



Ministero degli Affari Esteri
DIREZIONE GENERALE PER LE RISORSE E
L'INNOVAZIONE

27 dicembre 2010

Circolare n. 12

OGGETTO

**Schede di valutazione annuale dei segretari di
legazione e dei consiglieri di legazione**

Alla luce dell'entrata in vigore della riforma dell'Amministrazione centrale, di cui al DPR n. 95/2010, e dell'introduzione del Piano della performance, di cui all'art. 10, comma 1, lett. a, D.L.vo 27 ottobre 2009, n. 150, si ritiene opportuno aggiornare la circolare n. 10 del 5 dicembre 2008, recante disposizioni sulla materia in oggetto.

In particolare, quanto al DPR di riforma, si rende necessario indicare con chiarezza le competenze dei Vice Direttori Generali/Direttori centrali nel procedimento di valutazione annuale dei segretari di legazione e dei consiglieri di legazione.

Con riferimento invece all'art. 10, comma 1, lett. a, D.L.vo 150/2009, il Piano della performance ivi disciplinato costituisce il documento di riferimento per l'individuazione degli obiettivi strategici ed operativi dell'Amministrazione. Con apposito DM si mira ad assicurare la coerenza fra tali obiettivi e la certificazione del raggiungimento di quelli assegnati ai singoli funzionari diplomatici. Conseguentemente, anche nelle procedure di valutazione è necessario tener progressivamente conto dello spirito alla base del Piano della performance.

Alle Direzioni Generali, ai Servizi ed agli Uffici del Ministero
Alle Rappresentanze Diplomatiche ed agli Uffici Consolari di I categoria

1. *Come noto, il decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 20 luglio 2007, n. 153 (all. 1) stabilisce un sistema di valutazione periodica dei funzionari diplomatici appartenenti ai gradi di segretario di legazione e consigliere di legazione, la cui norma primaria di riferimento è l'art. 106 del DPR n. 18/1967, come sostituito dall'art. 7 del D.L.vo n. 85/2000. Sulla base di tale normativa e della "scheda di valutazione" (riportate nell'allegato 1), sono valutati, **a partire dal servizio prestato nel 2008**, i funzionari i quali, **al 31 dicembre di ogni anno**, rivestono i gradi di segretario di legazione e di consigliere di legazione.*
2. *Il sistema in vigore mira a garantire all'Amministrazione elementi di informazione e di giudizio il più possibile calibrati. Ampio spazio è riservato, in ogni fase di giudizio (primo grado, secondo grado, giudizio complessivo finale), alla formulazione di motivazioni circostanziate a sostegno della valutazione effettuata. L'obiettivo perseguito è quello di pervenire ad una graduazione dei giudizi fondata sugli effettivi meriti e capacità dei valutandi, tale da favorire un'efficace selezione dei funzionari da avviare ad incarichi di maggiore responsabilità e rilievo, evitando un appiattimento verso l'alto delle valutazioni.*
3. *Tra le principali caratteristiche del sistema in vigore si segnalano:*
 - *la previsione della possibilità per il valutato di formulare osservazioni sulla valutazione di prima istanza;*
 - *la presenza per tutti i funzionari in servizio presso Uffici consolari di elementi forniti dalla Direzione Generale per gli Italiani all'estero e le Politiche Migratorie;*
 - *l'obbligo, da parte del valutatore di primo grado, in fase di valutazione delle attitudini e capacità professionali del valutando, di fornire idonee motivazioni, sia nel caso di attribuzione di giudizi a livello "ottimo" per un numero di voci superiore ai 2/3 del totale delle opzioni previste (i.e. superiori a 12), sia nel caso di giudizi inferiori a "sufficiente";*
4. *La disciplina di valutazione prefigura un processo continuo, che deve postulare **un costante dialogo tra valutatori e valutati**. In quest'ottica, l'assegnazione degli obiettivi, il monitoraggio degli stessi nei mesi successivi e la relazione sull'attività svolta da parte del funzionario valutato costituiscono momenti fondamentali per un reale confronto e scambio di opinioni tra funzionari valutatori e valutandi, anche al fine di indicare a questi ultimi eventuali aspetti caratteriali e professionali che richiedano un opportuno adeguamento.*

In tale quadro, i valutatori di primo grado sono dunque responsabili della crescita professionale dei valutandi, ai fini di consentirne l'emersione del potenziale inespresso, verso posizioni di più elevato livello.

In particolare, è opportuno promuovere una diagnosi dei punti di forza e di debolezza del collaboratore, che può essere definita attraverso l'analisi delle prestazioni passate, dalle informazioni della scheda di valutazione e dalla conoscenza diretta della persona.

Successivamente, occorre definire le fasi del percorso di sviluppo del potenziale, determinando per tempo alcuni passaggi imprescindibili, quali il colloquio iniziale per la definizione degli obiettivi da raggiungere, il monitoraggio periodico dell'attività del collaboratore e la verifica degli obiettivi di cambiamento.

