



# Ministero dell'Interno

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

Circolare n.

Roma,

Prot. N. M/

ALL'UFFICIO I – GABINETTO DEL CAPO DIPARTIMENTO	SEDE
ALLA DIREZIONE CENTRALE PER LE RISORSE UMANE	SEDE
ALLA DIREZIONE CENTRALE PER LE RISORSE FINANZIARIE E STRUMENTALI	ROMA
ALLA SCUOLA SUPERIORE DELL'AMMINISTRAZIONE DELL'INTERNO	ROMA
ALL'ISPettorato GENERALE DI AMMINISTRAZIONE	ROMA

**OGGETTO: Procedimento di misurazione e valutazione della performance individuale – dirigenti di seconda fascia dell'Area 1 e del personale dell'Amministrazione Civile dell'Interno. Anno 2012**

Con l'entrata in vigore del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, sono state introdotte disposizioni rivolte alla ottimizzazione della produttività della Pubblica Amministrazione.



# Ministero dell'Interno

La normativa in questione ha dedicato particolare rilevanza alla misurazione e alla valutazione della “*performance*”, al fine di migliorare la qualità dei servizi offerti dalle singole Amministrazioni e la crescita delle competenze professionali.

E' stato, quindi, elaborato, ai sensi dell'art. 7 del predetto decreto legislativo 150/2009, il sistema di valutazione individuale dei dirigenti di II fascia dell'area I e del personale appartenente al comparto Ministeri.

L'implementazione del predetto sistema richiede un attento e preliminare esame delle metodologie di valutazione individuate al fine di assicurare la valorizzazione e la crescita professionale del personale interessato.

A tal fine, si ritiene opportuno applicare, in via sperimentale, il nuovo sistema di valutazione individuale **relativamente all'anno 2012**, nel solo Dipartimento per le Politiche del Personale dell'Amministrazione civile e per le risorse strumentali e finanziarie, prescindendo in questa fase dagli effetti giuridici ed economici connessi al sistema di valutazione.

Occorre precisare, inoltre, che la procedura di valutazione che si intende sperimentare non sostituisce gli attuali sistemi di valutazione che saranno regolarmente attivati secondo i criteri vigenti.

Con riguardo a quanto rappresentato si evidenziano gli elementi caratterizzanti del sistema di valutazione individuale della *performance* dei dirigenti di II fascia e del personale contrattualizzato.



# Ministero dell'Interno

## VALUTAZIONE DELLA DIRIGENZA AREA 1

### 1) Individuazione degli obiettivi

In questa prima fase si prevede di individuare per il personale dirigente al massimo tre obiettivi. Tale individuazione deve integrarsi con i processi di pianificazione e di programmazione economico-finanziaria in modo che gli obiettivi siano coerenti sia con la dimensione politico/strategica che con quella della gestione più strettamente correlata alle fondamentali attività svolte nell'ambito degli uffici di appartenenza dei singoli dirigenti.

L'individuazione degli obiettivi da raggiungere deve risultare da un processo di condivisione degli stessi tra valutato e valutatore, con la possibilità di attribuire ad essi

diversi livelli di importanza o peso e di apportarvi variazioni qualora situazioni contingenti possano modificarne le potenzialità di realizzazione.

### 2) Relazione descrittiva delle attività del dirigente

La Relazione è rivolta all'esposizione sintetica di quelle attività che non sono riconducibili a specifici obiettivi gestionali ma che, comunque, costituiscono parte rilevante delle attività istituzionali relative all'ufficio di appartenenza. La relazione sintetica (preferibilmente non più di due pagine) dovrà essere annessa alla scheda di valutazione.



# Ministero dell'Interno

### 3) Valutazione delle competenze organizzative

Particolare rilevanza nella valutazione della *performance* individuale dei dirigenti assume la valutazione delle competenze organizzative. Il comportamento lavorativo, infatti, è costituito dall'insieme delle modalità di azione di tipo conoscitivo, motivazionale, relazionale e realizzativo, messe in atto dal dirigente e tra loro correlate. Le competenze organizzative da valutare sono state individuate ed esplicitate in un catalogo (All. A del Sistema) nel quale sono declinati sia gli aspetti più specificamente riferiti ai comportamenti attesi in ragione del ruolo di responsabilità assegnato ai dirigenti, sia quelli attinenti alle qualità attitudinali nell'espletamento delle rispettive attività di competenza.

Tale catalogo, nel definire la declaratoria delle competenze e la graduazione dei vari livelli di giudizio attribuibili, rappresenta una guida utile per l'individuazione dei punteggi da assegnare assicurando, altresì, una maggiore oggettività delle valutazioni.

### 4) Attribuzione del giudizio

Dalla somma ponderata degli esiti complessivi dei risultati (60%) e dei comportamenti organizzativi (40%) deriverà l'esito della misurazione della *performance* individuale del valutato con l'attribuzione del giudizio finale.



# Ministero dell'Interno

## VALUTAZIONE DEL PERSONALE NON DIRIGENTE DELL'AMMINISTRAZIONE CIVILE DELL'INTERNO

Per il personale non dirigente dell'Amministrazione civile dell'Interno, la misurazione dei risultati individuali è strettamente correlata alla *performance* organizzativa della struttura.

Come per il personale dirigente, anche per quello civile la valutazione è legata alla misurazione delle competenze organizzative possedute e alla loro adeguatezza ai fini della realizzazione degli obiettivi concernenti l'Unità Organizzativa di appartenenza e/o di Progetto.

A tal fine sono state elaborate schede valutative differenziate per le tre diverse Aree funzionali del personale dell'Amministrazione Civile dell'Interno, composte da una sezione relativa alle competenze organizzative e da una sezione riservata al giudizio di valutazione.

Al fine di coadiuvare il dirigente nell'individuazione del punteggio di ciascuna competenza organizzativa, è stato allegato alle schede di valutazione un catalogo contenente la declaratoria di ciascuna di esse che ne chiarisce il significato e differenti livelli valutativi cui far corrispondere il punteggio raggiunto (All. B del Sistema).

\*\*\*\*\*

Per quanto concerne la concreta applicazione della procedura di valutazione in questione, si rimanda all'allegato documento nel quale si descrive più dettagliatamente il procedimento di misurazione e valutazione della *performance* individuale.



# Ministero dell'Interno

Si aggiunge che, a norma dell'articolo 9, comma 3, del D. Lgs. n. 150/2009, nella valutazione della *performance* individuale non sono considerati i periodi di congedo di maternità, paternità e parentale.

Nel confidare sulla fattiva collaborazione delle SS.LL. in tale delicata fase di collaudo del sistema, anche segnalando criticità e/o eventuali suggerimenti migliorativi del sistema proposto, si prega di portare a termine il procedimento di valutazione entro il **31 gennaio 2013**.

Si prega, altresì, di voler notificare la circolare a tutti i dirigenti e al personale in servizio presso codesti Uffici avendo cura di mettere a disposizione dei dirigenti valutatori la modulistica da compilare che viene trasmessa, tramite posta elettronica, in formato *Word*.

Le relative schede dovranno essere trasmesse all'Ufficio VI – Valutazione di questo Dipartimento, al quale si potrà fare riferimento per qualsiasi ulteriore chiarimento nell'applicazione della procedura.

IL CAPO DEL DIPARTIMENTO  
Lamorgese