



# Ministero dell' Ambiente e della Tutela del Territorio e del Mare

## Verbale di riunione sull' Accordo di concertazione sui criteri di conferimento degli incarichi dirigenziali e sistema di valutazione dei Dirigenti del Ministero

Il giorno 29 marzo 2007, alle ore 11,00 presso la sala riunioni del Ministero dell' Ambiente e della Tutela del Territorio e del Mare in Roma, si sono riunite la Delegazione di parte pubblica e le Organizzazioni sindacali rappresentative della Dirigenza per la sottoscrizione del presente accordo di concertazione riguardante i criteri di conferimento degli incarichi dirigenziali e sistema di valutazione

nella persona dei componenti della delegazione **di parte pubblica:**

Dott. Sergio **BASILE**

ed i rappresentanti delle seguenti **Organizzazioni sindacali**

Cgil Fpi	<i>Usciar</i>
Cisl Fps – Settore dirigenza	<i>Supremo Minore</i>
Uil Pa dirigenti	<i>Usciar</i>
Cida Unadis	<i>Moltoni</i>
Confasal/Unsa	<i>Bruno Forno</i>
Dirstat	<i>Beulle</i>

Al termine dell'incontro le parti suindicate sottoscrivono il presente accordo di concertazione consistente nell'approvazione degli schemi di decreto in materia di criteri di conferimento degli incarichi dirigenziali e di sistema di valutazione, che si allegano quali parte integranti dell'accordo medesimo.

*MP*

*Ri*

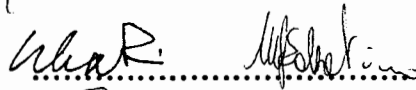
Le Parti danno atto che, a seguito della sottoscrizione in data 28 marzo 2007, tra il Ministero dell'Ambiente e della tutela del territorio e del mare e la Ragioneria Generale dello Stato di una convenzione per l'elaborazione di un unitario sistema di controllo di gestione nell'ambito dello stesso Ministero, i criteri approvati, con il presente Accordo di concertazione, sul sistema di valutazione dei dirigenti saranno revisionati nel momento dell'attivazione di tale sistema

**PARTE PUBBLICA**

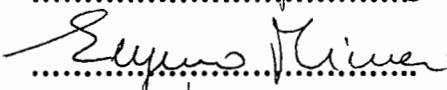
Dott. Sergio BASILE

.....  

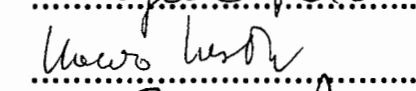

**CGILfp – Ministeri dirigenti**

.....  


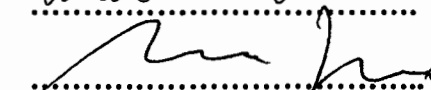
**CISL fps**

.....  


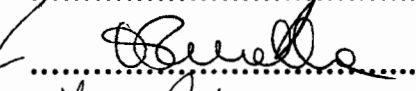
**UIL pa dirigenti**

.....  


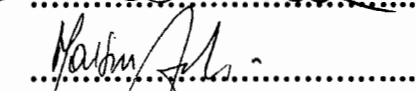
**CONFSAL/UNSA**

.....  


**DIRSTAT**

.....  


**CIDA/UNADIS Ministeri**

.....  


**Fed. ASSOMED SIVEMP**

.....  




## ***Ministero dell'Ambiente della Tutela del Territorio e del Mare***

**IL MINISTRO**

Visto l'art. 17 della legge 15 marzo 1997, n. 59, che dispone l'istituzione di sistemi per la valutazione, sulla base di parametri oggettivi, dei risultati dell'attività amministrativa e dei servizi pubblici;

Visti gli artt. 1 e 5 del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 286, ove è previsto che le pubbliche amministrazioni, sulla base anche dei risultati del controllo di gestione, valutino, in coerenza a quanto stabilito al riguardo dai contratti collettivi nazionali di lavoro, le prestazioni dei propri dirigenti, nonché i comportamenti relativi allo sviluppo delle risorse professionali, umane e organizzative ad essi assegnate (comportamenti organizzativi);

Visto il CCNL della dirigenza dell'Area 1 – quadriennio 2002-2005, sottoscritto il 21 aprile 2006, di seguito denominato *CCNL*;

Visto l'articolo 21, comma 2, del CCNL, che dispone che le Amministrazioni, in relazione anche a quanto previsto dall'art. 1 del decreto legislativo n. 286 del 1999, definiscano - privilegiando, nella misura massima possibile, l'utilizzazione di dati oggettivi - meccanismi e strumenti di monitoraggio e valutazione dei costi, dei rendimenti e dei risultati dell'attività svolta dai dirigenti, in relazione ai programmi e obiettivi da perseguire correlati alle risorse umane, finanziarie e strumentali effettivamente rese disponibili;

