 di prima fascia o di seconda fascia con incarico dirigenziale di livello generale del Ministero dell'Interno è rimessa alla competenza del Ministro;

VISTI inoltre il DPR 16 aprile 2013, n. 62, concernente il "Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici a norma dell'art. 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e la Delibera 24 ottobre 2013, n. 75 della Commissione indipendente per la valutazione, l'integrità e la trasparenza delle amministrazioni pubbliche-Autorità nazionale anticorruzione, che pone l'obbligo del coordinamento tra i contenuti dei codici e la misurazione e valutazione della performance individuale;

RITENUTO che l'accertata violazione dei codici di comportamento e di disciplina da cui sia derivata l'applicazione di sanzioni disciplinari ai sensi delle vigenti disposizioni normative costituisca motivo di non attribuzione del livello di valutazione massimo, con effetto sulla valutazione dell'anno in cui si conclude tale accertamento;

INFORMATE le organizzazioni sindacali rappresentative del personale dirigente dell'Area I;

DECRETA

I processi per la misurazione e valutazione della performance individuale dei dirigenti di Area 1 di prima fascia o di seconda fascia con incarico dirigenziale di livello generale del Ministero dell'Interno, da portare a definizione nelle more del verificarsi dei presupposti di cui all'art. 6 del decreto legislativo n. 141/2011, sono effettuati - fermi restando i parametri di valutazione di cui all'art. 5, comma 11, della legge n. 135/2012 e tenuto conto di ogni altro elemento che, ai sensi di atti normativi e



Il Ministro dell'Interno

di indirizzo vigenti, incida sulla valutazione della performance individuale - secondo le modalità di seguito indicate.

La relazione annuale dei dirigenti sottoposti a valutazione è redatta in coerenza con l'allegato schema di riferimento unitario, che costituisce parte integrante del presente decreto.

I Capi dei Dipartimenti presso i quali i dirigenti interessati prestano servizio esprimono, alla luce delle relazioni predisposte dagli stessi e di ogni altro elemento riguardante il dirigente rilevante ai fini del processo di valutazione, un giudizio, anche sintetico, in merito alle performance rese dai singoli dirigenti con riguardo a ciascuno dei predetti parametri di valutazione.

A seguito dell'inoltro degli atti da parte del Dipartimento per le Politiche del Personale dell'Amministrazione Civile e per le Risorse Strumentali e Finanziarie, l'OIV conduce un'analisi comparativa degli elementi acquisiti, anche sulla base del complesso delle informazioni inerenti il sistema degli obiettivi strategici/operativi e gestionali di struttura per l'anno in riferimento, nonché avendo riguardo agli elementi di informazione emergenti da documenti di referto ufficiali, al quadro organizzativo e di contesto nel cui ambito si è sviluppata l'azione delle strutture gestite dai dirigenti e ad ogni altro elemento documentale in proprio possesso rilevante ai fini del processo valutativo. In relazione agli esiti di tale processo, l'OIV presenta, ai sensi dell'articolo 14, comma 4, lett. e), del decreto legislativo n. 150/2009, la proposta di valutazione, tenuto conto del grado di conformità delle performance rese a ciascuno dei parametri di valutazione previsti, sulla base dei seguenti quattro livelli di giudizio: "pienamente conforme" per performance eccellenti, "conforme" per performance di ottimo livello, "parzialmente conforme" per performance accettabili, "non conforme" per performance insoddisfacenti.

Il giudizio valutativo finale, corrispondente ad uno degli indicati livelli di giudizio, è espresso tenuto conto degli esiti del processo di valutazione.

Roma, li

IL MINISTRO



Ministero dell'Interno

La relazione del dirigente di Area 1 di prima fascia (o di seconda fascia incaricato di dirigere un ufficio di livello dirigenziale generale) sull'attività svolta nell'anno 2013 dovrà descrivere:

- gli **obiettivi individuali** assegnati, per l'anno di riferimento, dalla Direttiva generale per l'attività amministrativa e per la gestione emanata dal Ministro;
- gli **obiettivi contrattuali** connessi al conferimento dello specifico incarico dirigenziale e gli altri obiettivi gestionali assegnati dal Capo Dipartimento;
- i **risultati** raggiunti in relazione all'unità organizzativa di diretta responsabilità;
- il **contributo** assicurato alla *performance* complessiva dell'amministrazione.
- *i comportamenti organizzativi posti in essere nell'anno di riferimento in relazione a:*

Pianificazione e gestione

(Pianificazione e programmazione delle attività; gestione per progetti; impiego delle risorse finanziarie, strumentali e tecnologiche; verifica dei risultati; rispetto delle regole;)

Gestione delle risorse umane

(Direzione, responsabilizzazione e sviluppo professionale dei collaboratori; valorizzazione, formazione e motivazione delle risorse umane; interventi sul clima organizzativo; capacità di valutare in maniera differenziata i propri collaboratori, tenuto conto delle diverse performances degli stessi;)

Comunicazione e cooperazione

(Comunicazione interna ed esterna; cooperazione interfunzionale; analisi di contesto e cooperazione interistituzionale; orientamento all'utente e customer satisfaction;)

Organizzazione e innovazione

(Innovazione organizzativa, gestionale e/o tecnologica; reingegnerizzazione dei processi di lavoro; miglioramento continuo; progetti innovativi; gestione del cambiamento; benchmarking.)