



Il Presidente del Consiglio dei Ministri

VISTA la legge 23 agosto 1988, n. 400, recante “*Disciplina dell’attività di Governo e ordinamento della Presidenza del Consiglio dei ministri*”, e successive modificazioni;

VISTO il decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 303, recante “*Ordinamento della Presidenza del Consiglio dei ministri, a norma dell’articolo 11 della legge 15 marzo 1997, n. 59*”, e successive modificazioni;

VISTO il decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 286, recante “*Riordino e potenziamento dei meccanismi e strumenti di monitoraggio e valutazione dei costi, dei rendimenti e dei risultati dell’attività svolta dalle amministrazioni pubbliche, a norma, dell’articolo 11 della legge 15 marzo 1997, n. 59*”, e successive modificazioni;

VISTO il decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, recante “*Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche*”, e successive modificazioni;

VISTA la legge 4 marzo 2009, n. 15, recante “*Delega al Governo finalizzata all’ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e alla efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni nonché disposizioni integrative delle funzioni attribuite al Consiglio nazionale dell’economia e del lavoro e alla Corte dei conti*” e successive modificazioni;

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;

VISTO il decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 1° ottobre 2012, recante “*Ordinamento delle strutture generali della Presidenza del Consiglio dei ministri*”, e successive modificazioni;

VISTA la legge 6 novembre 2012, n. 190, recante “*Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione*”, e successive modificazioni;

VISTO il decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, recante “*Riordino della disciplina riguardante il diritto di accesso e gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni*”, e successive modificazioni;

VISTO il decreto del Presidente della Repubblica 16 aprile 2013, n. 62, recante “*Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell’articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165*”;



Il Presidente del Consiglio dei Ministri

VISTO il decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 16 settembre 2014, con cui è stato adottato il Codice di comportamento e di tutela della dignità e dell'etica dei dirigenti e dei dipendenti della Presidenza del Consiglio dei ministri;

VISTO l'articolo 6, comma 1, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, recante *“Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionali all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia”*, convertito in legge 6 agosto 2021, n. 113, il quale stabilisce che, al fine di assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese e procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi, anche in materia di diritto di accesso, le pubbliche amministrazioni adottano ogni anno il Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), di durata triennale, nel rispetto delle vigenti discipline di settore e, in particolare, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 e della legge 6 novembre 2012, n. 190;

VISTO il decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 28 dicembre 2020, n. 185, recante il *“Regolamento recante attuazione dell'articolo 74, comma 3, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, in relazione ai Titoli II e III del medesimo decreto legislativo”*, registrato dalla Corte dei conti in data 13 gennaio 2021;

VISTO il decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 26 marzo 2021, registrato dalla Corte dei conti al n. 939 in data 23 aprile 2021, con il quale sono stati approvati il *“Sistema di misurazione e valutazione della performance dei dirigenti della Presidenza del Consiglio dei Ministri”* e il *“Sistema di misurazione e valutazione della performance del personale non dirigenziale della Presidenza del Consiglio dei Ministri”*;

VISTO il decreto del Presidente del Consiglio dei ministri del 29 aprile 2022, registrato dalla Corte dei conti al n. 1556 in data 6 giugno 2022, con il quale è stato adottato, nelle more dell'adozione del PIAO, il Piano per la prevenzione della corruzione e la trasparenza per il triennio 2022-2024;

VISTO il decreto del Presidente della Repubblica 24 giugno 2022, n. 81, recante *“Regolamento recante l'individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO)”*;

VISTO il decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, 30 giugno 2022, recante *“Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione”*;



Il Presidente del Consiglio dei Ministri

VISTO il decreto del Presidente del Consiglio dei ministri del 19 luglio 2022, con il quale è stato approvato il Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) per la Presidenza del Consiglio dei ministri;

VISTO l'art. 40 del decreto legislativo n. 165 del 2001, il quale, al comma 1, prevede che *“Nelle materie relative alle sanzioni disciplinari, alla valutazione delle prestazioni ai fini della corresponsione del trattamento accessorio, della mobilità, la contrattazione collettiva è consentita nei limiti previsti dalle norme di legge.”* e, al comma 3 bis, secondo periodo, che *“La contrattazione collettiva integrativa assicura adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici, incentivando l'impegno e la qualità della performance, destinandovi, per l'ottimale perseguimento degli obiettivi organizzativi ed individuali, una quota prevalente delle risorse finalizzate ai trattamenti economici accessori comunque denominati ai sensi dell'articolo 45, comma 3”*;