Visto l'articolo 21, comma 6, del CCNL che dispone che "la valutazione del dirigente è improntata ai seguenti principi: motivazione della valutazione, oggettività delle metodologie, trasparenza

*Aut.*  
1

*Q*

*UP*

*MS*

*Ministero*

*Ministero*

e pubblicità dei criteri usati e dei risultati; diretta conoscenza dell'attività del valutato da parte dell'organo proponente o valutatore di prima istanza; partecipazione al procedimento del valutato, anche attraverso la presentazione, da parte dello stesso dirigente, di una sintetica relazione scritta riguardante l'attività svolta e la corrispondenza della stessa con gli obiettivi assegnati; contraddittorio in caso di valutazione non positiva, da realizzarsi in tempi certi e congrui; previsione della prima e della seconda istanza ai sensi del d. lgs. n. 286 del 1999”;

Visto, inoltre, l'articolo 21, comma 10, del CCNL che prevede che “le procedure ed i principi sulla valutazione della dirigenza, dettati dal decreto legislativo n. 286 del 1999, si applicano a tutti i tipi di responsabilità dirigenziale previsti dal decreto legislativo n. 165 del 2001”.

Visto in particolare il comma 6 del succitato articolo, che stabilisce l'obbligo per l'Amministrazione di osservare il principio della partecipazione al procedimento del valutato, anche attraverso la comunicazione ed il contraddittorio da realizzare in tempi certi e congrui;

Visto il decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modifiche e integrazioni ed in particolare gli artt. 4, 16, 17, 19, 21;

Vista la legge 15 luglio 2002, n. 145, recante disposizioni per il riordino della dirigenza;

Vista la circolare 31 luglio 2002, recante modalità applicative della legge sul riordino della dirigenza, nelle parti in cui richiama l'osservanza dei principi fissati dalla legge n. 241 del 1990 e, in particolare, quelli riguardanti la partecipazione al procedimento e l'obbligo della motivazione;

Vista la direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri del 8 novembre 2002, sull'attività amministrativa e sulla gestione per l'anno 2003, ove si prevede il completamento della progettazione nonché l'attivazione di una prima sperimentazione dei sistemi di valutazione;

Considerata l'esigenza di definire il sistema ed i meccanismi di valutazione dei risultati dell'attività dei dirigenti dell'Amministrazione previa informazione preventiva di cui all'art. 6 del CCNL alle organizzazioni della dirigenza;

Visto l'accordo di concertazione sottoscritto con le organizzazioni sindacali CGIL/FP, CISL/FPS, UIL/PA, CIDA/UNADIS, CONFSAI/UNSA, DIRSTAT in data 29 marzo 2007;

**DISPONE**

Handwritten signatures and initials on the right side of the page, including a large signature that appears to be 'E. M...' and several other initials and signatures below it.

Art. 1  
Oggetto

1. Il presente articolato, costituito da una parte normativa ed una tecnico-strumentale (riportata negli allegati), contiene le metodologie di conferimento degli obiettivi e delle risorse attribuiti al personale dirigente, nonché i criteri e le procedure di verifica dei risultati e di valutazione dei dirigenti di prima e di seconda fascia.

2. La valutazione dei dirigenti - ai sensi dell'art. 21, comma 1, del CCNL della dirigenza dell'Area 1, quadriennio 2002-2005, sottoscritto il 21 aprile 2006, di seguito denominato **CCNL** - è diretta alla verifica del livello di raggiungimento degli obiettivi assegnati e della professionalità espressa ed è caratteristica essenziale ed ordinaria del loro rapporto di lavoro.

3. Destinatari del presente accordo sono i dirigenti di prima e di seconda fascia in servizio presso il Ministero dell'Ambiente e della Tutela del Territorio e del Mare.

4. La parte tecnico-strumentale è formata dalle schede allegate, che formano parte integrante del presente decreto, di seguito elencate:

- scheda anagrafica del dirigente, da compilare all'atto del conferimento degli obiettivi (all. 1);
- scheda di assegnazione degli obiettivi (all. 2);
- criteri di valutazione del peso degli obiettivi (all. 3);
- censimento delle risorse (all. 4);
- relazione di autovalutazione del dirigente;
- scheda di individuazione e di valutazione dei comportamenti organizzativi (all. 5);
- scheda per la rimodulazione degli obiettivi (all. 6);
- scheda riepilogo obiettivi e valutazione prestazioni (all. 7);
- scheda per l'esito della valutazione (all. 8).

