

CRITERI GENERALI PER LA VALUTAZIONE DEI DIRIGENTI IN SERVIZIO PRESSO L'AMMINISTRAZIONE CENTRALE (S.I.V.A.D.)

1. Sistema di valutazione dei risultati – Definizione.

Per valutazione dei risultati si intende il confronto analitico ed oggettivo tra gli obiettivi assegnati dall'Amministrazione al titolare di un posto funzione di livello dirigenziale ed i risultati effettivamente ottenuti da quest'ultimo al termine di un dato periodo di tempo (un anno), tenuto conto delle risorse umane, finanziarie e strumentali effettivamente disponibili.

Per l'effettuazione del processo di valutazione è stata predisposta un'apposita scheda – costituente parte integrante del presente allegato – comprensiva di un'appendice contenente indicazioni applicative e diagramma di flusso esplicativo delle fasi in cui si articola il processo stesso.

2. Fasi del processo di valutazione

Il processo di valutazione si articola nelle seguenti fasi:

- assegnazione degli obiettivi, sulla base delle risorse disponibili;
- gestione degli obiettivi;
- sintesi dei risultati finali conseguiti dal dirigente e valutazione delle sue prestazioni.

3. Soggetti (art. 5, D.lgs. 30 luglio 1999, n. 286)

Il processo di valutazione dei dirigenti con incarico di II fascia è effettuato in un contesto operativo unitario, pur svolgendosi generalmente con procedimento articolato in due istanze. Il valutatore, infatti, qualora sia

titolare di un centro di responsabilità, si avvale di norma di valutatori proponenti o di I istanza (che entrano in diretto rapporto con il valutato) dei quali verifica e, se opportuno, integra i giudizi espressi, variandoli, ove necessario, al fine di assicurare l'omogeneità e l'oggettività dei processi di valutazione.

Per ragioni funzionali, oltre che di opportunità, il valutatore di I istanza o proponente viene individuato, di norma, nel funzionario vicario del titolare del Centro di responsabilità.

Anche per il valutato che ricopre una posizione dirigenziale generale (o di I fascia) può aversi una doppia istanza di valutazione, nel caso in cui non sia preposto ad un Centro di responsabilità.

Ciò premesso, per valutati si intendono tutti coloro i quali ricoprono una posizione di livello dirigenziale rispettivamente di I e di II fascia, o equiparata.

Per responsabili della valutazione (o valutatori) si intendono:

- il Ministro degli Affari Esteri per i dirigenti con incarico di I fascia che siano titolari di un Centro di responsabilità, in unica istanza;
- il Segretario Generale su proposta del titolare del Centro di responsabilità per i dirigenti con incarico di prima fascia che non siano titolari di un centro di responsabilità;
- Il Direttore generale titolare del Centro di responsabilità, in II istanza, ed il Vice direttore generale proponente, in I istanza, per i dirigenti con incarico di II fascia, a qualunque tipologia esso appartenga (direzione d'ufficio ovvero consulenza, studio o altro).

Nel caso insorgano contrasti sull'applicazione del metodo di valutazione, il Servizio di Controllo Interno può essere interpellato dal Centro di responsabilità competente per acquisire le deduzioni del valutato (art. 6 D.lgs. 286/99). Le conclusioni del Servizio di Controllo Interno saranno comunicate al predetto Centro di responsabilità, nonché alla Direzione generale per il personale, quale gestore delle procedure di contenzioso.

4. Obiettivi

Ad ogni dirigente dovranno essere assegnati due o tre obiettivi (in alternativa, un obiettivo di priorità alta e uno di priorità media, ovvero uno di priorità alta e due di priorità bassa) da selezionare tra quelli fissati dal Ministro in sede di Direttiva Generale annuale ed assegnati al Centro di responsabilità o comunque a questa riconducibili, ovvero tra quelli di natura istituzionale.

Ad ogni obiettivo saranno associati indicatori numerici che esprimono il grado di priorità, il livello di raggiungimento del risultato, tenuto conto della quantità di risorse umane, finanziarie e strumentali effettivamente disponibili.

5. Processo di valutazione

5.1 Assegnazione degli obiettivi al singolo valutato

Il responsabile dell'ufficio dirigenziale generale titolare del Centro di responsabilità assegna ai dirigenti valutati alcuni obiettivi scelti tra quelli attribuiti dalla Direttiva Generale al proprio Centro di responsabilità, o tra quelli di natura istituzionale, fissando i termini per il loro conseguimento.

