



Ministero dello Sviluppo Economico

VERBALE DI CONCERTAZIONE SUL SISTEMA DI VALUTAZIONE DEI DIRIGENTI APICALI

La Delegazione di parte pubblica del Ministero dello sviluppo economico e le organizzazioni sindacali abilitate alla contrattazione per il personale dirigenziale, fatta eccezione delle Organizzazioni sindacali CISL-FP e CONFSAL-UNSA che esprimono il loro dissenso nelle allegate dichiarazioni,

VISTA la bozza di decreto del Ministro dello sviluppo economico sul sistema di valutazione dei Dirigenti apicali, proposto dal SECIN;

TENUTO CONTO delle modifiche apportate al testo a seguito delle osservazioni formulate dalle parti sindacali;

CONCORDANO

sulla bozza di decreto ministeriale allegata presentata dal Servizio di controllo interno concernente il sistema di valutazione dei dirigenti di prima fascia titolari dei centri di responsabilità amministrativa, dei titolari di incarichi ispettivi, di consulenza e di studio e del direttore generale dell'Ufficio per gli affari generali e per le risorse, così come modificata a seguito delle osservazioni proposte, e convengono sull'opportunità di sottoporre lo stesso alla firma dell'On. Sig. Ministro.

Sollecitano inoltre l'Amministrazione a provvedere alla definizione del sistema di valutazione anche per gli altri ruoli dirigenziali.

Roma, 14 luglio 2009

LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA

Roberto Fas

LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI

Cgil *[Signature]*
DIRSTAT *[Signature]* Maria Aiello
CIDA-UNADIS *[Signature]* Odoardo



*Al Ministro
dello Sviluppo Economico*

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;

VISTO gli artt.1, 5 e 6 del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 286, secondo cui le pubbliche amministrazioni, sulla base anche dei risultati del controllo di gestione, valutano, 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);

VISTI in particolare gli artt.5, comma 3, e 6, comma 2, del citato d.lgs. 286/99, secondo cui la valutazione dei dirigenti preposti ai centri di responsabilità amministrativa assegnatari delle risorse è effettuata dal Ministro sulla base degli elementi forniti dall'organo di valutazione e controllo strategico;

VISTO il CCNL della dirigenza dell'Area 1 – quadriennio 2002-2005, sottoscritto il 21 aprile 2006 (di seguito denominato CCNL) ed in particolare l'art.21, comma 2, che chiama le Amministrazioni a definire 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 il decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165 e successive modifiche e integrazioni ed in particolare gli artt.4, 16,19 e 21;

Visto il decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 300, e successive modifiche ed integrazioni, recante "Riforma dell'organizzazione del Governo, a norma dell'articolo 11 della legge 15 marzo 1997, n.59 e, in particolare, l'articolo 5 concernente le funzioni dei dipartimenti ed i compiti dei capo dipartimento;

VISTO il decreto-legge 18 maggio 2006, n.181, recante "Disposizioni urgenti in materia di riordino delle attribuzioni della Presidenza del Consiglio dei Ministri e dei Ministeri", convertito dalla legge 7 luglio 2006, n.233, e successive modifiche ed integrazioni, recante la soppressione del Ministero delle attività produttive e l'istituzione del Ministero dello sviluppo economico, con organizzazione dipartimentale;

Giuseppe Maria Asilo

AB fo



VISTO il D.L. 16 maggio 2008, n.85, convertito, con modificazioni, dalla legge 14 luglio 2008, n.121, recante “Disposizioni urgenti per l'adeguamento delle strutture di Governo in applicazione dell'articolo 1, commi 376 e 377, della legge 24 dicembre 2007, n.244”, il quale, all'art.1, commi 2 e 7, trasferisce al Ministero dello Sviluppo Economico le funzioni, con le inerenti risorse finanziarie, strumentali e di personale, già attribuite ai Ministeri del Commercio internazionale e delle Comunicazioni;