Art. 2  
Soggetti valutatori

1. Il procedimento per la valutazione delle prestazioni e delle competenze organizzative dei dirigenti, ai sensi dell'art. 5 del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 286, è ispirato ai principi della diretta conoscenza dell'attività del valutato da parte dell'organo proponente o valutatore di prima istanza, della approvazione o verifica della valutazione da parte dell'organo competente o valutatore di seconda istanza, della partecipazione al procedimento del valutato.

2. Il Ministro valuta i dirigenti di prima fascia. Al fine dell'effettivo esercizio del principio della doppia istanza di valutazione - di cui al citato art. 5 del decreto legislativo n. 286

Handwritten signatures and initials on the right side of the page, including a large signature that appears to be 'E. L...' and several other initials and signatures below it.

del 1999 nonché l'art. 21, comma 6, del CCNL della dirigenza dell'Area 1 – quadriennio 2002-2005 - su richiesta motivata del dirigente di 1° fascia, cui consegue la sospensione del provvedimento di verifica, il Ministro, anche tramite il supporto del Servizio di controllo interno, provvede ad un nuovo esame, adottando un nuovo provvedimento di valutazione la cui motivazione deve essere specificamente articolata sui motivi della richiesta di seconda istanza di valutazione.

3. I dirigenti di 2^ fascia sono valutati in prima istanza dal dirigente generale preposto all'ufficio cui è assegnato il dirigente valutato e, in seconda istanza, da un collegio di valutazione formato dai dirigenti di 1^ fascia titolari di centri di responsabilità.

4. Per le attività inerenti le procedure di valutazione i titolari dei centri di responsabilità si avvalgono di una struttura appositamente individuata.

### Art. 3 Funzioni dirigenziali

1. I dirigenti del Ministero dell'Ambiente e della Tutela del Territorio e del Mare sono titolari della gestione delle strutture cui sono preposti - esercitando autonomi poteri di organizzazione e di controllo delle risorse umane, strumentali e finanziarie loro affidate - ovvero delle funzioni ispettive, consultive e di consulenza, di verifica contabile, studio e ricerca o di altri incarichi specifici previsti dall'ordinamento.

2. I dirigenti sono responsabili in via esclusiva, nell'ambito delle rispettive competenze, dell'attività amministrativa e/o tecnica, della gestione delle risorse umane, strumentali e finanziarie loro affidate e dei relativi risultati.


3. I dirigenti medesimi rispondono dei rendimenti e dei risultati dell'attività svolta annualmente, in stretta correlazione e proporzionalità agli obiettivi loro assegnati nell'esercizio di riferimento nonché alle risorse umane, strumentali e finanziarie effettivamente rese disponibili.

4. Il conferimento di risorse finanziarie ai dirigenti viene effettuato nell'ambito dei capitoli di bilancio assegnati rispettivamente dal Ministro ai titolari dei centri di responsabilità, dai predetti ai dirigenti generali e da questi ultimi ai dirigenti titolari delle unità divisionali al cui coordinamento sono preposti.

### Art. 4 Conferimento degli obiettivi e dei compiti operativi - Individuazione dei comportamenti organizzativi - Monitoraggio dell'azione amministrativa

1. Il vertice politico affida gli obiettivi strategici e i relativi obiettivi operativi ai titolari dei centri di responsabilità con apposita direttiva annuale.

2. Ai dirigenti di prima e seconda fascia (all. 1), all'inizio di ciascun esercizio finanziario e, comunque, per i dirigenti di prima fascia entro il mese di gennaio e per quelli di seconda fascia entro il mese di febbraio, vengono assegnati dai soggetti valutatori di cui ai commi 2, 3, 4 e 6 dell'art. 2, ai fini della valutazione, dopo un adeguato processo di negoziazione, una serie di obiettivi operativi e/o istituzionali in numero, complessivamente, non inferiore a due e non superiore a cinque, da conseguire entro il termine della durata dell'incarico (per fasi annuali) o entro

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the right side and several smaller initials at the bottom.

ciascun anno (all. 2). Il peso degli obiettivi assegnato è ottenuto in base alla valutazione congiunta del valutato e del valutatore con riferimento alle risorse disponibili. A tale fine vengono utilizzati dal valutatore e dal valutato i criteri e i parametri indicati nella scheda allegata (all. 3).

3. Gli obiettivi devono essere concreti e raggiungibili e correlati alle risorse umane, finanziarie e strumentali assegnate, che devono essere censite contestualmente al conferimento degli obiettivi (all. 4). Il dirigente viene valutato sul grado di raggiungimento degli obiettivi stabiliti annualmente e/o degli obiettivi e dei compiti complessivi, assegnati con il provvedimento di conferimento dell'incarico di cui all'art. 19, comma 2, del decreto legislativo n. 165 del 2001, valutati nella loro dimensione correlata all'esercizio finanziario di riferimento.

