

Ministero dei lavori pubblici



## MINISTERO DEI LAVORI PUBBLICI

Prot. n. 139/21/141

Visto il decreto legislativo 3 febbraio 1993 n. 29 - concernente la razionalizzazione dell'organizzazione delle amministrazioni pubbliche e revisione della disciplina in materia di pubblico impiego, a norma dell'art. 2 della legge 23 ottobre 1992 n. 421 - ed in particolare gli articoli 3, 4, 7, 14, 16, 17 e 20 così come modificati dal decreto legislativo 31 marzo 1998 n. 80;

Vista la legge 14 gennaio 1994 n. 20 - concernente disposizioni in materia di giurisdizione e controllo della Corte dei Conti;

Visto il C.C.N.L. - Comparto dirigenza dell'Amministrazione dello Stato, ed in particolare gli articoli 8, lettera f), 23 e 40;

Vista la circolare 27 maggio 1998 n. 4/98 emanata dalla Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica;

Considerata l'esigenza di definire il sistema ed i meccanismi di valutazione dei risultati dell'attività degli uffici dirigenziali dell'amministrazione previa informazione delle OO.SS. di comparto firmatarie del citato C.C.N.L. nonché delle rappresentanze sindacali dei dirigenti indicate dall'art. 11 dello stesso contratto;

Sulla proposta formulata dal Servizio Di Controllo Interno;

Informate le OO.SS. firmatarie dal predetto C.C.N.L.;

*Emana*

la seguente direttiva:

I Dirigenti Generali, per la verifica dei risultati conseguiti dagli uffici dirigenziali appartenenti alle rispettive Unità organizzative e per la valutazione dell'attività svolta dai dirigenti preposti a ciascuna funzione, utilizzano i criteri generali ed i parametri di misurazione delle stesse attività indicati nel presente provvedimento.

Nell'esercizio delle proprie funzioni di direzione gestionale, il Dirigente Generale assegna a ciascun dirigente una serie di obiettivi amministrativi, in numero non superiore a 5, da conseguire nel corso dell'anno.

Il conseguimento degli obiettivi assegnati deve essere ottenuto dal dirigente attraverso l'ottimizzazione della gestione delle risorse disponibili, unitamente al sostanziale miglioramento del rapporto con l'utenza, nell'osservanza della legittimità dell'azione amministrativa e nel rispetto dei tempi previsti per ciascun provvedimento, perseguendo la semplificazione amministrativa ed assicurando la formazione e la promozione professionale del personale impiegato.

Il Dirigente Generale, all'inizio di ciascun anno, comunica al Servizio di Controllo Interno gli obiettivi assegnati ai singoli dirigenti, ponderati in rapporto al relativo livello di importanza indicando altresì gli obiettivi dei quali è riconosciuto particolare livello di difficoltà.

## CRITERI PER LA VALUTAZIONE DELL'ATTIVITÀ

### 1) *Quota di obiettivo conseguita nell'unità di tempo.*

Alla conclusione del periodo annuale di attività, il Dirigente Generale procede alla verifica dell'esito amministrativo conseguito dal dirigente, accertando se ed in quale misura l'obiettivo assegnato sia stato conseguito.

### 2) *Difficoltà dell'obiettivo assegnato.*

Il Dirigente Generale, attraverso il confronto con il dirigente interessato, valuta se l'obiettivo assegnato presenti un particolare livello di difficoltà, in relazione alle caratteristiche ed ai profili propri dell'obiettivo stesso, correlati alle risorse umane e strumentali poste nella disponibilità del dirigente.

### 3) *Importanza dell'obiettivo assegnato.*

Il Dirigente Generale individua, per ciascun obiettivo, il livello di importanza relativa, rispetto all'insieme degli obiettivi che vengono assegnati a ciascun dirigente.

4) *Costi dell'attività svolta riferiti al rendimento delle risorse umane, finanziarie e strumentali impiegate dal dirigente per il perseguimento degli obiettivi assegnati.*

Il Dirigente Generale procede alla valutazione della congruità dei costi funzionali dell'attività svolta, alla luce dell'avvenuto conseguimento, ovvero del mancato o parziale conseguimento dell'obiettivo assegnato, anche sulla base di comparazioni tra unità dirigenziali similari e tra obiettivi amministrativi comparabili.

### 5) *Miglioramento del rapporto con l'utenza.*

Il Dirigente Generale, nel valutare l'attività svolta da ciascun dirigente, tiene conto dei risultati conseguiti, dallo stesso dirigente, relativamente al rapporto con l'utenza, ponendo particolare attenzione all'efficacia dell'azione amministrativa, in relazione alle aspettative del pubblico.