VISTO il D.P.R. 28 novembre 2008, n. 197, recante riorganizzazione del Ministero dello Sviluppo Economico;

VISTO il D.P.R. 28 novembre 2008, n.198, recante riorganizzazione degli Uffici di diretta collaborazione del Ministero dello Sviluppo economico ed in particolare l'art.4, concernente i compiti del Servizio di Controllo Interno (di seguito denominato Secin);

VISTI i DD.MM. 21.12.2007, 19.10.2007 e 6.2.2002, con cui sono state a suo tempo definite procedure differenziate di valutazione per i dirigenti dei Ministeri dello Sviluppo Economico, del Commercio Internazionale e delle Comunicazioni;

RITENUTA l'esigenza, a seguito della avvenuta riorganizzazione, di dover predisporre un sistema di valutazione avente come destinatari i titolari di incarichi di speciale rilevanza e di maggior coesione con il vertice politico, nel rispetto dei principi di cui alla legge la legge 4 marzo 2009, n.15 (Delega al Governo finalizzata all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e alla efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni nonché disposizioni integrative delle funzioni attribuite al Consiglio nazionale dell'economia e del lavoro e alla Corte dei conti) e con salvezza di tutti i successivi adeguamenti alla decretazione delegata;

RITENUTO pertanto di dover predisporre per i titolari dei centri di responsabilità, per i titolari di incarichi ispettivi, di consulenza, studio e ricerca ai sensi dell'art.19, commi 4 e 10 del d.lgs 165/2001 e per il titolare dell'Ufficio dirigenziale generale di cui all'art.3, comma 1, del D.P.R. 28 novembre 2008, n. 198 un sistema di valutazione specifico e differenziato rispetto a quello della restante dirigenza;

Gen Paolo Maria Aiello

[Handwritten initials]



VISTI gli esiti delle procedure di cui agli artt. 6 e 7 del CCNL ed in particolare ...

DECRETA

ART. 1

(Destinatari e principi della valutazione)

1. Destinatari del presente provvedimento sono i dirigenti di prima fascia titolari di centri di responsabilità amministrativa, i titolari di incarichi ispettivi, di consulenza, studio e ricerca ai sensi dell'art.19, commi 4 e 10, del d.lgs 30.3.2001, n.165 ed il titolare dell'Ufficio dirigenziale generale di cui all'art 3, comma 1, del D.P.R. 28 novembre 2008, n. 198.
2. Ai sensi dell'art.21 del CCNL della dirigenza, la valutazione, diretta alla verifica del livello di raggiungimento degli obiettivi assegnati e della professionalità espressa, è caratteristica essenziale ed ordinaria del rapporto di lavoro dei dirigenti. Essa è improntata ai seguenti principi: motivazione della valutazione; oggettività delle metodologie; trasparenza e pubblicità dei criteri usati e dei risultati; diretta conoscenza dell'attività del valutato; 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 tempi certi e congrui in caso di valutazione non positiva.
3. Nel valutare l'operato del dirigente si deve tener conto in modo esplicito della correlazione tra gli obiettivi da perseguire, le direttive impartite e le effettive risorse umane, finanziarie e strumentali, anche mediante verifiche intermedie finalizzate al monitoraggio dell'attività svolta e all'eventuale sopravvenuto mutamento degli obiettivi fissati e delle risorse assegnate, ovvero della correlazione fra oggetto dell'incarico, obiettivi e risultati.



Parte prima - LA VALUTAZIONE DEI TITOLARI DEI CENTRI DI RESPONSABILITA'

Art.2

(Componenti della valutazione)

1. Per i titolari dei Centri di responsabilità amministrativa la valutazione è effettuata con riguardo a due componenti :
 - a) *Prestazioni*: esprimono il grado di raggiungimento dei risultati di ciascun obiettivo strategico posto con la direttiva generale per l'attività amministrativa e la gestione. La valutazione dei risultati richiede la previa definizione di obiettivi misurabili e scanditi nel periodo temporale di riferimento .
 - b) *Comportamento organizzativo*: esprime la capacità manageriale del valutato in rapporto al ruolo rivestito e prende quindi in particolare considerazione l'ambito organizzativo, gestionale e relazionale.
2. Il sistema di valutazione è basato sull'attribuzione di un punteggio complessivo di 100 punti, di cui 75 per la valutazione delle prestazioni e 25 per quella del comportamento organizzativo.
3. E' prevista una maggiorazione di 5 punti del punteggio complessivo per il pieno conseguimento degli obiettivi di miglioramento assegnati nella Direttiva annuale.