4. I Dirigenti di prima fascia comunicano al Direttore generale dei Servizi Interni del Ministero gli obiettivi assegnati ai propri dirigenti.

5. All'atto del conferimento degli obiettivi il valutatore e il valutato individuano, congiuntamente, altresì, i parametri di valutazione dei comportamenti organizzativi corrispondenti alle professionalità espresse nell'attività dirigenziale tra quelli indicati nell'articolo 5, comma 5. A tal fine redigono l'apposita scheda allegata (scheda all. 5 prima parte)

6. Trimestralmente viene effettuato il monitoraggio degli obiettivi affidati, tenuto conto delle risorse effettivamente rese disponibili. Nel caso in cui, solo in relazione a oggettivi elementi sopravvenuti, durante la durata dell'incarico emergano comprovate necessità di riconsiderare gli obiettivi ed i compiti precedentemente definiti, si potrà procedere su richiesta del valutato, nel mese di giugno e di settembre, alla rimodulazione degli obiettivi stessi (all. 6). La richiesta di verifica avanzata dal valutato non può rimanere inevasa.

7. La valutazione può essere anticipatamente conclusa, anche ad iniziativa del dirigente interessato, nel caso di evidente rischio grave di risultato negativo della gestione che si verifichi prima della scadenza annuale.

## Art. 5

### Metodologie e criteri di valutazione delle prestazioni

1. La valutazione della dirigenza è effettuata con riferimento alle seguenti macroaree:

a. Risultati della prestazione relativi al raggiungimento di:

- I. obiettivi strategici (definiti dal Ministro e riguardanti esclusivamente la dirigenza di prima fascia) – tali obiettivi possono essere anche pluriennali, nel qual caso sarà necessario identificare le scadenze temporali di attuazione;
- II. obiettivi operativi, che presuppongono e sono finalizzati a dare attuazione agli obiettivi strategici e costituiscono gli obiettivi di azione amministrativa relativi al ciclo annuale di bilancio ed alle risorse assegnate;
- III. obiettivi istituzionali, costituiti dagli obiettivi essenziali dell'azione amministrativa operativa del Ministero, cioè corrispondenti alla sua missione istituzionale, previsti per disposizione normativa primaria o secondaria ed assegnati al dirigente nell'ambito delle competenze oggetto del provvedimento di conferimento dell'incarico di cui all'articolo 19, comma 2, del d.lgs. n. 165 del 2001;

IV. obiettivi di attivazione di servizi o di miglioramento del funzionamento delle attività correnti, che attengono alle funzioni dirigenziali di consulenza, studio, ispettive e di controllo.

b. Comportamenti organizzativi corrispondenti alle professionalità espresse nell'attività dirigenziale, che devono essere valutati solo attraverso gli atti di organizzazione, gestione ed operativi che il dirigente pone in essere per il raggiungimento degli obiettivi assegnati.

2. Il peso totale di tutti gli obiettivi assegnati deve essere pari a 90 ed il peso di ogni obiettivo è accertato congiuntamente dal valutato e dal valutatore sulla base dei criteri indicati nella scheda sopra citata (all. 3). Nel caso in cui venga dimostrata l'impossibilità del raggiungimento dell'obiettivo per cause esterne non imputabili al valutato si renderà necessario ripartire in modo proporzionale il peso dell'obiettivo non raggiungibile fra quelli rimasti.

3. I suddetti criteri di valutazione, riferiti ai risultati delle prestazioni di cui alla macroarea A presuppongono indicatori puntualmente definiti. Per quanto riguarda i risultati attesi, il dato può essere rilevato dalle risultanze dell'esercizio finanziario precedente ovvero stimato concordemente dal valutatore e dal valutato; mentre per i risultati conseguiti è sufficiente l'accertamento tecnico dei servizi o prodotti erogati.