VISTO il contratto collettivo nazionale stipulato l'11 marzo 2022, relativo al triennio 2016 - 2018, per l'area dirigenziale VIII, personale dirigenziale della Presidenza del Consiglio dei ministri, e, in particolare, gli articoli 8 e 44, che rimettono alla contrattazione integrativa la determinazione del trattamento accessorio da corrispondere a seguito della valutazione positiva;

VISTO in particolare il comma 2 del predetto articolo 44, il quale prevede che *“In sede di contrattazione integrativa, sono definiti criteri che garantiscano una effettiva e sostanziale differenziazione degli importi in corrispondenza dei differenti livelli di valutazione positiva.”*;

RITENUTO OPPORTUNO, a conclusione del primo ciclo di applicazione a regime dei Sistemi di misurazione e valutazione della *performance*, rafforzare il collegamento tra il giudizio di valutazione conseguito e il trattamento accessorio spettante per il personale dirigenziale;

ESPLETATO il confronto con le organizzazioni sindacali;

SENTITO il Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni della Presidenza del Consiglio dei ministri;

DECRETA

Art. 1

1. Al Sistema di misurazione e valutazione della *performance* dei dirigenti della Presidenza del Consiglio dei ministri, approvato con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 26 marzo 2021, sono apportate le seguenti modifiche:

- il paragrafo 2.2.1 è sostituito dal seguente:



Il Presidente del Consiglio dei Ministri

“2.2.1 Ripartizione del punteggio disponibile (performance organizzativa e performance individuale)”

Il sistema prevede che la misurazione e valutazione delle performance organizzative e individuali realizzate consenta il conseguimento di un punteggio massimo pari a 100/100.

In sede di programmazione tale punteggio viene preliminarmente ripartito, per ciascun dirigente, sui singoli obiettivi individuati di performance operativa in base al peso ponderato che viene loro concordemente attribuito.

I diversi fattori oggetto di analisi concorrono, infatti, in modo differente alla determinazione della valutazione finale complessiva, come di seguito prospettato:

- *performance operativa: 60/60 punti (sezione 1/2 della scheda).*

I punti attribuiti alla performance operativa possono riguardare:

- *obiettivi previsti dalla direttiva generale per l'azione amministrativa e la gestione (obiettivi di performance organizzativa) che sono da qualificarsi come “prioritari”;*
- *obiettivi previsti in altri documenti di programmazione (es. nelle schede di bilancio) da qualificarsi come “prioritari”;*
- *obiettivi specifici individuati all'interno del contratto individuale di lavoro, che possono essere qualificati come “prioritari”;*
- *altri obiettivi (per particolari esigenze dell'amministrazione o riguardanti il miglioramento dell'attività ordinaria) che possono essere qualificati come “prioritari”.*

- *comportamento organizzativo: 40/40 punti (sezione 2/2 della scheda).*

I punti attribuiti ai comportamenti organizzativi sono ulteriormente ripartiti, in sede di programmazione, tra 4 (di cui il numero 1. obbligatorio) delle 7 aree di competenza ritenute dal valutatore adeguate a descrivere le prestazioni attese dal dirigente, in coerenza con l'incarico dirigenziale attribuito. Il punteggio massimo conseguibile è pari a 10 per ciascuna delle 4 aree di competenza. La valutazione deve essere effettuata dal valutatore in coerenza con i descrittori riportati nel dizionario dei comportamenti, dove per ciascun comportamento sono individuati 5 livelli di prestazione, articolati secondo quanto segue:

- *insufficiente: 0-2 punti;*
- *parzialmente adeguato: 3-5 punti;*
- *adeguato: 6-7 punti;*
- *ottimo: 8-9 punti;*
- *eccellente: 10 punti.*

La performance organizzativa attiene al livello di conseguimento degli obiettivi assegnati dagli organi di indirizzo politico-amministrativo con le direttive generali per l'azione amministrativa e la gestione previste dal comma 2, dell'articolo 7, del DPCM 28 dicembre 2020, n. 185, ai sensi dell'articolo 8 del D.Lgs. n. 150/2009 e dell'articolo 10 del predetto DPCM. Sul punto si rimanda



Il Presidente del Consiglio dei Ministri

anche al precedente par. 1.1.

Ai fini della misurazione della performance organizzativa occorre fare riferimento al livello di conseguimento degli obiettivi assegnati con le direttive generali per l'azione amministrativa e la gestione che sono riportati nella sezione "performance operativa" della scheda di programmazione. Detti obiettivi devono essere programmati obbligatoriamente dai Capi dei Dipartimenti, dai Capi degli Uffici autonomi e dai Coordinatori delle Strutture di missione, con indicatori e target definiti sulla base di quelli previsti nelle direttive per l'azione amministrativa e la gestione, sono monitorati dagli organi di indirizzo politico-amministrativo, ai sensi del comma 3 dell'articolo 7 del DPCM 28 dicembre 2020, n. 185, e sono oggetto di rendicontazione, ai sensi dei commi 4 e 5 del predetto articolo. Detti obiettivi devono essere programmati dagli altri dirigenti dei Dipartimenti, Uffici autonomi e Strutture di missione che concorrono al loro conseguimento per misurare e valutare lo specifico contributo alla realizzazione degli obiettivi di direttiva.