Art. 3

(Ruoli e soggetti della valutazione)

1. Il valutato condivide con il Ministro i risultati attesi, fornisce tutti i dati necessari per la valutazione, individua a preventivo le caratteristiche maggiormente espressive del proprio ruolo ai fini del comportamento organizzativo e ne offre la propria descrizione a consuntivo, concorda in corso d'anno l'eventuale correzione dei target a fronte di eventi rilevanti.



2. Il Ministro, responsabile della valutazione, opera secondo le modalità procedurali di cui all'art.7 ed è supportato dal Secin. In sede di giudizio finale è facoltà del Ministro eliminare dalla valutazione gli obiettivi non raggiunti per cause esterne alla responsabilità del valutato.
3. Il Secin verifica, all'inizio del ciclo di valutazione, la coerenza fra livello di risultato proposto, finalità dell'obiettivo strategico e corrispondente priorità politica. Durante la procedura istruttoria e fino alla sua conclusione il Secin fornisce supporto, anche su richiesta del valutato, per tutti i profili tecnici e/o metodologici. Avvalendosi delle risultanze del monitoraggio verifica il grado di raggiungimento dei risultati; esamina inoltre la congruità delle motivazioni in presenza di richieste di riprogrammazione o rimodulazione degli obiettivi.

Art. 4

(Prestazioni)

1. La valutazione delle prestazioni misura la capacità dei Titolari di C.d.R. di conseguire gli obiettivi strategici posti ogni anno dal Vertice politico con la Direttiva generale per l'attività amministrativa e la gestione. In presenza di obiettivi pluriennali, la valutazione è effettuata sulla quota di risultati relativa all'anno di riferimento.
2. A ciascun obiettivo è associato un peso rappresentativo dell'importanza ad esso attribuita e tre diversi livelli di risultato (massimo, medio e minimo). Il peso è dato dal grado di rilevanza attribuito all'obiettivo nell'annuale direttiva del Ministro. Tale peso ai fini della valutazione è espresso in settantacinquesimi anziché in centesimi e pertanto la somma totale dei pesi di tutti gli obiettivi attribuiti al dirigente deve risultare pari a 75.

Franco Maria Merlo

5
[Signature]



Art. 5

(Comportamento organizzativo)

1. Lo speciale rapporto fiduciario con il vertice politico, l'ampiezza della responsabilità, la complessa attività relazionale dei capi dipartimento inducono a:
 - prendere in considerazione ai fini del giudizio complessivo su tale componente l'autovalutazione;
 - privilegiare le competenze riconducibili alle categorie di seguito indicate:
 - a) capacità di risoluzione dei problemi;
 - b) capacità organizzativa e gestionale;
 - c) capacità relazionale.
2. Per ciascuna categoria, le caratteristiche comportamentali di maggiore interesse per la valutazione sono così individuate:
 - nell'ambito della categoria "*Capacità di risoluzione dei problemi*", lo spirito di iniziativa, la capacità di prevedere il verificarsi di situazioni problematiche e di individuare tempestivamente soluzioni idonee, la capacità di affrontare con successo situazioni nuove;
 - nell'ambito della categoria "*Capacità organizzativa e gestionale*", la capacità di programmazione e controllo delle risorse, la capacità di garantire il monitoraggio costante dell'attività progettuale, la capacità organizzativa, la capacità di valutare le risorse umane;
 - nell'ambito, infine, della categoria "*Capacità relazionale*", l'integrazione nell'organizzazione, la capacità di porsi in relazione con colleghi e collaboratori; la qualità delle relazioni con gli interlocutori esterni.
3. Per ogni categoria sono previsti tre livelli di competenza (alto, medio e basso), espressi dai descrittori a fianco di ciascuno indicati, che danno conto delle caratteristiche comportamentali che il valutato deve possedere per raggiungere il livello prefissato. Ad ogni livello è associato un punteggio, secondo quanto riportato nella seguente tabella.