4. Il peso totale assegnato ai comportamenti organizzativi di cui alla macroarea B è pari a 10.

5. I parametri di valutazione dei comportamenti organizzativi sono individuati in base a uno o più criteri predeterminati, di tipo qualitativo, congiuntamente da valutato e valutatore tra i seguenti :

capacità gestionale	<ul style="list-style-type: none"><li><input type="checkbox"/> comprovata dalla applicazione di metodologie organizzative e di gestione delle risorse affidate e dagli esiti del controllo di gestione</li><li><input type="checkbox"/> comprovata e dimostrata anche dalla elaborazione scritta ad inizio anno di articolati piani di organizzazione e a consuntivo dai riscontri e monitoraggio degli effetti</li></ul>
formazione dei dipendenti per favorirne la crescita professionale	<ul style="list-style-type: none"><li><input type="checkbox"/> comprovata da autonome iniziative di formazione, finanziata o autogestita, ovvero in stage applicativi</li><li><input type="checkbox"/> comprovata a consuntivo dai riscontri dell'effettuazione della formazione e dall'analisi del miglioramento dei servizi in virtù della formazione</li></ul>
creatività e innovazione tecnologica e/o strumentali di processo	<ul style="list-style-type: none"><li><input type="checkbox"/> comprovata, in modo obiettivo dalle innovazioni effettivamente introdotte e dal tasso di valore aggiunto misurabile</li></ul>

*Elmine*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signatures]*



tra il responsabile della valutazione ed il soggetto valutato nel rispetto del principio della partecipazione al procedimento del valutato, sancito dal decreto legislativo n. 286 del 1999.

3. L'adozione del provvedimento definitivo di valutazione deve essere obbligatoriamente preceduta dalla notifica dello schema di provvedimento al dirigente interessato con assegnazione di un termine certo ed adeguato non inferiore a 10 giorni lavorativi, al fine di consentirgli di esperire l'eventuale fase di contraddittorio mediante la presentazione di osservazioni o richiesta di confronto diretto sulla regolarità della procedura seguita e sulle valutazioni effettuate.

4. Il dirigente interessato, anche al fine di attivare la fase di contraddittorio di cui al comma 3, ha diritto di accesso informale a tutti gli atti mediante i quali è avvenuta la sua valutazione, da esibire ed estrarre entro 7 giorni dalla richiesta. Il processo di valutazione finale dovrà essere concluso dal valutatore entro 30 giorni dalla presentazione della relazione di cui al comma 1, con la contestuale comunicazione alla Commissione di cui al comma successivo; e ove ne ricorre il caso, al rispettivo Dirigente sovraordinato al dirigente soggetto a valutazione.

5. La verifica della regolarità della procedura seguita viene effettuata da apposita Commissione bilaterale paritetica istituita ai sensi dell'art. 9 del CCNL Dirigenti 1998-2001 entro un mese dall'emanazione del presente decreto.

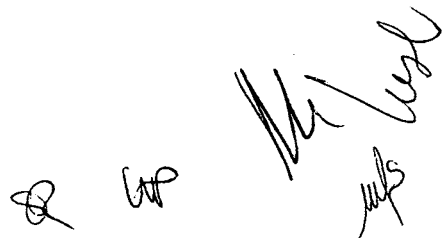
6. La Commissione di cui sopra, verificata la regolarità della procedura eseguita, comunicherà, per i successivi adempimenti di competenza, al Servizio di controllo interno ed alla Direzione Generale per i Servizi Interni del Ministero eventuali difformità, indicandone le misure di rettifica in sede di autotutela, ovvero confermerà la regolarità della procedura. Il Dirigente valutato potrà presentare una memoria scritta alla Direzione Generale per i Servizi Interni del Ministero al fine di segnalare eventuali irregolarità della procedura.

7. Con le medesime modalità si svolge l'eventuale procedura di valutazione di seconda istanza sul provvedimento di valutazione emesso, a seguito di reclamo del dirigente interessato da presentarsi a cura dell'interessato entro 10 giorni dalla notifica del provvedimento medesimo. Su tale reclamo decide il Servizio di controllo interno, con provvedimento motivato da emanarsi entro 20 giorni dalla presentazione del reclamo. Il dirigente ricorrente può chiedere la celebrazione di una udienza in contraddittorio, anche mediante l'assistenza di un rappresentante sindacale o di un legale.

8. I provvedimenti di valutazione risultati regolari vengono trasmessi entro il mese di marzo, alla Direzione Generale per i Servizi Interni del Ministero, al fine dell'avvio della procedura per la corresponsione della retribuzione di risultato. I provvedimenti di valutazione soggetti a rettifica per autotutela devono essere emessi comunque entro il mese di maggio dell'esercizio finanziario considerato.

9. La Commissione di cui al comma 5 ha altresì il compito di verificare l'attuazione della presente direttiva, di formulare eventuali proposte modificative e, in prima attuazione del sistema di valutazione, di elaborare un manuale sulla metodologia di valutazione della dirigenza, di pianificare la formazione dei valutatori nel periodo di sperimentazione, di organizzare stages di presentazione del sistema di valutazione a tutti i dirigenti e, infine, di individuare i parametri ed elaborare gli strumenti di rilevazione della qualità dei processi in servizio.