Il feedback rappresenta il fattore più importante che facilita il raggiungimento di un obiettivo ed incoraggia il funzionario ad assumere un ruolo attivo. Il valutatore dovrebbe dunque avere cura di restituire al collaboratore le informazioni sui comportamenti messi in atto, in modo da consentirgli di ripensare al proprio operato ed ai propri risultati e di impostare un concreto piano di miglioramento.

5. *I Vice Direttori Generali/Direttori centrali sono chiamati a formulare le valutazioni di primo grado per i funzionari posti a Capo di Uffici dirigenziali da loro coordinati. Essi potranno altresì essere consultati dai rispettivi Direttori Generali in sede di formulazione delle valutazioni di secondo grado per i funzionari, anche in servizio all'estero, che afferiscono ai settori di loro competenza ai sensi dell'art. 1, comma 2, del DPR n. 95/2010. Ciò nel rispetto del principio generale della diretta conoscenza da parte dei valutatori dell'attività svolta dai funzionari valutandi e in coerenza con l'architettura complessiva del procedimento valutativo in questione, che postula un meccanismo a tappe successive, con l'intervento di istanze di giudizio di livello diverso.*

6. *La valutazione di primo grado dovrà prendere in considerazione quattro profili principali: i) analisi dei risultati conseguiti tenuto conto delle risultanze dei controlli strategico e di gestione, anche sulla base delle risorse a disposizione; ii) valutazione delle capacità e attitudini professionali; iii) limitatamente ai funzionari con almeno 5 anni di servizio, giudizio sull'attitudine ad assumere maggiori responsabilità e a svolgere le funzioni del grado superiore; iv) nel quadro della gestione delle risorse umane (sezione IV della scheda), oltre alla capacità di ottimizzare le risorse disponibili, limitatamente ai funzionari preposti ad un Ufficio o con funzioni vicarie di Capo Missione, capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata anche con una significativa differenziazione dei giudizi relativi ai medesimi.*

Il valutatore di primo grado dovrà formulare giudizi obiettivi e in grado di mettere in luce sia i principali punti di forza dei valutandi, sia le loro eventuali carenze. Il giudizio finale del valutatore di primo grado dovrà essere rigorosamente coerente con le valutazioni espresse in relazione ai profili succitati ed adeguatamente motivato. Su tale giudizio il funzionario valutando potrà esprimere le sue osservazioni prima che la scheda sia trasmessa al valutatore di secondo grado.

7. *La valutazione di secondo grado costituisce un elemento fondamentale del processo valutativo. Il Capo dell'Ufficio dirigenziale generale ("valutatore di secondo grado") dovrà esprimere un giudizio approfondito sulla base di due fondamentali criteri:*
 - a) *verifica della corrispondenza tra i dati forniti nel primo grado e gli elementi in suo possesso; a tal fine egli procederà anche ad un raffronto tra la parte della scheda compilata dal valutatore di primo grado, la relazione del valutato sulla propria attività e le eventuali osservazioni da quest'ultimo formulate sul giudizio di primo grado;*

b) *valutazione della rilevanza relativa del servizio prestato dal valutato nel più ampio contesto dell'attività svolta dall'ufficio dirigenziale generale.*

Per i funzionari che prestino servizio presso Uffici consolari, il valutatore di secondo grado terrà conto, inoltre, degli elementi forniti dalla Direzione Generale per gli Italiani all'estero e le Politiche Migratorie.

Le indicazioni fornite dal valutatore di secondo grado dovranno essere idonee ad orientare il Consiglio di Amministrazione nella formulazione di giudizi complessivi che siano graduati in maniera tale da consentire ai funzionari effettivamente più meritevoli di emergere.

A tal fine, l'Amministrazione si riserva la possibilità di verificare, anche per mezzo di modelli statistici, l'effettivo grado di differenziazione dei giudizi a livello di Centro di Responsabilità, soprattutto quando questo sia chiamato a valutare un ampio numero di funzionari.

Analogamente, l'Amministrazione si riserva un controllo circa l'equilibrata distribuzione dei giudizi fra i funzionari valutati in servizio rispettivamente presso l'Amministrazione centrale ed all'estero.

