



DO

Ministero della Giustizia

Dipartimento dell'Amministrazione Penitenziaria
Direzione Generale del Personale e delle Risorse
Ufficio IV - Relazioni Sindacali



m_dg.GDAP.04/11/2020.0392371.U

Ai Rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali

dell'Area Negoziale dei Dirigenti di Polizia Penitenziaria

e p.c. All'Ufficio I – Affari Generali

Oggetto: D.M. valutazione annuale e rapporti informativi per la carriera dei funzionari del Corpo di polizia penitenziaria.

In riferimento a quanto previsto dall'art. 16 del Decreto legislativo 21 maggio 2000 n. 146, le SS.LL. sono invitate per un confronto sulla materia in oggetto, che si terrà in videoconferenza **lunedì 9 novembre 2020 alle ore 15.00**, presso la Sala Minervini di questo Dipartimento.

A tal riguardo si trasmette bozza di D.M. sulla procedura di valutazione dei Dirigenti di polizia penitenziaria.

Al fine di ricevere l'invito alla conferenza, codeste sigle sono pregate di comunicare l'indirizzo e-mail utilizzato per l'accesso alla piattaforma Teams all'indirizzo francesco.fazio01@giustizia.it, con congruo anticipo.

L'Ufficio I – Affari Generali che legge per conoscenza avrà cura, cortesemente, di garantire la disponibilità della Sala Minervini.

IL DIRETTORE GENERALE
Massimo Parisi

Massimo Parisi



Ministero della Giustizia

DIPARTIMENTO DELL'AMMINISTRAZIONE PENITENZIARIA
DIREZIONE GENERALE DEL PERSONALE E DELLE RISORSE
GRUPPO DI LAVORO FINALIZZATO ALL'APPLICAZIONE DELL'ART. 16,
D.LGS. 21 MAGGIO 2000, N. 146

Al Signor Direttore Generale
del personale e delle risorse

Oggetto: P.D.G. 27 maggio 2020, n. 30, istituzione del Gruppo di Lavoro finalizzato all'applicazione dell'art. 16, d.lgs. 21 maggio 2000, n. 146, recante "*Valutazione annuale e rapporti informativi per la carriera dei funzionari*".

§1. Il ciclo della *performance* con particolare riferimento al Ministero della Giustizia. *Performance organizzativa e performance individuale.*

Il decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 ha disciplinato il ciclo della *performance* per le Amministrazioni pubbliche, che si articola in diverse fasi, consistenti nella definizione e nell'assegnazione degli obiettivi (c.d. piano della *performance*), nel collegamento tra gli obiettivi e le risorse, nel monitoraggio costante e nell'attivazione di eventuali interventi correttivi, nella misurazione e valutazione della *performance* organizzativa e individuale, nell'utilizzo dei sistemi premianti (normalmente per il personale non in regime di diritto pubblico). Il ciclo si conclude con la rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo, ai vertici delle amministrazioni, nonché ai competenti organi esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi (c.d. relazione sulla *performance*).

La previsione di un ciclo generale di gestione della *performance*, introdotta dal cit. D.Lgs., consente alle Amministrazioni pubbliche di organizzare il proprio lavoro in una ottica di miglioramento delle prestazioni rese e nel contempo attuare un quadro



Ministero della Giustizia

DIPARTIMENTO DELL'AMMINISTRAZIONE PENITENZIARIA
DIREZIONE GENERALE DEL PERSONALE E DELLE RISORSE
GRUPPO DI LAVORO FINALIZZATO ALL'APPLICAZIONE DELL'ART. 16,
D.LGS. 21 MAGGIO 2000, N. 146

di azione che realizzi il passaggio dalla cultura di mezzi (*input*) a quella di risultati (*output ed outcome*).

Nel sistema delineato dal decreto, la misurazione e valutazione della *performance* presuppongono strutturati sistemi di controllo che garantiscano - a qualsiasi livello decisionale - un efficace ritorno informativo per la gestione e la valutazione del funzionamento della macchina amministrativa, assicurando il bene giuridico costituzionalmente sancito del "buon andamento".

1.1. Più specificatamente, possono individuarsi **quattro livelli di controllo**, connessi con le diverse attività e *mission* attribuite ai diversi Ministeri: due nell'ambito del controllo strategico e due nell'ambito del controllo di gestione; è quest'ultimo che rileva quando ci si occupa di valutazione delle prestazioni individuali, con particolare riguardo al personale dirigente.