Art. 7



## Valutazione delle prestazioni

1. A ciascun dirigente viene attribuito, quale esito della valutazione, un quoziente numerico corrispondente alla somma dei punteggi conseguiti in ciascuna delle due macroaree dettagliatamente elencati nella seconda parte delle schede n.5 e n. 7 (all. 8).

2. L'esito della valutazione deve essere congruamente motivato riguardo all'attribuzione dei punteggi di cui al comma precedente.

3. Le valutazioni positive danno diritto alla retribuzione di risultato.

4. Le valutazioni non positive non danno diritto alla retribuzione di risultato.

5. Le schede relative alla procedura di valutazione nonché eventuali atti di contestazione e /o impugnazione da parte del dirigente valutato sono inseriti nel fascicolo personale del dirigente. Su tali atti il dirigente interessato ha diritto di accesso informale ai sensi della legge n. 241 del 1990 e successive modifiche e integrazioni.

### Art. 8

#### Entrata in vigore e fase di sperimentazione

1. Il sistema di valutazione dei dirigenti sopra delineato verrà adottato a decorrere dal ..... e, trattandosi di prima applicazione del sistema, il primo anno è di sperimentazione.

2. Tale sperimentazione comporterà una verifica da parte della Commissione di cui all'art. 6, comma 5, da effettuarsi entro il....., sulla base della verifica dei risultati effettuata dai valutatori con riferimento alla data del 30 settembre anziché alla scadenza naturale della fine dell'anno.

Il presente decreto sarà trasmesso alla Corte dei Conti per la prescritta registrazione alla Corte dei conti per il prescritto controllo e pubblicato nel Bollettino ufficiale nonché nel sito Internet del Ministero delle Infrastrutture e ne verrà data notizia dell'emissione con comunicato nella Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana.

IL MINISTRO

*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten initials]*

*[Handwritten initials]*  
*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*



**Ministero dell'Ambiente  
della Tutela del Territorio  
e del Mare**

Scheda n. 1 – Anagrafica del dirigente

Cognome e Nome \_\_\_\_\_

Ufficio di appartenenza \_\_\_\_\_

Fascia di posizione \_\_\_\_\_

Attività istituzionali<sup>1</sup> \_\_\_\_\_

Decorrenza incarico \_\_\_\_\_

Termine incarico \_\_\_\_\_

Data \_\_/\_\_/\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

*Edoardo*

<sup>1</sup> Riportare le attività istituzionali dell'Ufficio e/o gli obiettivi indicati nel provvedimento di conferimento dell'incarico.

*feld*  
*mp*

*R* *mp* *M best*



## ***Ministero dell'Ambiente della Tutela del Territorio e del Mare***

Scheda n. 2 – Assegnazione degli obiettivi

Dirigente \_\_\_\_\_ Esercizio \_\_\_\_\_

Natura  
dell'obiettivo

- obiettivo strategico
- obiettivo operativo
- obiettivo istituzionale
- obiettivo di attivazione di servizi o di miglioramento del funzionamento delle attività concorrenti

Descrizione  
sintetica  
dell'obiettivo

Peso assegnato  
(importanza)

*Spina E. Mura*

*mf/s*      *Spina*      11      *mf*      *mf*      *mf*

Risultati attesi

Data  
completamento  
prevista

Indicatori associati  
ai fini della  
valutazione  
dell'obiettivo

*Stinner*  
*[Signature]*

*[Signature]*  
*[Signature]* 12 *[Signature]* *[Signature]* *[Signature]*



## **Ministero dell'Ambiente della Tutela del Territorio e del Mare**

Scheda n. 3 – Criteri di valutazione del peso degli obiettivi

Dirigente \_\_\_\_\_ Esercizio \_\_\_\_\_

Ciascun obiettivo assegnato deve essere valutato nel suo peso, con una stima congiunta tra valutato e valutatore, sulla base dei seguenti parametri

Gradi di incidenza sul peso dell'obiettivo	Incidenza minima	Incidenza media	Incidenza significativa
Risorse ed elementi caratterizzanti l'obiettivo			
Impegno temporale necessario	Se < di 4 mesi	Fra 4 e 8 mesi	Se > di 8 mesi
Risorse umane impiegate	Se < di 33% del personale assegnato o non previste	Dal 33% al 66% del personale assegnato	Se > del 66% del personale assegnato
Risorse finanziarie impiegate	Non previste	Previste ma senza delega dei poteri di spesa	Previste e con delega dei poteri di spesa
Natura dell'attività	Mere operazioni amministrative	Provvedimenti adottati sulla base di accertamenti tecnici	Provvedimenti adottati sulla base di scelte discrezionali (amministrative)