6) *Osservanza della legittimità e dei termini procedurali e semplificazione delle procedure.*

Il Dirigente Generale considera, quale componente necessaria della valutazione da formularsi sui risultati conseguiti dal dirigente, la specifica capacità dallo stesso dimostrata nella puntuale osservanza delle norme giuridiche disciplinanti l'attività svolta dall'ufficio, con particolare riferimento ai termini sanciti dalla legge n. 241/90 e dalle altre disposizioni di legge e regolamentari per la scansione temporale dei procedimenti amministrativi.

Il Dirigente Generale, inoltre, in linea con gli indirizzi dettati dal Dipartimento per la Funzione Pubblica, valuta i risultati conseguiti dal dirigente, anche alla luce dell'attitudine dallo stesso palesata, nel conseguire la semplificazione delle procedure amministrative rientranti nei compiti istituzionali degli uffici.

7) *Attitudine dimostrata nella motivazione, formazione ed organizzazione del personale assegnato.*

Il Dirigente Generale, nel valutare l'operato del dirigente, tiene conto dell'azione dallo stesso svolta, ai fini del coinvolgimento dei dipendenti nell'azione perseguita dall'ufficio. Particolare attenzione è da dedicare alla capacità dimostrata dallo stesso dirigente per la formazione e la promozione professionale dei collaboratori, nell'ottica dell'ottimale utilizzazione delle rispettive capacità ed attitudini da inserire nell'organigramma dell'ufficio.

## PARAMETRI PER LA MISURAZIONE DEI RISULTATI

### 1) *Ponderazione degli obiettivi* (attribuiti al dirigente).

Di ciascuno degli obiettivi assegnati viene rilevato, come detto, l'importanza relativa che è ponderalmente espressa, in termini percentuali, in modo tale che la somma dei valori ponderali di ciascun obiettivo sia pari a 100.

### 2) *Obiettivi conseguiti* da 80 a 120.

All'integrale conseguimento dell'obiettivo è attribuito il valore convenzionale pari a 100. Un superamento dell'obiettivo dà luogo ad una valutazione pari a 110, qualora il superamento stesso sia contenuto; dà luogo ad una valutazione pari a 120, qualora il superamento conseguito sia sostanziale.

Analogamente, il mancato pieno raggiungimento dell'obiettivo assegnato comporta una valutazione pari, rispettivamente, a 90 o ad 80, in relazione alla minore o maggiore incidenza dello scostamento dal risultato pieno.

### 3) *Difficoltà degli obiettivi*.

Nel caso in cui, all'obiettivo assegnato, all'atto del preliminare confronto tra il Dirigente Generale ed il dirigente, sia riconosciuto un particolare livello di difficoltà, il raggiungimento di tale obiettivo dà luogo all'attribuzione di una valutazione pari a 110, anziché a 100, ferma restando la già individuata scala di valori compresa tra 80 e 120, in relazione al superamento dell'obiettivo conseguito, ovvero al parziale conseguimento dell'obiettivo stesso. La particolare difficoltà dell'obiettivo e la correlata attribuzione di una valutazione pari a 110, sono da considerare ipotesi di carattere eccezionale.

### 4) *Economicità della gestione ed ottimizzazione del rendimento delle risorse*. (-5 a +5).

L'esito della valutazione riguardante l'economicità della gestione e l'ottimizzazione del rendimento delle risorse dà luogo a variazioni positive o negative, comprese tra 5 e - 5.

In pratica, una prestazione normale ed in linea con gli obiettivi assegnati e calcolata pari a 0 incrementi positivi o negativi sono correlati a prestazioni superiori o inferiori alla media.

### 5) *Rispondenza nei confronti del bacino d'utenza*. (-5 a +5).

L'esito della valutazione dà luogo alle medesime variazioni positive o negative.

6) *Correttezza dell'azione amministrativa, osservanza dei termini e snellimento delle procedure*. (-5 a +5).

L'esito della valutazione dà luogo alle medesime variazioni positive o negative.

### 7) *Attitudine manageriale*. (-5 a +5).

Anche in tale caso, la valutazione delle attitudini comporta l'attivazione del descritto meccanismo di variazione della quota.

## VALUTAZIONE COMPLESSIVA

La valutazione complessiva dell'attività di ciascun dirigente è determinata dalla somma del punteggio attribuiti a ciascun risultato ponderati con i valori relativi al rispettivo livello di importanza.

Tale somma è corretta con i punteggi positivi o negativi conseguiti in riferimento ai parametri inerenti ai rendimenti della gestione, alla rispondenza nei confronti dell'utenza, alla correttezza dell'azione ed alla semplificazione delle procedure, nonché alla managerialità dimostrata.

### EFFETTI RETRIBUTIVI DELLA VALUTAZIONE

Dall'individuazione dei criteri di valutazione e dall'indicazione dei moduli e dei meccanismi di utilizzo dei relativi parametri, si deduce che il massimo risultato teoricamente conseguibile dal dirigente è pari a 140.

