



Ministero dell'Interno

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

Ufficio Relazioni Sindacali

Prot. n. OR. 6161/BIS/2/2-47

Roma, 11 GEN. 2013

- FP/CGIL
- FPS/CISL
- UIL/PA
- CONFSAL/UNSA
- FLP
- RDB/PI
- FEDERAZIONE INTESA

LORO SEDI

OGGETTO: Accordo per l'utilizzo delle risorse del fondo unico di amministrazione per l'anno 2011. Art. 3 (misurazione dei risultati).

Per opportuna informazione di codeste organizzazioni sindacali, si trasmette la circolare concernente l'oggetto, in corso di diramazione alle Prefetture-UU.TT.G. e ai Commissariati di Governo.

Si informa inoltre che analoga circolare sarà diramata agli Uffici periferici della Polizia di Stato, sedi di RSU e ai Dipartimenti di questo Ministero.

IL DIRETTORE DELL'UFFICIO
(Dott.ssa Maddalena De Luca)



Ministero dell'Interno

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

Prot. OM6161/bis

Roma,

AI SIGNORI PREFETTI

LORO SEDI

AL SIG. COMMISSARIO DEL GOVERNO PER LA PROVINCIA DI

TRENTO

AL SIG. COMMISSARIO DEL GOVERNO PER LA PROVINCIA DI

BOLZANO

OGGETTO: Accordo per l'utilizzo delle risorse del fondo unico di amministrazione per l'anno 2011. Art. 3 (misurazione dei risultati).

A seguito della sottoscrizione dell'accordo per l'utilizzo delle risorse del fondo unico di amministrazione per l'anno 2011, occorre procedere alla valutazione dei dipendenti in relazione all'attività svolta in quell'anno.

L'accordo in questione non ha introdotto innovazioni rispetto alle disposizioni contenute nell'articolo 9 del contratto integrativo di amministrazione per il quadriennio 2006 - 2009. Si ravvisa, comunque, la necessità che siano precisati alcuni aspetti relativi alla valutazione individuale del dipendente in relazione al risultato raggiunto.

Con particolare riguardo alle previsioni di cui al citato art. 9 del contratto integrativo, si reputa opportuno confermare le indicazioni operative fornite con le circolari n. 38/10 del 22 novembre 2010 e n.18 del 19 aprile 2011.

Sono confermate le schede valutative già utilizzate per gli anni 2009 e 2010 che si allegano (all. 1, 2, 3), distinte per area funzionale, con le quali è possibile formulare il giudizio relativamente all'attività individuale del dipendente.

Si rammenta, innanzitutto, che è necessario motivare il giudizio in caso di prestazione *non pienamente adeguata*. Si fa presente, inoltre, che nell'accordo per l'utilizzo del fondo unico di amministrazione per l'anno 2011 è stato anche previsto che, qualora si sia verificato un grave e documentato demerito nella prestazione lavorativa, con un conseguente notevole danno al raggiungimento dell'obiettivo dell'ufficio di appartenenza, sia possibile l'attribuzione di un giudizio di *inadeguatezza* della prestazione che determina la non corresponsione dell'emolumento accessorio.

Al riguardo, si ritiene di evidenziare che in caso di prestazione non pienamente adeguata, la motivazione dovrà concernere ogni singola voce della scheda ritenuta non meritevole



Ministero dell'Interno

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

del giudizio pienamente positivo, così da consentire la migliore gestione possibile delle eventuali fasi contenziose. Si richiama, altresì, l'attenzione sulla circostanza che il giudizio finale debba necessariamente tenere conto della prevalenza dei giudizi attribuiti al dipendente in relazione alle singole voci che compongono la scheda.

Anche per l'anno 2011, la valutazione di prima istanza dovrà essere effettuata dai dirigenti titolari degli uffici ove il dipendente presta servizio all'atto della valutazione, anche nel caso in cui l'attività oggetto di valutazione sia stata svolta, seppure parzialmente, presso diversa sede di servizio; in tal caso sarà cura del valutatore acquisire eventuali elementi informativi presso l'altro ufficio in cui il dipendente ha prestato servizio. Per il personale che all'atto della valutazione risulti essere in servizio presso altra Amministrazione, il giudizio per l'anno 2011 dovrà essere formulato dal dirigente dell'ultimo ufficio di questa Amministrazione presso cui l'interessato ha prestato servizio.