John P. B. ...
6
2 AB for



a) *Capacità di risoluzione dei problemi*

Livello	Descrittore	Punteggio
Alto	Il valutato dimostra prontezza e tempestività nell'affrontare i problemi che si verificano nella sua struttura organizzativa, nell'individuare le soluzioni più adeguate anche attraverso nuove modalità organizzative e metodologie operative, nel far fronte con spirito di iniziativa a situazioni nuove o impreviste e nel prevenire eventuali criticità, definendo corrette strategie di lungo e medio periodo.	1
Medio	Il valutato è in grado di risolvere nel modo più adeguato i problemi che si trova ad affrontare e di porre in essere tutti gli interventi necessari ad assicurare l'efficace funzionamento della struttura.	0,8
Basso	Il valutato dimostra una sufficiente capacità di identificare i problemi che si verificano nell'unità organizzativa e di scegliere i necessari interventi, ma non sempre riesce ad individuare le strategie più adeguate e a prevenire le criticità.	0,6

b) *Capacità organizzativa e gestionale*

Livello	Descrittore	Punteggio
Alto	Il valutato coordina attività particolarmente complesse assumendo le decisioni necessarie ad assicurare la migliore utilizzazione delle risorse finanziarie a sua	1

John Paolo Maria Arillo

7



	disposizione e l'efficiente funzionamento della struttura. E' flessibile e pronto nell'individuazione delle scelte organizzative più adeguate e delle soluzioni alternative; promuove modalità operative trasparenti e condivise; svolge un attento monitoraggio dei progetti e delle funzioni affidate con particolare attenzione agli aspetti del controllo direzionale.	
Medio	Il valutato gestisce le risorse umane e finanziarie in modo da garantire il buon funzionamento della struttura che dirige; risolve i problemi con interventi idonei a prevenire particolari disfunzioni; dimostra adeguate capacità di programmazione e controllo delle risorse.	0,8
Basso	Il valutato gestisce le risorse in modo sufficientemente adeguato al funzionamento della sua struttura organizzativa, che solo raramente presenta disfunzioni, peraltro non rilevanti.	0,6

c) Capacità relazionale

Livello	Descrittore	Punteggio
Alto	Il valutato supporta assiduamente e validamente il vertice politico e comunica efficacemente indirizzi e linee strategiche alla struttura. Favorisce la circolazione delle informazioni, sa coinvolgere nella definizione delle iniziative da intraprendere, sa motivare i propri collaboratori. Utilizza la leadership in maniera proattiva, favorendo un clima organizzativo positivo e prevenendo l'insorgere di conflitti all'interno dell'unità che dirige. E' in grado di creare efficaci reti relazionali e costituisce	1

Franco Robbioni

8

MS



	indiscusso punto di riferimento per gli interlocutori esterni.	
Medio	Il valutato ha una leadership adeguata e intrattiene rapporti positivi con i colleghi e con i soggetti esterni al Ministero. Non emergono problemi nei rapporti interpersonali.	0,8
Basso	Il valutato ha una leadership non sempre adeguata a favorire un positivo clima organizzativo. Solo raramente emergono criticità nei suoi rapporti interpersonali con colleghi ed interlocutori esterni.	0,6

Art. 6

(Calcolo del punteggio complessivo)

1. Il punteggio complessivo è così attribuito:

A) *Punteggio relativo alla valutazione delle prestazioni.*

Al livello massimo di raggiungimento dell'obiettivo viene associato un punteggio pari ad 1; al livello medio un punteggio pari a 0,8, al livello minimo un punteggio di 0,6. Il punteggio conseguito viene moltiplicato per il peso di ciascun obiettivo (punteggio ponderato). Il punteggio complessivo relativo alla valutazione delle prestazioni, che può variare tra 0 e 75, è dato dalla somma dei punteggi ponderati ottenuti per ciascun obiettivo.

