MIUR - Ministero dell'Istruzione dell'Università e della Ricerca
AOOUFGAB - Ufficio del Gabinetto
REGISTRO DECRETI
Prot. n. 0000971 - 25/11/2013 - REGISTRAZIONE

Il Ministro 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 gli anni 2012 e 2013

VISTO	il D.P.R. 20 gennaio 2009, n. 17 recante "Disposizioni di riorganizzazione del MIUR";
VISTO	il D.P.R. 3 giugno 2011, n. 132 recante modifiche al suddetto D.P.R. n. 17/09;
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.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 Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, approvato con D.M. 27 gennaio 2011, prot. n. 1142/GM;
CONSIDERATO	che le predette disposizioni normative hanno introdotto importanti modifiche in materia;
TENUTO CONTO	del cambio della compagine governativa e dell'avvicendamento dei vertici amministrativi;
CONSTATATO	pertanto, che non è stato possibile procedere ad avviare in tempi congrui le procedure di valutazione del personale per gli anni 2012 e 2013 ;
RITENUTO	dunque, necessario avviare e concludere quanto prima le procedure di valutazione dei dipendenti, ai fini dell'attribuzione del trattamento accessorio per gli anni 2012 e 2013, fornendo indicazioni operative volte ad assicurare la completa ed omogenea attuazione delle suddette procedure;
SENTITE	le OO.SS. di categoria;

DECRETA

Art. 1

In attuazione di quanto previsto dall'art. 5, commi 11 e 11 bis, del decreto legge n. 95/2012 convertito, con modificazioni, nella legge n. 135/2012, 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 2012 e per l'anno 2013, secondo le modalità indicate negli articoli successivi.

Art. 2

Ai fini della valutazione, per i dirigenti di II fascia in servizio al 31 dicembre 2012 o al 31 dicembre 2013 presso gli Uffici di diretta collaborazione del Ministro il valutatore coincide con il Capo di Gabinetto; per i dirigenti di II fascia in servizio al 31 dicembre 2012 o al 31 dicembre 2013

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 al 31 dicembre 2012 o al 31 dicembre 2013 il valutato.

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 2012 o nell'anno 2013, 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 ancora 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 per la Programmazione; quest'ultimo sentirà anche il Capo Dipartimento per l'Istruzione allorché sia vacante il posto di funzione dirigenziale generale regionale.

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 e prevede l'attribuzione di un punteggio massimo di 100. Gli obiettivi da riportare in tale sezione sono quelli desunti dal Piano della performance 2011 – 2013 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, 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.

Il punteggio complessivo massimo attribuibile è pari a 110.

Relativamente ai dirigenti di II fascia, i valutatori dovranno assicurare che il punteggio massimo venga attribuito a non più del 30% del personale 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 al 31 dicembre 2012 o al 31 dicembre 2013.

Qualora non sia più in servizio il dirigente di II fascia presso il cui ufficio ha reso la prestazione il valutato nell'anno 2012 o nell'anno 2013, la valutazione verrà effettuata dal dirigente di II fascia subentrato, previo parere del precedente dirigente.

Nel caso in cui al momento della valutazione sia ancora 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 i comportamenti organizzativi dimostrati.

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

1) livello di responsabilità nei procedimenti e/o autonomia operativa del dipendente e/o impegno professionale;
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 del Ministero, acquisti e affari generali provvederà, per quanto di propria competenza, ad avviare e a coordinare le procedure di valutazione, secondo le indicazioni contenute 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.

Roma, 25 NOV. 2013

IL MINISTRO
Maria Chiara Carrozza

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

SCHEDA DI REVISIONE - ELEMENTI DI DIFFICOLTÀ EVIDENZIATI (MOD. EDE)

Dipartimento:	
Direzione Generale:	**Dirigente:**

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:

_____

_____

_____

_____