Il totale dei punteggi programmati per obiettivi di direttiva nella sezione "performance operativa" della scheda di programmazione deve essere pari ad almeno 51 punti.

Al fine di garantire che l'impegno dei soggetti valutati sia volto al conseguimento di un livello congruo, e che gli sforzi realizzati siano in primo luogo concentrati sui progetti di massima rilevanza, il sistema prevede due condizioni minimali per l'assegnazione del trattamento economico accessorio collegato alla performance:

- conseguimento di un livello pari almeno a quello "medio" con riguardo a tutti gli obiettivi qualificati come "prioritari" in sede di programmazione, sicché il conseguimento del livello "basso" o "insufficiente" per uno soltanto degli obiettivi prioritari non consente l'erogazione, anche parziale, della premialità;
- raggiungimento di un punteggio complessivo minimo pari a 60/100.

A partire dalle due condizioni minimali per l'assegnazione del trattamento economico accessorio collegato alla performance prima descritte (60/100 e conseguimento di un livello pari almeno a quello "medio" con riguardo a tutti gli obiettivi qualificati come "prioritari" in sede di programmazione), ai punteggi conseguiti nelle schede di misurazione e valutazione della performance dei dirigenti corrispondono le seguenti fasce di merito.

Tabella 1

A	B
<i>Punteggio complessivo conseguito nella scheda di misurazione e valutazione della performance</i>	<i>Fasce di merito</i>
<i>da 91 punti a 100 punti</i>	<i>a) fascia di merito alta, corrispondente a un grado di realizzazione delle performance pari al 100%;</i>
<i>da 80 punti a 90 punti</i>	<i>b) fascia di merito media, corrispondente a un grado di realizzazione</i>



Il Presidente del Consiglio dei Ministri

	<i>delle performance pari all'80%;</i>
<i>da 60 punti a 79 punti</i>	<i>c) fascia di merito bassa, corrispondente a un grado di realizzazione delle performance pari al 60%;</i>
<i>inferiore a 60 punti</i>	<i>d) fascia di merito corrispondente ad un grado di realizzazione delle performance inferiore al 60%, che non dà luogo alla attribuzione di alcun trattamento economico accessorio collegato alla performance individuale.</i>

All'interno di ciascuna fascia di merito nella quale è prevista la corresponsione di premialità (fascia alta, media e bassa), le stesse sono graduate in livelli (corrispondenti al punteggio specifico conseguito) per diversificare i trattamenti economici correlati alle prestazioni rese e, nello specifico:

Tabella 2

<i>Fascia alta:</i>	<i>Punteggio conseguito</i>	<i>Premialità</i>
<i>livello 1</i>	<i>100 punti (pp)</i>	<i>Come stabilite in sede di contrattazione</i>
<i>livello 2</i>	<i>99 pp</i>	<i>idem</i>
<i>livello 3</i>	<i>98 pp</i>	<i>idem</i>
<i>livello 4</i>	<i>97 pp</i>	<i>idem</i>
<i>livello 5</i>	<i>96 pp</i>	<i>idem</i>
<i>livello 6</i>	<i>95 pp</i>	<i>idem</i>
<i>livello 7</i>	<i>94 pp</i>	<i>idem</i>
<i>livello 8</i>	<i>93 pp</i>	<i>idem</i>
<i>livello 9</i>	<i>92 pp</i>	<i>idem</i>
<i>livello 10</i>	<i>91 pp</i>	<i>idem</i>
		<i>idem</i>
<i>Fascia media:</i>		
<i>livello 1</i>	<i>90 pp</i>	<i>idem</i>
<i>livello 2</i>	<i>89 pp</i>	<i>idem</i>
<i>livello 3</i>	<i>88 pp</i>	<i>idem</i>
<i>livello 4</i>	<i>87 pp</i>	<i>idem</i>
<i>livello 5</i>	<i>86 pp</i>	<i>idem</i>
<i>livello 6</i>	<i>85 pp</i>	<i>idem</i>
<i>livello 7</i>	<i>84 pp</i>	<i>idem</i>
<i>livello 8:</i>	<i>83 pp</i>	<i>idem</i>
<i>livello 9</i>	<i>82 pp</i>	<i>idem</i>
<i>livello 10</i>	<i>81 pp</i>	<i>idem</i>
<i>livello 11</i>	<i>80 pp</i>	<i>idem</i>