Osservato, doverosamente, che tale espressione riguarda l'eccellenza nella sua più pura ed integrale manifestazione, per sua stessa natura, da ritenere assolutamente eccezionale e, quindi, da motivare in modo compiuto, esaustivo e non rituale, si individuano tre fasce di valutazione:

- la prima da 110 a 140; valutazione di eccellenza;
- la seconda da 90 a 110; valutazione positiva;
- la terza da 60 a 90: valutazione non positiva.

Le valutazioni comprese nella prima fascia di merito che individuano una prestazione di eccellenza, comportano l'attribuzione al dirigente del premio di risultato.

Lo stesso dirigente accede allo scrutinio per l'attribuzione del premio di qualità della prestazione individuale.

Le valutazioni comprese nella seconda fascia di merito, che individuano una prestazione conforme alle aspettative, comportano l'attribuzione al dirigente al premio di risultato.

Il dirigente inserito in tale fascia di merito non accede al premio di qualità per la prestazione individuale.

Le valutazioni inserite nella terza fascia di merito sono da considerarsi non positive e non danno luogo all'attribuzione del premio di risultato.

La contrattazione di livello decentrato individua i criteri generali per la disciplina della retribuzione direttamente collegata ai risultati raggiunti dai dirigenti che abbiano conseguita una valutazione di eccellenza positiva.

La presente direttiva viene inoltrata alla Delegazione della Corte dei Conti, ai fini della registrazione dovuta a norma della legge n. 20/1994 citata in premessa.

Roma, 12 gennaio 1999

*Il Ministro*  
Micheli

**VALUTAZIONE DEI RISULTATI - SCHEDE ESEMPLIFICATIVA "A"**

| Obiotti | Livello di importanza | Livello di difficoltà (*) | Valutazione del risultato | Valutazione ponderata del risultato (**) |
|---------|-----------------------|---------------------------|---------------------------|--|
| 1       | 40                    | B                         | 110                       | 44                                       |
| 2       | 30                    | A                         | 80                        | 24                                       |
| 3       | 30                    | A                         | 100                       | 30                                       |
|         | 100                   |                           |                           | 98                                       |

(\*) A: livello standard di difficoltà (integrale conseguimento dell'obiettivo: valutazione pari a 100).

B: livello di particolari difficoltà (integrale conseguimento dell'obiettivo: valutazione pari a 100).

(\*\*) La valutazione ponderata si ottiene moltiplicando il valore del livello di importanza dell'obiettivo per la valutazione di risultato allo stesso attribuita e dividendo il prodotto per 100.

**Scala di valutazione del risultato**

|    |    |     |     |     |
|----|----|-----|-----|-----|
| 80 | 90 | 100 | 110 | 120 |
|----|----|-----|-----|-----|

|   |     |
|---|-----|
| Economicità della gestione ed ottimizzazione delle risorse                                    | 4   |
| Rispondenza nei confronti del bacino d'utenza   | 0   |
| Attitudine manageriale  | 5   |
| Correllezza dell'azione amministrativa, osservanza dei termini e snellimento delle procedure  | 3   |
| Totale maggiorazioni o decurtazioni della valutazione ponderata (da 5 a -5 per ciascuna voce) | 12  |
| Valutazione ponderata   | 98  |
| Valutazione finale  | 110 |

VALUTAZIONE DEI RISULTATI - SCHEDA ESEMPLIFICATIVA "B"

| Obiettivo | Livello di importanza | Livello di difficoltà (*) | Valutazione del risultato | Valutazione ponderata del risultato (**) |
|-----------|-----------------------|---------------------------|---------------------------|--|
| 1         | 40                    | A                         | 100                       | 40                                       |
| 2         | 30                    | A                         | 80                        | 24                                       |
| 3         | 30                    | B                         | 110                       | 33                                       |
|           | 100                   |                           |                           | 97                                       |

(\*) A: livello standard di difficoltà (integrale conseguimento dell'obiettivo: valutazione pari a 100).

B: livello di particolari difficoltà (integrale conseguimento dell'obiettivo: valutazione pari a 100).

(\*\*) La valutazione ponderata si ottiene moltiplicando il valore del livello di importanza dell'obiettivo per la valutazione di risultato allo stesso attribuita e dividendo il prodotto per 100.

Scala di valutazione del risultato

|    |    |     |     |     |
|----|----|-----|-----|-----|
| 80 | 90 | 100 | 110 | 120 |
|----|----|-----|-----|-----|

|   |     |
|---|-----|
| Economicità della gestione ed ottimizzazione delle risorse                                    | 4   |
| Rispondenza nei confronti del bacino d'utenza   | 3   |
| Attitudine manageriale  | -5  |
| Correllezza dell'azione amministrativa, osservanza dei termini e snellimento delle procedure  | 5   |
| Totale maggiorazioni o decurtazioni della valutazione ponderata (da 5 a -5 per ciascuna voce) | 7   |
| Valutazione ponderata   | 97  |
| Valutazione finale  | 104 |