Ambito dell'attività	Interno	Rapporti con l'utenza	Relazioni istituzionali
Complessità	Attività e procedure già utilizzate	Attività nuova con procedure standard	Attività nuove con procedure nuove
Incidenza del livello di risorse disponibili sul peso dell'obiettivo			
Risorse umane	Sufficienti	Insufficienti per numero	Insufficienti per professionalità
Risorse strumentali	Sufficienti Non necessarie	Insufficienti per numero	Insufficienti per numero e qualità
Risorse finanziarie	Non Previste	Sufficienti per entità	Insufficienti per entità

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten mark]*

*[Handwritten mark]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten mark]*



## Ministero dell'Ambiente della Tutela del Territorio e del Mare

Scheda n. 4 – Censimento delle risorse assegnate a) Risorse professionali

Dirigente \_\_\_\_\_ Esercizio \_\_\_\_\_

### RISORSE UMANE

AREA A	A1	A2	A3	
<b>TOTALE AREA A</b>				
AREA B	B1	B2	B3	TOTALE
<i>Amministrativo</i>				
<i>Tecnico</i>				
<i>Informatico</i>	----	----		
<b>TOTALE AREA B</b>				
AREA C	C1	C2	C3	TOTALE
<i>Amministrativo</i>				
<i>Tecnico</i>				
<i>Informatico</i>				

*per E. L...*

*[Signature]*

*[Initials]*

*[Signature]*

<i>Econ-statistico</i>	----			
ECON. COMM. INT/LE				
<b>TOTALE AREA C</b>				
Di cui laureati				

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten notes and signatures]*



## Ministero dell'Ambiente della Tutela del Territorio e del Mare

Scheda n. 4 – Censimento delle risorse assegnate b) Risorse finanziarie e strumentali

Dirigente \_\_\_\_\_ Esercizio \_\_\_\_\_

### RISORSE FINANZIARIE

Capitolo	Competenza	Cassa
	€	€
	€	€
	€	€

### RISORSE STRUMENTALI

**Informatiche:**

a) Personal computer	
b) Numero personale assegnato	

*Edum*

*[Signature]*

*[Signatures]*

Percentuale informatizzazione ufficio (a/b*100)	
---	--

Banche dati e loro software gestionale <sup>2</sup>	Si	No
Procedure automatizzate <sup>1</sup>	Si	No
Collegamenti personalizzati a banche dati esterne <sup>1</sup>	Si	No

**Altre:**

	Si	No
--	----	----

Data di compilazione (a preventivo) .....

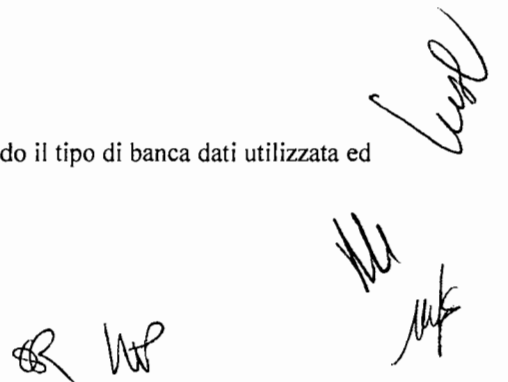
IL DIRIGENTE VALUTATO

IL RESPONSABILE DELLA VALUTAZIONE




\_\_\_\_\_

<sup>2</sup> Barrare la casella si o no. La scheda può essere eventualmente arricchita esplicitando il tipo di banca dati utilizzata ed assegnando un valore di incidenza sull'efficacia dell'attività amministrativa.





capacità gestionale	<ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> comprovata dalla applicazione di metodologie organizzative e di gestione delle risorse affidate e dagli esiti del controllo di gestione</li> <li><input type="checkbox"/> comprovata e dimostrata anche dalla elaborazione scritta ad inizio anno di articolati piani di organizzazione e a consuntivo dai riscontri e monitoraggio degli effetti</li> </ul>
formazione dei dipendenti per favorirne la crescita professionale	<ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> comprovata da autonome iniziative di formazione, finanziata o autogestita, ovvero in stage applicativi</li> <li><input type="checkbox"/> comprovata a consuntivo dai riscontri dell'effettuazione della formazione e dall'analisi del miglioramento dei servizi in virtù della formazione</li> </ul>
creatività e innovazione tecnologica e/o strumentali di processo	<ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> comprovata, in modo obiettivo dalle innovazioni effettivamente introdotte e dal tasso di valore aggiunto misurabile</li> </ul>
capacità di delega efficace	<ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> verificabile da atti scritti di delega di funzioni, in corrispondenza ad un tasso di raggiungimento di risultati positivo</li> </ul>
capacità di spesa	<ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> livello di impegno e/o di spesa effettuato (in %rispetto alla dotazione iniziale) in assenza di cause di giustificazione obiettive del mancato impegno</li> </ul>
capacità di flusso informativo	<ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> sia interno all'ufficio ed al ministero che esterno, anche ai fini dell'applicazione della legge n. 241/1990 e successive modifiche e/o integrazioni;</li> <li><input type="checkbox"/> è dimostrato dalla realizzazione e/o dalla efficace gestione di un sistema di accesso e diffusione delle informazioni, in particolare tramite internet anche mediante l'elaborazione di formulari, istruzioni, statistiche sui prodotti e della carta dei servizi e dei diritti degli utenti interni ed esterni</li> </ul>