B) *Punteggio relativo alla valutazione del comportamento organizzativo.*

Il punteggio ottenuto dal valutato in ciascuna delle tre categorie espressive del comportamento organizzativo va moltiplicato per il peso attribuito (punteggio ponderato). Il punteggio complessivo del dirigente apicale con riferimento al comportamento organizzativo, che può variare da 0 a 25, è dato dalla somma dei punteggi ponderati riportati nelle tre categorie.

John P. L. Merlo Biondi

HB fo



6. Il punteggio complessivo, che può variare da 0 a 100 (+5 punti per il pieno raggiungimento degli obiettivi di miglioramento), è dato dalla somma dei punteggi relativi alla valutazione delle prestazioni e di quelli relativi al comportamento organizzativo. Perché la valutazione sia positiva e dia luogo all'attribuzione della retribuzione di risultato, è necessario che il valutato raggiunga un minimo di 60 punti, di cui 45 per la valutazione delle prestazioni e 15 per la valutazione del comportamento organizzativo.

Art. 7

(Procedura di valutazione)

Entro il 20 gennaio di ogni anno, e comunque entro 10 giorni dall'emanazione della direttiva generale, il valutato trasmette al Secin la scheda in cui riporta, per ciascuno degli obiettivi strategici assegnati, il risultato atteso (livello massimo) e il peso come specificato all'art.4, comma 2. Per ogni obiettivo prevede anche due fasce intermedie di prodotti attesi (livello medio e livello minimo), alle quali deve comunque correlare il conseguimento di risultati particolarmente significativi, ancorché intermedi, per la realizzazione dell'obiettivo strategico (All. 1 Sez.I).

2. Nella stessa scheda (All. 1 Sez. II) il valutato propone anche il peso da attribuire, in relazione allo specifico ruolo ricoperto, a ciascuna categoria di comportamento organizzativo.
3. Il Secin verifica la coerenza dei livelli proposti con lo scopo dell'obiettivo strategico, formula eventuali osservazioni e trasmette la scheda, entro i successivi 15 giorni, al Ministro per l'approvazione. La scheda viene restituita al Servizio con eventuali modifiche apportate dal Ministro e da lui firmata in calce.
4. Entro le date indicate al comma 1, il valutato invia al Secin la scheda di censimento delle risorse umane e finanziarie definitivamente assegnate (all. 2), queste ultime con evidenziazione di quelle destinate alla realizzazione degli obiettivi strategici.