Per quanto riguarda, invece, gli aspetti più propriamente attinenti alle modalità di erogazione del fondo unico di amministrazione per l'anno 2011, preliminarmente si richiama l'articolo 18 del decreto legislativo 27 ottobre 2009 n.150, ai sensi del quale le amministrazioni pubbliche devono promuovere la valorizzazione del merito e non possono erogare incentivi e premi in maniera indifferenziata.

Si colloca in questa ottica la previsione contenuta nell'accordo in argomento relativa alle modalità di utilizzo del fondo di sede che - come peraltro già evidenziato nei precedenti accordi in materia di distribuzione delle risorse del fondo unico di amministrazione - dovrà essere destinato evitando il ricorso a forme indifferenziate di remunerazione, per retribuire, con i criteri stabiliti presso ogni sede di contrattazione, particolari condizioni di lavoro e l'attuazione di specifici progetti diretti a incentivare la produttività.

Inoltre, si precisa che dovendo essere corrisposti gli emolumenti accessori in ragione dell'attività svolta e del raggiungimento dei risultati programmati, si ritiene necessario, anche al fine di evitare disparità di trattamento nella formulazione del giudizio di valutazione sulle prestazioni effettivamente rese, che il dipendente abbia svolto almeno tre mesi di attività nel corso dell'anno oggetto di valutazione.

Nel computo di tale periodo, dovranno essere considerati i giorni di fruizione di congedo ordinario, nonché i giorni di ricovero ospedaliero e *day - hospital* e, nel caso di patologie gravi che richiedano terapie salvavita, i giorni di assenza dovuti a tali terapie. Dovranno rientrare in tale computo anche i giorni di assenza dovuta a infortunio sul lavoro e a malattia riconosciuta dipendente da causa di servizio.

Si ricorda, in ogni caso, che ai sensi dell'articolo 9 del D.lgs. n. 150/ 2009, nella valutazione individuale di *performance* non sono considerati i periodi di congedo di maternità, paternità e parentale.



Ministero dell'Interno

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

Per il personale che si trova in posizione di distacco sindacale a tempo parziale, trova applicazione l'articolo 17, comma 3 del CCNQ del 7 agosto 1998 e il trattamento accessorio sarà correlato alla produttività e sarà attribuito all'apporto partecipativo fornito al raggiungimento dei risultati.

Con riferimento al personale in posizione di distacco sindacale a tempo pieno, nei cui confronti non si dà luogo all'erogazione di emolumenti accessori correlati alla produttività, l'Amministrazione si riserva di individuare forme di valutazione dell'attività svolta da quest'ultimo durante tale periodo, ai fini delle possibili progressioni economiche e di carriera (artt. 23 e 24 d. lgs. n. 150/2009) previste dall'ordinamento vigente, nel momento in cui dovessero avviarsi le procedure concorsuali in questione.

Si rileva la necessità che le schede di valutazione siano compilate, in ogni parte e con tutti i dati richiesti, utilizzando esclusivamente gli appositi modelli, allegati alla presente circolare e consultabili anche all'indirizzo internet <http://intrapersciv.interno.it>. Le SS.LL. sono inoltre pregate di voler sensibilizzare i dirigenti competenti affinché le schede di valutazione riguardanti l'attività svolta nell'anno 2011, e relative ai dipendenti in servizio presso codesti uffici, siano compilate entro e non oltre il prossimo 20 febbraio.

Infine, sono confermate le limitazioni che riguardano il pagamento del premio individuale: in particolare, il personale destinatario della sanzione disciplinare della sospensione, divenuta definitiva nel corso dell'anno di riferimento, subisce una riduzione della quota del FUA corrispondente alla sanzione inflitta. Analogamente, il personale sospeso cautelativamente dal servizio è escluso dalla valutazione per l'attribuzione della corrispondente quota di FUA.

Per quanto riguarda, invece, gli aspetti più propriamente attinenti alle modalità di erogazione del FUA, si richiama integralmente il contenuto della circolare n. 0039225 del 27 ottobre 2009 (che ad ogni buon fine si invia in allegato).

I dati relativi alle valutazioni in questione dovranno essere comunicati alla Direzione Centrale per le Risorse Finanziarie e Strumentali, entro il mese di

Si prega di voler notificare la presente circolare a tutti i dipendenti assegnati a codesti Uffici, anche se temporaneamente in servizio presso una sede diversa da quella di appartenenza o momentaneamente assenti (per malattia, ferie, permessi o per altri motivi), nonché a quelli che, avendo prestato servizio nell'anno di riferimento, siano nel frattempo cessati dal servizio a vario titolo.

IL CAPO DIPARTIMENTO
(Lamorgese)