



*Ministero
delle Infrastrutture e dei Trasporti*

ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE

Al Capo di Gabinetto
ufficio.gabinetto@pec.mit.gov.it

*Al Capo del Dipartimento per le
infrastrutture, i sistemi informativi
e statistici*
dip.infrastrutture@pec.mit.gov.it

*Al Capo del Dipartimento per i
trasporti, la navigazione, gli affari
generali ed il personale*
dip.trasporti@pec.mit.gov.it

*Al Comandante generale del Corpo
delle Capitanerie di porto*
cgcp@pec.mit.gov.it

*Al Presidente del Consiglio
superiore dei lavori pubblici*
consiglio.superiore@pec.mit.gov.it

*Alla Direzione generale per le
investigazioni ferroviarie e
marittime*
digifema@pec.mit.gov.it

e, p.c.

*Alla Direzione generale del personale e
degli affari generali*
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 – **Valutazione del personale per l'anno 2019.**

Com'è noto, le modalità di valutazione del personale sono state modificate con D.M. 31 gennaio 2019, n. 21, registrato alla Corte dei conti il 26 febbraio 2019, registro 1, foglio 370.

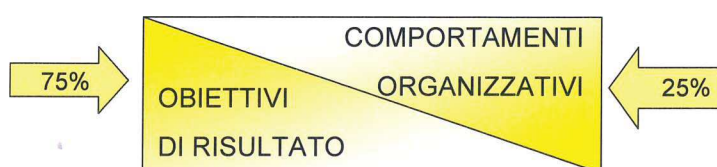
Si ritiene necessario, pertanto, richiamare le novità introdotte dal decreto ministeriale sopra citato.

1. Premesse

La valutazione del personale si basa su due componenti: gli obiettivi conseguiti ed i comportamenti organizzativi dimostrati.

La valutazione del grado di conseguimento degli obiettivi assegnati fornisce un contributo del 75%.

La valutazione dei comportamenti organizzativi attesi dal valutato con il ruolo effettivamente esercitato nell'organizzazione fornisce un contributo del 25%.



2. Valutazione dei comportamenti organizzativi

Il Contratto collettivo nazionale di lavoro funzioni centrali, sottoscritto il 12 febbraio 2018, ha introdotto, all'articolo 78, disposizioni volte ad ottenere una differenziazione del premio individuale, prevedendo:

- che ai dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'amministrazione, è attribuita una maggiorazione del premio individuale che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi;
- che la misura di detta maggiorazione, definita in sede di contrattazione integrativa, non potrà comunque essere inferiore al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente;
- che la contrattazione integrativa definisce altresì, preventivamente, una limitata quota massima di personale valutato, a cui tale maggiorazione può essere attribuita.

La contrattazione integrativa richiamata dal suddetto articolo del CCNL si è conclusa con l'accordo sottoscritto l'8 ottobre 2018, individuando:

- la misura della maggiorazione spettante ai dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate, nel 30% del valore medio *pro capite* dei premi attribuiti al personale valutato positivamente;

- la quota massima di personale a cui tale maggiorazione può essere attribuita, ripartita tra le strutture dirigenziali generali in proporzione al personale in servizio, nel 5% del personale valutato.

Le misure così introdotte hanno reso necessario modificare, col decreto richiamato in premessa, il Sistema di misurazione e valutazione della performance del Ministero, con la previsione, in particolare, che il valutatore attribuisca:

- il punteggio massimo, 25, esclusivamente alle unità di personale individuate, d'intesa fra i valutatori di ciascuna struttura dirigenziale generale, per l'assegnazione della maggiorazione del premio individuale;
- un punteggio, diverso da 25, alle restanti unità di personale, differenziando i giudizi come richiesto dall'articolo 9, comma 1, lettera d), del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150.

La tabella allegata, definita d'intesa con la Direzione generale del personale e degli affari generali, individua, per ciascuna struttura dirigenziale generale, in proporzione al personale in servizio, il numero massimo di valutati (5%) cui poter attribuire la maggiorazione.