8. *Il sistema di valutazione riserva al Consiglio di Amministrazione il grado di responsabilità più elevato nella valutazione d'insieme dei funzionari diplomatici. Il giudizio complessivo del Consiglio di Amministrazione, momento culminante dell'intero processo valutativo, si esprime attraverso l'attribuzione di una qualifica (“**Particolarmente positivo**”, “**Molto positivo**”, “**Positivo**”, “**Sufficiente**”, “**Non positivo**”) che sintetizza il livello delle prestazioni e delle qualità mediamente evidenziato dal singolo funzionario valutato, per l'esclusivo anno di riferimento. In tale processo valutativo, per l'attribuzione del giudizio più elevato si terrà conto in particolare dei seguenti criteri:*

- 1. la preposizione ad un Ufficio dirigenziale ovvero, anche in qualità di reggente, ad un Ufficio consolare, o ancora lunghi periodi d'incaricazione d'affari;*
- 2. il servizio prestato presso una Rappresentanza diplomatico-consolare in area geografica formalmente incentivata;*
- 3. la rilevanza (attestata dal Gabinetto dell'On. Ministro, anche su proposta del Segretario Generale) dei risultati raggiunti in ordine agli obiettivi strategici che siano stati individuati dal vertice politico-amministrativo;*
- 4. il contributo determinante ed altamente significativo (attestato dal Segretario Generale, anche su proposta del Direttore Generale per le Risorse e l'Innovazione) prestato ad un progetto riconosciuto di prioritaria rilevanza per l'Amministrazione;*

Trattandosi dell'unica istanza, nel procedimento di valutazione, cui affluiscono tutte le schede - e quindi tutte le informazioni - relative ai singoli funzionari, il DPCM n. 153/2007 conferisce al Consiglio di Amministrazione (terzo comma dell'art. 5) la possibilità - in presenza di risultati di generale, assoluta eccellenza, ottenuti in sedi, uffici e circostanze che hanno richiesto particolare impegno e responsabilità - di

attribuire eccezionalmente più elevate manifestazioni di apprezzamento, con esplicita motivazione quanto alle circostanze ed alle attività.

9. *Le allegate istruzioni sulla compilazione della scheda di valutazione (all. 2) - redatte in forma di domande e di risposte intorno agli specifici punti sui quali occorre si soffermi in particolare l'attenzione dei compilatori - costituiscono **parte integrante della presente circolare**. Esse rappresentano una sorta di "guida" alla compilazione della scheda stessa ed andranno quindi **scrupolosamente seguite**.*
10. *Tranne nei casi espressamente previsti dalla presente circolare e dalle allegate istruzioni, **non sono ammessi fogli aggiuntivi** alla scheda di valutazione: essa va rigorosamente compilata nei limiti degli spazi appositamente previsti.*
11. *Si raccomanda il **rigoroso rispetto dei termini** per la redazione e la trasmissione delle schede. Solo in tal modo sarà possibile predisporre in tempo utile tutta la documentazione necessaria al Consiglio di Amministrazione per poter compiutamente e tempestivamente formulare i giudizi complessivi di sua competenza, che dovranno essere attribuiti entro i primi sei mesi dell'anno. In particolare:*
 - *sin dai **primi giorni di dicembre** sarà opportuno chiedere: a) al funzionario valutato di compilare la prima pagina della scheda contenente i Dati Personali e la Sezione I "Relazione del valutato" sul servizio reso nel corso dell'anno; b) ad eventuali precedenti superiori gerarchici che il valutato abbia avuto per almeno tre mesi nel corso dell'anno di trasmettere la scheda di loro competenza.*
 - *entro e non oltre il **15 gennaio** il valutatore di primo grado dovrà inviare al funzionario valutato la scheda - completa della relazione dell'interessato - e le relazioni degli eventuali precedenti superiori gerarchici, affinché ne prenda visione ed eventualmente formuli le proprie osservazioni **entro una settimana** dalla data di ricezione.*
 - *entro e non oltre il **30 gennaio** il valutatore di primo grado - oppure direttamente il funzionario valutato che presti servizio a capo di un Ufficio consolare, qualora espressamente autorizzato in tal senso dal valutatore di primo grado - dovrà inviare al valutatore di secondo grado la scheda di valutazione completa della relazione e delle osservazioni dell'interessato e corredata dalle relazioni degli eventuali precedenti superiori gerarchici.*
 - *all'atto della ricezione delle schede di valutazione, i valutatori di secondo grado dovranno richiedere alla Direzione Generale per gli Italiani all'estero e le Politiche Migratorie i previsti elementi di valutazione di competenza della medesima, relativamente ai funzionari in servizio presso Uffici consolari alla data del 31 dicembre. La DGIEPM avrà cura di trasmettere sollecitamente tali elementi al valutatore di secondo grado.*
 - *entro e non oltre il **28 febbraio**, il valutatore di secondo grado, espresso il suo giudizio, dovrà trasmettere l'intera documentazione all'Ufficio I della DGRI.*

12. *In via transitoria, per la valutazione del servizio prestato dai segretari di legazione e dai consiglieri di legazione nel 2010, si applica la disciplina prevista dalla circolare n. 10 del 5 dicembre 2008 e dal punto 5 della presente circolare.*

Il Direttore Generale per le Risorse e l'Innovazione

VERDERAME