

Ministero della sanità

II MINISTRO

VISTO il Decreto Legislativo 3.2.93 n. 29 ed in particolare gli artt. 3, 4, 7, 14, 16, 17 e 20 così come modificati dal Decreto Legislativo 31.3.98 n. 80;

VISTO il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro 9.1.97 - Comparto Dirigenza dell'Amministrazione dello Stato, ed in particolare gli artt. 8 lett. *f*), 23 e 40;

VISTA la circolare 27.5.98 n. 4/98 emanata dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione Pubblica;

CONSIDERATA l'esigenza di determinare i criteri generali di valutazione dei risultati dell'attività degli uffici dirigenziali dell'Amministrazione previa informazione delle Organizzazioni Sindacali di Comparto firmatarie del citato Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, nonché delle rappresentanze sindacali dei Dirigenti indicate dall'art. 11 dello stesso contratto;

SULLA PROPOSTA formulata dal Servizio di Controllo Interno;

SENTITO il Consiglio di Amministrazione;

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 da conseguire nel corso dell'anno; la presente direttiva prende in considerazione un numero di obiettivi non superiore a 5, ritenendo tale ipotesi la più frequente.

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 interna ed esterna, 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 conseguito dal dirigente, accertando se ed in quale misura l'obiettivo assegnato sia stato realizzato.

2) Difficoltà dell'obiettivo assegnato

Il Dirigente Generale, al momento dell'assegnazione degli obiettivi, valuta, attraverso il confronto con il dirigente interessato, 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, rapportate a quelle degli altri uffici del Dipartimento o Servizio.

3) Importanza dell'obiettivo assegnato

Il Dirigente Generale individua, per ciascun obiettivo, il livello di importanza relativa, rispetto all'insieme degli obiettivi che sono 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 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 interna ed esterna, 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 L. 241/90 e dalle altre disposizioni legislative e regolamentari per la scansione temporale dei procedimenti.

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

Di ciascuno degli obiettivi assegnati è rilevata, 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. È inteso che anche un solo obiettivo per peso e rilevanza può avere una valutazione pari a 100.

Esempio:	Cinque obiettivi		Tre obiettivi		Un solo obiettivo	
	quota obiettivo	peso	quota obiettivo	peso	quota obiettivo	peso
Obiettivo 1	40	30	60	50	100	100
Obiettivo 2	20	30	20	30	=	=
Obiettivo 3	20	20	20	20	=	=
Obiettivo 4	10	10	=	=	=	=
Obiettivo 5	10	10	=	=	=	=
Totale	100	100	100	100	100	100

2) Obiettivi conseguiti

All'integrale conseguimento dell'obiettivo è attribuito il valore convenzionale pari a 100. Il superamento dell'obiettivo dà luogo ad una valutazione pari a 110, qualora il superamento stesso sia inferiore al 30%; dà luogo ad una valutazione pari a 120, qualora il superamento conseguito sia superiore al 30%.

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 incrementata del 10%, 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.

4) Economicità della gestione ed ottimizzazione del rendimento delle risorse

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 è 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 interna ed esterna

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

6) Correttezza dell'azione amministrativa, osservanza dei termini e snellimento delle procedure

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

7) Attitudine manageriale

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 dei punteggi attribuiti a ciascun risultato ponderati con i valori correlati al rispettivo livello di importanza.

Tale somma è corretta con i punteggi positivi o negativi conseguiti in riferimento ai parametri inerenti al rendimento della gestione, alla rispondenza nei confronti dell'utenza interna ed esterna, 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 154.

Ciò premesso si individuano tre fasce di valutazione:

- 1) oltre 120: valutazione di eccellenza (il raggiungimento di tale valutazione costituisce l'eccezionalità in quanto ipotizza una capacità dirigenziale di assoluta eccellenza, in un contesto di particolare difficoltà per cui deve essere supportata da una compiuta e puntuale motivazione);
- 2) da 90 a 120: valutazione positiva;
- 3) al di sotto di 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 alla selezione 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 del 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 conseguito una valutazione di eccellenza o positiva.