Nell'ambito del numero assegnato, il dirigente generale ed i valutatori delle strutture coordinate identificano il personale cui attribuire la maggiorazione, dal momento che la quota del 5% individuata in sede di contrattazione integrativa non sempre copre tutte le strutture coordinate.

3. Valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati

Il grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati all'unità organizzativa ha effetto diretto sulla valutazione individuale dei dirigenti di prima e di seconda fascia e del personale con qualifica non dirigenziale.

L'articolo 3 del decreto ministeriale n. 21/2019 ha aggiornato il paragrafo 2.1.4 del Manuale operativo per il sistema di valutazione del personale, modificando le formule di calcolo con l'introduzione del coefficiente α_i , che rappresenta il contributo individuale al raggiungimento degli obiettivi, modulato sui giorni di assenza.

In particolare:

- la formula $P_{ri} = P_r$ è sostituita dalla seguente: $P_{ri} = P_r \alpha_i$
- la formula $P_{ri} = P_{DG}$ è sostituita dalla seguente: $P_{ri} = P_{DG} \alpha_i$
- la formula $P_{ri} = P_{Dip}$ è sostituita dalla seguente: $P_{ri} = P_{Dip} \alpha_i$

con α_i che assume i valori indicati nella tabella seguente.

Giorni di assenza	Contributo α_i
0 – 10	1
11 – 20	0,9
21 – 30	0,8
31 – 40	0,7
41 – 50	0,6
51 – 60	0,5
61 – 80	0,4
81 – 120	0,3
121 – 170	0,2
171 – 220	0,1

I giorni di assenza da prendere in considerazione sono, esclusivamente:

- a. i primi 10 giorni di ciascun periodo di assenza per malattia di qualunque durata, con le eccezioni indicate dall'articolo 71, comma 1, del decreto legge n. 112/2008, convertito in legge n. 133/2008;
- b. le aspettative non retribuite ed i congedi non retribuiti (ai sensi dell'articolo 9, comma 3 del decreto legislativo 150/2009, ai fini della valutazione della performance individuale il congedo parentale è sempre considerato effettiva presenza a prescindere dal regime retributivo applicato);
- c. le sospensioni cautelari dal servizio, obbligatorie e facoltative;
- d. le sanzioni disciplinari della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione.

In coerenza con quanto previsto per la valutazione dei comportamenti organizzativi, il punteggio derivante dalla valutazione del raggiungimento degli obiettivi è attribuibile solo se il valutato è stato presente in servizio per almeno 30 giorni lavorativi. Il contributo α_i è, pertanto, pari a zero, quando il numero di giorni di assenza, a qualunque titolo effettuata, è superiore a 220 giorni.

I giorni di assenza da computarsi per l'attribuzione del coefficiente α_i sono già in possesso della sede centrale, in quanto estratti da SAP o da SIGEST. Questo Organismo, su richiesta della Direzione generale interessata, è in grado di fornire il numero di tali giorni di assenza, complessivamente effettuati nell'anno da ciascuna unità di personale.

La seguente tabella riporta, al variare dei giorni di assenza, le modalità di attribuzione del punteggio individuale, per un ufficio che, ad esempio, abbia raggiunto pienamente gli obiettivi assegnati (punteggio ufficio 75).

Giorni di assenza	Contributo	Punteggio ufficio	Punteggio individuale
0 - 10	1	75	75
11 - 20	0,9	75	67,5
21 - 30	0,8	75	60
31 - 40	0,7	75	52,5
41 - 50	0,6	75	45
51 - 60	0,5	75	37,5
61 - 80	0,4	75	30
81 - 120	0,3	75	22,5
121 - 170	0,2	75	15
171 - 220	0,1	75	7,5
> 220	0	75	0

4. Fasi e tempi

Si riepilogano, di seguito, le fasi con le relative scadenze temporali previsti dal Manuale operativo per il sistema di valutazione del personale, di seguito “Manuale”, per quanto specificamente attiene al personale delle Aree.