5. In presenza di fattori esterni alla sua responsabilità che possono compromettere il raggiungimento dell'obiettivo, il valutato, entro il 30 giugno dell'anno cui si riferisce la valutazione, chiede la ridefinizione dei livelli di raggiungimento dei risultati di uno o più obiettivi strategici e/o la sostituzione con altri di quelli ritenuti non più raggiungibili. A tal fine, compila la apposita scheda di riprogrammazione (all.3), accompagnata da una relazione illustrativa dei motivi della richiesta, e la trasmette al Secin, che ne verifica le motivazioni esposte e la sottopone al Ministro, unitamente alle proprie osservazioni. Il Ministro approva o respinge la richiesta, dandone notizia al valutato ed al Secin.
6. Entro il mese di febbraio dell'anno successivo a quello oggetto di valutazione, il valutato invia al Secin:
 - la scheda di riepilogo degli obiettivi per la valutazione delle prestazioni (all.4), nella quale indica per ciascun obiettivo il livello (massimo, medio o minimo) di risultato che ritiene di aver raggiunto e gli eventuali fattori esterni eccezionali e non prevedibili che non gli hanno consentito di conseguire nemmeno il livello minimo. Detti fattori non possono riferirsi agli obiettivi oggetto della riprogrammazione di cui al comma 5.
 - la scheda di autovalutazione del comportamento organizzativo (all.5), nella quale individua per ciascuna categoria il livello (alto, medio o basso) cui ritiene di appartenere in base ai descrittori di cui all'art. 5 e fornisce elementi concreti ed utili a motivare la fondatezza del livello prescelto, elementi in assenza dei quali il livello attribuibile è sempre "basso";
7. Il Secin, verificato il livello di risultato raggiunto per ciascun obiettivo anche in base alle risultanze del monitoraggio annuale della direttiva nonché ad ogni altro elemento istruttorio ritenuto necessario, ivi comprese le risultanze dei monitoraggi strategici periodici, trasmette al Ministro, entro il 31 marzo, la scheda di calcolo del punteggio relativo alle prestazioni (all.6) unitamente alla scheda di autovalutazione del comportamento organizzativo.
8. Entro i 15 giorni successivi, il Ministro ed il dirigente formalizzano la valutazione finale attraverso una scheda nella quale sono riportati i

from Paolo Maria Sorillo

2 4B 10



punteggi relativi alle prestazioni ed al comportamento organizzativo nonché il punteggio complessivo (all.7). Il Ministro può eliminare dalla valutazione l'obiettivo non raggiunto per cause esterne alla responsabilità del valutato, con esclusione di quelli riprogrammati, ripartendo il peso in modo proporzionale fra quelli rimasti e dandone conto nella scheda finale stessa. Può altresì modificare il punteggio che il valutato ha attribuito al comportamento organizzativo. Ove il dirigente non abbia osservazioni da formulare, la scheda, sottoscritta da entrambe le parti in duplice copia, viene rilasciata all'interessato e trasmessa all'Ufficio per gli Affari Generali per il seguito di competenza.

9. Qualora il valutato non concordi con gli esiti della valutazione finale, non sottoscrive la scheda ed espone in calce ad essa le proprie osservazioni. In tal caso, entro quindici giorni lavorativi dal colloquio, presenta al Ministro una relazione e chiede un ulteriore contraddittorio da tenersi entro sette giorni lavorativi dalla ricezione della relazione stessa. A conclusione del contraddittorio, se valutatore e valutato concordano su una diversa valutazione, quest'ultima è riportata in una nuova scheda finale, sottoscritta da entrambe le parti e trasmessa all'Ufficio per gli Affari Generali. Se non concordano, la scheda di valutazione finale, sottoscritta esclusivamente dal Ministro e con allegate le osservazioni del valutato, viene inviata all'Ufficio per gli Affari Generali e formalmente trasmessa al valutato.

Parte seconda - VALUTAZIONE DEI DIRIGENTI DI PRIMA FASCIA APICALI, TITOLARI DI ALTRI INCARICHI

Art.8

(Valutazione dei titolari incarichi ispettivi, di consulenza, studio e ricerca)

1. Entro 15 giorni dalla data di conferimento dell'incarico i dirigenti di prima fascia previsti in dotazione organica, titolari di incarichi ispettivi, di consulenza, studio e ricerca ai sensi dell'art.19, commi 4 e 10 del

John Paul Marie Scilla

12

2 HB fo



decreto legislativo 165/2001, presentano al Secin, tramite il Capo del Dipartimento competente nella materia oggetto dell'incarico, una proposta di attività coerente con l'incarico ricevuto.