Ad ogni obiettivo specifico il titolare del Centro di responsabilità attribuisce un livello di priorità, espresso con parametri numerici, che indica la rilevanza dell'obiettivo nel quadro delle attività del Centro di responsabilità. Il "livello" suddetto è definito d'intesa con il valutato, tenuto conto delle risorse umane, finanziarie e strumentali disponibili.

5.2 Monitoraggio dei risultati parziali

Il monitoraggio delle attività è volto a verificare il progressivo avanzamento verso i risultati attesi, individuando eventuali scostamenti dai traguardi intermedi, anche per l'eventuale ridefinizione dell'obiettivo assegnato. Nel caso eventi non imputabili al valutato rendano oggettivamente impossibile di conseguire, in tutto o in parte, gli obiettivi assegnati, è infatti prevista la possibilità di rettificare lo scartamento così verificatosi.

5.3 Valutazione finale

La scheda di valutazione verrà completata, per ciascun obiettivo, con le seguenti informazioni:

- grado di conseguimento dell'obiettivo assegnato, od eventualmente riprogrammato;
- eventuali osservazioni del valutato nell'ipotesi di impossibilità oggettiva di raggiungimento dell'obiettivo.

La sommatoria dei punteggi conseguiti per ciascun obiettivo costituirà il punteggio complessivo del valutato (Sezione II della scheda di valutazione).

Nella Sezione III della scheda, il valutatore di I istanza esprime le proprie proposte di valutazione in merito alla qualità delle prestazioni del valutato.

Nella successiva Sezione IV della scheda stessa è contenuta la valutazione complessiva del valutato che, a sua volta, esprimerà le proprie osservazioni nella parte finale della scheda.

La scheda è completata dalla Sezione V, riservata al valutatore di II istanza per le sue osservazioni e determinazioni.

6. Effetti della valutazione dei risultati (art. 1 D.lgs. 30/07/99, n. 286)

La valutazione del livello dei risultati conseguiti:

- permette di definire se, ed in quale misura, il valutato abbia conseguito gli obiettivi assegnati (D.lgs. 165/01);
- fornisce gli elementi per corrispondere la retribuzione di risultato (artt. 35, 38, 43 e 44 del CCNL del Comparto Dirigenti – Area 1),
- costituisce il principale fattore di apprezzamento della qualità della prestazione (art. 35 del CCNL del Comparto Dirigenti – Area 1).

7. Gestione del Sistema di valutazione

- a) La Direzione generale per il Personale cura lo sviluppo del sistema di valutazione (SI.VA.D.), individuandone, d'intesa con gli organi di cui

sopra, le aree di miglioramento, oltre a gestire l'eventuale contenzioso derivante dall'applicazione del Sistema di Valutazione, avvalendosi, ove necessario, delle conclusioni tecniche del Servizio di Controllo Interno.

- b) I Centri di responsabilità: stabiliscono gli obiettivi da attribuire ai singoli dirigenti operanti nello stesso Centro di responsabilità e, d'intesa con essi, definiscono il livello di priorità da attribuire agli obiettivi medesimi; individuano le principali tipologie di eventi suscettibili di scostamenti non imputabili al valutato; validano le proposte di valutazione espresse dai valutatori di I istanza sulla base di elementi oggettivi, verificandoli e, se opportuno, variandoli od integrandoli, al fine di assicurare l'oggettività e l'omogeneità dei criteri della valutazione.

Qualora il valutatore di I istanza o proponente non provveda entro i tempi previsti dall'appendice A alla scheda di valutazione a svolgere le attività di sua competenza nell'ambito del procedimento di valutazione, è il titolare del Centro di responsabilità, o in ogni caso il valutatore di II istanza, a provvedervi. In tali ipotesi, quest'ultimo accerta le cause e le eventuali responsabilità della omessa valutazione e adotta, se del caso, le misure appropriate.

Qualora il titolare del Centro di responsabilità non provveda agli adempimenti di sua competenza entro la data prevista, sarà considerata convalidata la proposta di valutazione espressa dal valutatore di I istanza, salvo accertamento da parte della Direzione generale per il personale, d'ufficio, o a richiesta dell'interessato, delle cause e delle eventuali responsabilità.

- c) Qualora la valutazione risulti negativa (corrispondente alla lettera C della Sezione IV della scheda di valutazione) il Servizio di Controllo Interno acquisisce, in contraddittorio, le deduzioni del dirigente valutato, il quale può essere assistito da un rappresentante dell'organizzazione sindacale cui egli aderisce o da un legale di sua fiducia. Le conclusioni, circa il singolo caso, sono comunicate dal Servizio di Controllo Interno al Centro di responsabilità interessato ed

alla Direzione generale per il personale, quale gestore delle procedure di contenzioso.