Il Presidente del Consiglio dei Ministri

<i>Fascia bassa:</i>		
<i>livello 1</i>	<i>79 pp</i>	<i>idem</i>
<i>livello 2</i>	<i>78 pp</i>	<i>idem</i>
<i>livello 3</i>	<i>77 pp</i>	<i>idem</i>
<i>livello 4</i>	<i>76 pp</i>	<i>idem</i>
<i>livello 5</i>	<i>75 pp</i>	<i>idem</i>
<i>livello 6</i>	<i>74 pp</i>	<i>idem</i>
<i>livello 7</i>	<i>73 pp</i>	<i>idem</i>
<i>livello 8</i>	<i>72 pp</i>	<i>idem</i>
<i>livello 9</i>	<i>71 pp</i>	<i>idem</i>
<i>livello 10</i>	<i>70 pp</i>	<i>idem</i>
<i>livello 11</i>	<i>69 pp</i>	<i>idem</i>
<i>livello 12</i>	<i>68 pp</i>	<i>idem</i>
<i>livello 13</i>	<i>67 pp</i>	<i>idem</i>
<i>livello 14</i>	<i>66 pp</i>	<i>idem</i>
<i>livello 15</i>	<i>65 pp</i>	<i>idem</i>
<i>livello 16</i>	<i>64 pp</i>	<i>idem</i>
<i>livello 17</i>	<i>63 pp</i>	<i>idem</i>
<i>livello 18</i>	<i>62 pp</i>	<i>idem</i>
<i>livello 19</i>	<i>61 pp</i>	<i>idem</i>
<i>livello 20</i>	<i>60 pp</i>	<i>idem</i>

Ai fini della correlazione tra punteggi, fasce di merito e livello della prestazione, eventuali punteggi conseguiti dai dirigenti pari a numeri non interi sono arrotondati al numero intero più vicino, convenendo che 95,50 si arrotonda a 96 (per cui 95,49 a 95)

Le premialità, a titolo di performance individuale e a titolo di performance organizzativa, sono corrisposte ai dirigenti di I fascia e di II fascia in relazione alle fasce di merito e ai livelli delle prestazioni previsti all'interno di ciascuna fascia di merito (corrispondenti al punteggio specifico conseguito) dalla contrattazione collettiva, che garantisce che alla differenziazione dei giudizi corrisponda l'effettiva diversificazione dei trattamenti economici correlati ai sensi dell'art. 19 del D.Lgs. n. 150 del 2009.

Tale diversificazione è definita secondo le modalità previste dall'art. 40 del D.Lgs. n. 165 del 2001, e in modo da consentire che già la corresponsione del trattamento economico connesso alla performance conseguita nell'anno 2021 sia effettuata secondo quanto previsto dal presente SMVP al termine del connesso processo di valutazione, che sarà completato, con riguardo a tutto il personale della PCM, entro il 25 marzo del 2022.



Il Presidente del Consiglio dei Ministri

Le fasce di merito sono modulate sulla base della circostanza che le prestazioni di alto profilo (fascia alta) non sono circoscrivibili a performance necessariamente pari al punteggio massimo conseguibile (100 punti), fermo restando i differenti livelli della prestazione previsti all'interno di ciascuna fascia di merito.

Nel contratto collettivo nazionale di lavoro del personale dirigenziale del comparto autonomo della PCM, relativo al triennio 2016-2018, e nei successivi contratti vengono stabilite modalità e tempistiche di ripartizione, al personale dirigenziale di prima e di seconda fascia, delle eventuali eccedenze delle risorse stanziare per l'erogazione delle premialità connesse al raggiungimento, anche parziale, degli obiettivi di performance."

Art. 2

1. Le modifiche di cui al presente decreto si applicano a partire dall'anno solare 2022, in relazione alle valutazioni che saranno effettuate e concluse nel 2023.
2. Il testo integrato e coordinato del Sistema di misurazione e valutazione della *performance* dei dirigenti della Presidenza del Consiglio dei ministri come risultante dalle modifiche apportate con il presente decreto è riportato in Allegato.

Il presente decreto è trasmesso ai competenti organi di controllo e, successivamente, pubblicato sul sito della Presidenza del Consiglio dei ministri.

Roma, 11 OTTOBRE 2022

IL PRESIDENTE DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI

PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI
SEGRETARIATO GENERALE
UFFICIO DEL BILANCIO E PER IL RISCONTRO DI REGOLARITA'
AMMINISTRATIVO CONTABILE
VISTO E ANNOTATO AL N. 3767/2022
21/10/2022

REG. CORTE DEI CONTI
24/11/2022 n. 2945