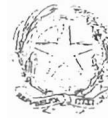
2. A tal fine il valutato, utilizzando l'apposita scheda (all. 8), specifica obiettivi e finalità dell'attività che prevede di svolgere, ne indica il piano di sviluppo e le tempistiche di realizzazione, ne motiva originalità, innovatività ed utilità in termini di miglioramento di efficienza e/o efficacia dell'azione amministrativa.
3. Il Secin trasmette la scheda al Ministro unitamente alle proprie osservazioni circa la coerenza della proposta formulata dal dirigente con l'incarico attribuito e la congruità delle motivazioni in rapporto ai requisiti sopraindicati. Il Ministro, acquisite tutte le informazioni necessarie anche attraverso colloqui con l'interessato, approva la proposta e sottoscrive la scheda. Una volta approvata dal Ministro, la scheda viene restituita all'interessato ed inviata in copia al Secin.
4. Durante lo svolgimento dell'incarico, il Dirigente predispone report semestrali in cui fornisce conto delle proprie attività al Ministro, espone eventuali criticità e formula suggerimenti. Anche sulla base di tali relazioni, il Ministro ed il Dirigente possono concordare modifiche al piano di sviluppo delle attività tramite procedura analoga a quella di originaria definizione del contenuto dell'incarico. Il mancato raggiungimento dei risultati originari o modificati comporta l'esclusione dalla valutazione e dalla conseguente retribuzione di risultato.
5. Entro il 20 gennaio di ogni anno il valutato rassegna al Secin i risultati dell'attività svolta nell'anno precedente e compila l'allegata scheda di consuntivo (all.9). In particolare, illustra i risultati conseguiti con riferimento all'obiettivo dell'incarico ed esprime il proprio giudizio in una scala da 0 a 5 sull'originalità, sull'innovatività, sulla rilevanza e sull'eshaustività del lavoro effettuato. Calcola quindi il punteggio complessivo raggiunto sommando i punteggi delle quattro caratteristiche del lavoro svolto e moltiplicando il risultato per cinque al fine di riportare la scala a 100.

Con separato rapporto illustra in dettaglio l'attività svolta con riferimento al piano di sviluppo formulato a preventivo e motiva in modo articolato i giudizi espressi nella scheda.

John Paul Mose Arko

13

[Signature]



6. Il Secin acquisisce, sui documenti presentati dal Dirigente, le osservazioni del Capo Dipartimento competente nella materia oggetto dell'incarico.
7. Il Secin prende in esame la coerenza del lavoro nonché la congruità delle motivazioni in ordine all'autovalutazione dei requisiti sopra descritti; in presenza di contenuti di elevata specializzazione tecnico-scientifica, può acquisire presso le strutture di segreteria tecnica del Ministro eventuali osservazioni; trasmette infine la scheda al Ministro corredata da propri elementi a supporto della valutazione.
8. Il Ministro convoca il dirigente per la valutazione finale. Nel corso del colloquio esamina la proposta di valutazione del dirigente ed attribuisce i punteggi definitivi relativi ai quattro aspetti del lavoro svolto, nonché il punteggio complessivo, avvalendosi dell'apposita scheda di valutazione finale (all.10), che, sottoscritta da entrambe le parti, viene trasmessa all'Ufficio per gli Affari Generali.
9. Qualora il valutato non concordi con gli esiti della valutazione finale, non sottoscrive la scheda ed espone in calce ad essa le proprie osservazioni. In tal caso, entro quindici giorni lavorativi dal colloquio, presenta al Ministro una relazione e chiede un ulteriore contraddittorio da tenersi entro sette giorni lavorativi dalla ricezione della relazione stessa. A conclusione del contraddittorio, se valutatore e valutato concordano su una diversa valutazione, quest'ultima è riportata in una nuova scheda finale, sottoscritta da entrambe le parti e trasmessa all'Ufficio per gli Affari Generali. Se non concordano, la scheda di valutazione finale, sottoscritta esclusivamente dal Ministro e con allegate le osservazioni del valutato, viene inviata all'Ufficio per gli Affari Generali e formalmente trasmessa al valutato.

for P. b. M. e. A. d. b.

in MB faw



Art. 9

(Casi particolari)

1. Il Direttore dell'Ufficio di Gabinetto di cui all'art. 3, comma 1, del D.P.R. 28 novembre 2008, n.128 coadiuva il Capo di Gabinetto per le competenze proprie e per quelle delegate dal Ministro, coordina i rapporti e cura le attività a lui demandate dal citato decreto presidenziale .