Si segnala, infine, che la valutazione dei Dirigenti degli uffici periferici Veterinari, degli periferici di Sanità Marittima ed Aerea e dei Servizi Assistenza Sanitaria ai Naviganti, i quali ai sensi del D.P.R. 2 febbraio 1994 n. 196 - recante riordino del Ministero della Sanità, dipendono funzionalmente dai Dipartimenti Alimenti Nutrizione e Sanità Pubblica Veterinaria, Prevenzione e Professioni Sanitarie, compete ai rispettivi Dirigenti Generali.

Il Servizio di Controllo Interno presterà, su richiesta dei Dirigenti Generali interessati, la necessaria collaborazione per una corretta applicazione dei criteri e dei parametri di misurazione illustrati.

Si allega a titolo dimostrativo la stampa di una valutazione simulata.

IL MINISTRO

VALUTAZIONE DIRIGENTI

<i>Dirigente</i>		<i>Dr. Bianchi</i>							
<i>Servizio</i>		<i>Consiglio Superiore di Sanità</i>							
<i>Ufficio</i>		<i>Sez. 3</i>							
<i>Obiettivi</i>	<i>Target</i>	<i>Peso</i>	<i>Difficoltà</i>	<i>Risultato</i>	<i>VS/Target</i>	<i>Valore prestazione</i>	<i>Valore Pesato</i>		
Igiene e sicurezza lavoro.	50	50	A	100	100	100	50	<i>Correttezza</i>	2
Malattie di rilievo sociale e polizia mortuaria.								<i>Attitudine manageriale</i>	-2
Fattore di inquinamento	50	50	A	100	100	100	50		
Profilassi - malattie infettive								<i>Bacino d'Utenza</i>	0
Prevenzione tossicodipendenza	0	0		10	0	0	0		
								<i>Economicità</i>	5
Informatizzazione delle procedure per	0	0		10	0	0	0	<i>Qualità prestazione</i>	5
ottenere uno standard x	0	0		10	0	0	0	<i>Raggiungimento Obiettivo</i>	100
								<i>Totali</i>	105

RISULTATI FINALI - VALUTAZIONE DIRIGENTI

Dirigente**Dr. Bianchi**

Servizio

Consiglio Superiore di Sanità

Ufficio

Sez. 3

Data	Qualità prestazione	Raggiungimento Obiettivo	Totali
04/03/99	5	100	105

NOTE

- 1) è stata simulata una valutazione basata su due obiettivi assegnati;
- 2) gli obiettivi sono stati considerati sostanzialmente equivalenti per cui è stato loro assegnato un target ed un peso rispettivamente del 50% ciascuno;
- 3) si è considerata una difficoltà di esecuzione normale contrassegnata convenzionalmente dalla lettera "A";
- 4) il risultato ottenuto, considerato come raggiungimento pieno dell'obiettivo, è stato indicato al 100% per ciascun obiettivo;
- 5) la qualità della prestazione nella scala di valori compresa tra -5 e + 5 è stata così valutata per i quattro parametri previsti:
 - a) +2, ovvero leggermente superiore alla norma (intesa come valore 0), la correttezza, per l'imparzialità nei confronti dei subalterni;
 - b) -2, cioè leggermente inferiore alla norma l'attitudine manageriale, per la scarsa capacità di motivare il personale;
 - c) zero la valutazione relativa al bacino d'utenza, in quanto l'ufficio non ha un'attività di diretto contatto con pubblico esterno od interno;
 - d) +5 l'economicità, per la spiccata capacità di contenimento dei costi.

In conclusione, al dirigente è stato attribuito un punteggio di 100 per il raggiungimento degli obiettivi, maggiorato di 5 punti per la somma dei valori assegnati alla qualità della prestazione.

Il punteggio finale di 105 è da considerare come valutazione positiva ma non eccellente, che dà diritto all'attribuzione di un'indennità di risultato proporzionale a quella già attribuita di posizione.