Entro il 28 gennaio, il responsabile di ciascuna struttura di livello dirigenziale generale, **d’intesa con i valutatori delle strutture dipendenti**, individua il personale cui attribuire il punteggio massimo, pari a 25 punti, per i comportamenti organizzativi, nel numero massimo definito nella tabella allegata. Il responsabile di ciascuna struttura organizzativa presso la quale il dipendente presta servizio, con l’ausilio della scheda obiettivi, effettua la valutazione finale dei risultati con le modalità previste al punto 3.2.4 del Manuale operativo per il sistema di valutazione del personale.

Per ogni unità di personale, lo stesso responsabile provvede a rimodulare il punteggio risultati sulla base del contributo α_i di cui al punto 3.

Alla determinazione del punteggio risultati per ogni unità di personale, segue un colloquio tra valutato e valutatore. A tal fine, il valutatore predispone la valutazione dei risultati e dei comportamenti organizzativi.

Entro il 10 febbraio, al termine dei colloqui, è notificato al valutato lo schema di provvedimento contenente la scheda di valutazione dei risultati (allegati 2.1 e 2.2) e la scheda di valutazione dei comportamenti organizzativi (allegati 3.1, 3.2, 3.3), 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.

Entro il 28 febbraio, il valutatore calcola per ciascun valutato il punteggio complessivo e notifica il provvedimento finale, contenente la scheda di cui all'allegato 4 del Manuale. Compila la graduatoria delle valutazioni individuali e raccoglie i dati relativi nella scheda di cui all'allegato 5. Tale scheda è resa nota a tutti i valutati.

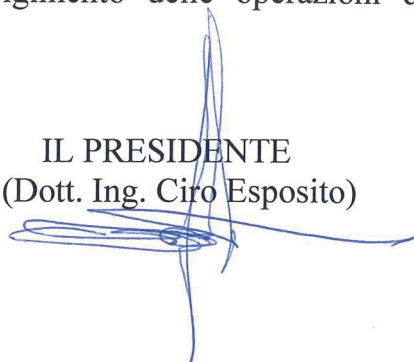
Entro il 31 marzo, i provvedimenti di valutazione finali sono trasmessi alla Direzione generale del personale e degli affari generali, al fine dell'avvio della procedura per la corresponsione del trattamento accessorio (Fondo risorse decentrate). Si rammenta che occorre trasmettere esclusivamente le schede di valutazione di cui all'Allegato 4 del Manuale, compilate in ogni loro parte (nome e cognome del valutato, Centro di responsabilità, Direzione generale, Unità organizzativa), e recanti il timbro della struttura e la sottoscrizione del valutatore.

Si ricorda, infine:

- che il valutatore ha il compito di valutare il personale in servizio nella propria struttura organizzativa alla data del 31 dicembre 2019, nonché il personale che abbia lasciato, in corso d'anno, la propria struttura organizzativa per collocamento a riposo o per comando in altra amministrazione o per passaggio ad altro incarico;
- che, per il calcolo delle percentuali di raggiungimento dei risultati conseguiti, possono essere utilizzate le schede precompilate disponibili nella sezione "Report" del Sistema informativo per il controllo di gestione SIGEST. In particolare,
 - la "Scheda monitoraggio obiettivi" (corrispondente all'Allegato 2.1 al Manuale operativo per il sistema di valutazione del personale), per il personale degli Uffici e delle Divisioni;
 - la "Scheda monitoraggio livello di performance (escluse DGT)" e "Scheda monitoraggio UP-CPA-USTIF (dati aggregati)", rispettivamente per il personale delle Segreterie delle Direzioni generali e dei Provveditorati e delle Direzioni generali territoriali (entrambi corrispondenti all'Allegato 2.2 del Manuale);
- che, per la valutazione dei comportamenti organizzativi, il valutatore compila la tabella riportata in Allegato 3 al medesimo Manuale e calcola il punteggio totale;
- che, 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 responsabile della struttura presso cui ha prestato servizio il valutato.

Si pregano le SS.LL. di voler vigilare sul corretto svolgimento delle operazioni di valutazione nelle dipendenti strutture organizzative.