In considerazione delle descritte caratteristiche funzionali dell'incarico, la valutazione effettuata dal Capo di Gabinetto, sulla base di relazioni del Dirigente sull'attività svolta nel corso dell'anno. Gli esiti della valutazione sono portati a conoscenza del Ministro.

2. Per il Dirigente di prima fascia con incarico presso gli Uffici di Diretta Collaborazione, la valutazione è effettuata dal Ministro sulla base di relazioni del Dirigente sull'attività svolta nel corso dell'anno, presentate per il tramite dell'Ufficio presso il quale presta servizio.

Art.10

(Disposizioni abrogate)

Sono abrogate le disposizioni concernenti la valutazione dei Capi dipartimento e dei dirigenti di prima fascia titolari di incarichi ispettivi, consulenza, studio e ricerca ai sensi dell'art.19, commi 4 e 10 del decreto legislativo 165/2001, contenute nei DD.MM. 21.12.2007 , 19.10.2007 e 6.2.2002.

Il presente decreto sarà trasmesso alla Corte dei Conti per la registrazione.

Roma,

IL MINISTRO

For. Cas. Maria Aiello *M* *BB* *fo*

DICHIARAZIONE A VERBALE
(Sistema di valutazione dei dirigenti di I fascia)

La Cisl FP - Ministero dello sviluppo economico ribadisce la posizione, già anticipata nelle precedenti riunioni del 26 giugno e dell'8 luglio del 2009, di ritenere inopportuno procedere oggi alla definizione del sistema di valutazione dei dirigenti di I fascia, in quanto lo stesso sarà oggetto di consistenti modifiche introdotte dalla contrattazione collettiva nazionale di lavoro della dirigenza Area I, nonché dal decreto legislativo "Brunetta" di attuazione della legge n. 15 del 4 marzo 2009, entrambi di prossima adozione.

Di conseguenza, sulla base del principio dell'economia procedimentale, appare inutile procedere oggi all'adozione del provvedimento sul sistema di valutazione dei dirigenti di I fascia per poi riproporre a breve il provvedimento stesso con le necessarie e dovute modifiche; inoltre si evidenzia che, essendo la categoria delle dirigenza unitaria, come evidenziato dal vigente CCNL, con uguali regole sia per la prima che per la seconda fascia, , va fatto un unico provvedimento per le due fasce della dirigenza, mentre la differenza di procedura e di soggetto che effettua la valutazione potrà trovare sede in una disposizione procedimentale specifica per la prima fascia.

Per le suddette ragioni, la Cisl FP è contraria all'adozione, in questa fase di sostanziale cambiamento del quadro giuridico/normativo, del provvedimento in questione.

Si fa presente, infine, che qualora l'Amministrazione decidesse di adottare ugualmente il provvedimento sul sistema di valutazione, dovrà comunque riportare nelle premesse del medesimo le motivazioni dell'avviso contrario rappresentate da questa organizzazione sindacale.

Roma, 14.07.2009

Il coordinatore nazionale
Carlo Filacchioni





CONFSAL-UNSA

DICHIARAZIONE A VERBALE
VALUTAZIONE DIRIGENTI APICALI
RIUNIONE DEL 14.07.2009

La scrivente O.S.,

ritiene di non poter sottoscrivere il presente accordo di concertazione, in considerazione del previsto incontro tra le parti sociali e l'ARAN già stabilito per il giorno 15.07.09 sul rinnovo del contratto Area Dirigenza I e dell'imminente approvazione del D.Lgs Brunetta, che potrebbero introdurre significative modificazioni tali da vanificare il presente accordo.

Roma Li, 14.07.2009

Il Segretario Nazionale
Dr. Salvatore Miragliotta

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Salvatore Miragliotta', written over a light grey rectangular background.