*Spina*  
*Spina*  
*Spina*

*Spina*

*R* *UP*

*Spina*  
*Spina*

Responsabilità <sup>3</sup>	<input type="checkbox"/> economica/contabile <input type="checkbox"/> organizzativa <input type="checkbox"/> civile/penale
-----------------------------	--

Data di compilazione<sup>4</sup>

IL VALUTATO

IL RESPONSABILE DELLA VALUTAZIONE

*Sturini*  
*[Signature]*

<sup>3</sup> Dimostrata dall'ambito delle deleghe conferite o dalle competenze istituzionali di cui è titolare diretto il dirigente valutato ed è comprovata dall'effettiva emissione dei provvedimenti che sono espressione di tale responsabilità.

<sup>4</sup> Da effettuare in sede preventiva all'esercizio di riferimento.

*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*  
*[Signature]*



**Ministero dell'Ambiente  
della Tutela del Territorio  
e del Mare**

Scheda n. 6 – Rimodulazione obiettivo

Dirigente \_\_\_\_\_ Esercizio \_\_\_\_\_

**OBIETTIVO PER IL QUALE SI RICHIEDE LA RIMODULAZIONE:**

Numero progressivo	Descrizione

*Yvonne E. M. ...*

**ISTANZA DI RIMODULAZIONE PER:**

- MUTAMENTO DEL CONTESTO NORMATIVO/ISTITUZIONALE
- CARENZA SOPRAVVENUTA DI RISORSE
- ALTRO (specificare): .....

*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*

**ESITO DELLA RIMODULAZIONE:**

- OBIETTIVI ELIMINATI
- NUOVA PIANIFICAZIONE

Descrizione  
sintetica  
dell'obiettivo

Peso assegnato  
(importanza)

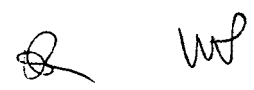
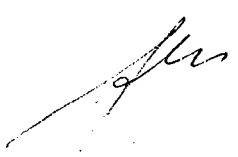
Risultati attesi

Data  
completamento  
prevista

Indicatori associati  
ai fini della  
valutazione  
dell'obiettivo

Data di compilazione  
IL VALUTATO

IL RESPONSABILE DELLA VALUTAZIONE





Ministero dell'Ambiente e della Tutela del Territorio e del Mare

Scheda n. 7 – Assegnazione degli obiettivi e valutazione delle prestazioni

Dirigente \_\_\_\_\_ Esercizio \_\_\_\_\_

I PARTE

II PARTE

OBIETTIVI			
N. Progressivo	Descrizione e obiettivi	Peso	Risultati attesi
1			
2			
3			
4			
Totale dei pesi attribuiti agli obiettivi		90	

RISULTATI	
Valore a consuntivo	Puro
Totale valutazione prestazioni (punteggio max 90)	

Data di compilazione (A PREVENTIVO)

.....

Data di compilazione (A CONSUNTIVO)

.....

IL VALUTATO

IL RESPONSABILE DELLA VALUTAZIONE

*R*

*MF*

*M. Lusi*  
*Y. Edunice*

284

*[Signature]*



Ministero dell'Ambiente e della Tutela del Territorio e del Mare

Scheda n. 8 – Esito della valutazione

Dirigente \_\_\_\_\_ Esercizio \_\_\_\_\_

PUNTEGGIO TOTALE RISULTATI (punteggio scheda 7)	
	+
PUNTEGGIO TOTALE COMPORAMENTI ORGANIZZATIVI (punteggio scheda 5)	
	=
PUNTEGGIO COMPLESSIVO	

*[Handwritten mark]*

*[Handwritten initials]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

OSSERVAZIONI DEL VALUTATO

OSSERVAZIONI DEL RESPONSABILE DELLA VALUTAZIONE

*[Handwritten mark]*

*[Handwritten mark]*

*[Handwritten mark]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

Data:

*[Handwritten date]*

Il dirigente valutato

Il responsabile della valutazione