IL PRESIDENTE
(Dott. Ing. Ciro Esposito)



<i>Centro di responsabilità amministrativa</i>	<i>N. massimo di unità cui attribuire la maggiorazione del premio individuale</i>
Dipartimento per le infrastrutture, i sistemi informativi e statistici	
UFFICIO DEL CAPO DIPARTIMENTO ED UFFICIO DI COORDINAMENTO	1
DIREZIONE GENERALE PER LO SVILUPPO DEL TERRITORIO, LA PROGRAMMAZIONE ED I PROGETTI INTERNAZIONALI	3
DIREZIONE GENERALE PER L'EDILIZIA STATALE E GLI INTERVENTI SPECIALI	2
DIREZIONE GENERALE PER LA CONDIZIONE ABITATIVA	3
DIREZIONE GENERALE PER LE STRADE E LE AUTOSTRADE E LA VIGILANZA E LA SICUREZZA NELLE INFRASTRUTTURE STRADALI	2
DIREZIONE GENERALE PER LA REGOLAZIONE ED I CONTRATTI PUBBLICI	1
DIREZIONE GENERALE PER LE DIGHE E LE INFRASTRUTTURE IDRICHE ED ELETTRICHE	5
DIREZIONE GENERALE PER LA VIGILANZA SULLE CONCESSIONARIE AUTOSTRADALI	6
DIREZIONE GENERALE PER I SISTEMI INFORMATIVI E STATISTICI	4
PROVVEDITORATO PIEMONTE -VALLE D'AOSTA-LIGURIA	4
PROVVEDITORATO LOMBARDIA-EMILIA ROMAGNA	7
PROVVEDITORATO VENETO-TRENTINO-ALTO ADIGE-FRIULI-VENEZIA GIULIA	9
PROVVEDITORATO TOSCANA-MARCHE- UMBRIA	10
PROVVEDITORATO LAZIO-ABRUZZO-SARDEGNA	14
PROVVEDITORATO CAMPANIA-MOLISE- PUGLIA-BASILICATA	20

PROVVEDITORATO CALABRIA-SICILIA	15
Dipartimento per i trasporti, la navigazione, gli affari generali ed il personale	
Ufficio del Capo del Dipartimento ed Ufficio di coordinamento	1
DIREZIONE GENERALE DEL PERSONALE E DEGLI AFFARI GENERALI	21
DIREZIONE GENERALE PER PER LA MOTORIZZAZIONE	7
DIREZIONE GENERALE PER LA SICUREZZA STRADALE	2
DIREZIONE GENERALE PER IL TRASPORTO STRADALE E L'INTERMODALITÀ	4
DIREZIONE GENERALE PER IL TRASPORTO E LE INFRASTRUTTURE FERROVIARIE	2
DIREZIONE GENERALE PER I SISTEMI DI TRASPORTO AD IMPIANTI FISSI E IL TRASPORTO PUBBLICO LOCALE	3
DIREZIONE GENERALE PER LA VIGILANZA SULLE AUTORITÀ PORTUALI, LE INFRASTRUTTURE PORTUALI ED IL TRASPORTO MARITTIMO E PER VIE D'ACQUA INTERNE	6
DIREZIONE GENERALE PER GLI AEROPORTI E IL TRASPORTO AEREO	2
COMITATO CENTRALE PER L'ALBO NAZIONALE DEGLI AUTOTRASPORTATORI	1
DIREZIONE GENERALE TERRITORIALE DEL NORD-OVEST	44
DIREZIONE GENERALE TERRITORIALE DEL NORD-EST	33

DIREZIONE GENERALE TERRITORIALE DEL CENTRO	40
DIREZIONE GENERALE TERRITORIALE DEL SUD	34
Consiglio superiore dei lavori pubblici	3
Direzione generale per le investigazioni ferroviarie e marittime	1
Capitanerie di porto (personale civile)	
Comando generale	1
Nord-Ovest (Direzione marittima Genova)	1
Nord-Est (Direzioni marittime Ancona, Ravenna, Trieste e Venezia)	2
Centro (Direzioni marittime Cagliari, Civitavecchia, Livorno, Olbia, Pescara)	5
Sud (Direzioni marittime Bari, Catania, Napoli, Palermo, Reggio Calabria)	16