Il controllo strategico di primo livello si attiva con l'emanazione, da parte del Presidente del Consiglio dei Ministri, della Direttiva annuale per la programmazione strategica e la predisposizione delle direttive generali dei Ministeri, e si completa con le conseguenti attività di monitoraggio.

Il controllo strategico di secondo livello si attiva con l'individuazione, da parte del Ministro, delle priorità politiche che devono essere perseguite nell'anno di riferimento per la programmazione e la definizione degli obiettivi delle unità dirigenziali di primo livello (cioè i Dipartimenti), in coerenza con il quadro programmatico generale del Governo e con il sistema gerarchico e di distribuzione delle competenze in seno al Ministero. Tale individuazione avviene formalmente - da parte di ogni Ministro - con la formulazione dell'Atto di indirizzo.



Ministero della Giustizia

DIPARTIMENTO DELL'AMMINISTRAZIONE PENITENZIARIA
DIREZIONE GENERALE DEL PERSONALE E DELLE RISORSE
GRUPPO DI LAVORO FINALIZZATO ALL'APPLICAZIONE DELL'ART. 16,
D.LGS. 21 MAGGIO 2000, N. 146

A seguito dell'inoltro di tale atto a tutti i titolari dei Centri di Responsabilità, vengono formalizzate le proposte di obiettivi strategici che, una volta validati, sono inseriti sia nella Nota integrativa al Bilancio di previsione, associati alle risorse finanziarie necessarie per la realizzazione, sia nella Direttiva generale per l'attività amministrativa e per la gestione, a cui seguirà il Piano della *performance* con valenza triennale.

Tutti gli elementi scaturenti dalla pianificazione strategica e dalla programmazione gestionale che vengono calati nella Nota integrativa al Bilancio di previsione, sono successivamente verificati ed aggiornati a manovra finanziaria conclusa, in coerenza con gli stanziamenti definitivi approvati. Parallelamente è perfezionato nel dettaglio, anche alla luce del consolidamento della manovra finanziaria, l'intero sistema degli obiettivi propri della pianificazione strategica che va a confluire nella Direttiva generale per l'attività amministrativa e per la gestione.

Il Piano della *performance* è formulato in coerenza con il predetto sistema degli obiettivi.

Il controllo di gestione di primo livello prende avvio con l'emanazione, da parte dei Capi Dipartimento, della Direttiva annuale per la programmazione e la definizione degli obiettivi delle unità dirigenziali di secondo livello (DG), rispondente, in diverso contesto, ai requisiti di coerenza esterna ed interna sopra ricordati.

I Capi Dipartimento (fra i quali il Capo del DAP ed il Capo del DGMC) fanno propri gli obiettivi contenuti nella Direttiva del Ministro, aggiungono gli ulteriori obiettivi del Dipartimento - di norma riguardanti le attività gestionali connesse ai compiti istituzionali - e definiscono, in fase di controllo di gestione di 1° livello, gli obiettivi dei Direttori Generali, traducendo le priorità politiche in obiettivi strategici.



Ministero della Giustizia

DIPARTIMENTO DELL'AMMINISTRAZIONE PENITENZIARIA
DIREZIONE GENERALE DEL PERSONALE E DELLE RISORSE
GRUPPO DI LAVORO FINALIZZATO ALL'APPLICAZIONE DELL'ART. 16,
D.LGS. 21 MAGGIO 2000, N. 146

Il controllo di gestione di secondo livello si attiva a seguito dell'emanazione del decreto di assegnazione degli obiettivi da parte dei Direttori Generali nei confronti dei Dirigenti delle diverse unità organizzative; come gli analoghi documenti delle fasi precedenti, il decreto di assegnazione obiettivi risponde - su scala più ridotta - ai requisiti di coerenza esterna ed interna sopra delineati.

Compito dei Direttori Generali è dunque quello di individuare, secondo un meccanismo "a cascata", i cc.dd. obiettivi operativi da assegnare ai Dirigenti che siano coerenti con gli obiettivi strategici assegnati ai primi dal proprio Capo Dipartimento. Gli obiettivi operativi vengono, dunque, tradotti dai Dirigenti in progetti operativi, che ne identificano i risultati attesi, i soggetti coinvolti, i costi e i tempi previsti per la loro realizzazione.

Il ciclo termina con la rendicontazione (relazione della *performance*) dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo, ai vertici delle Amministrazioni, nonché ai competenti organi esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi. Ciò che ne risulta è un sistema di obiettivi e di valutazione dei risultati (quel che appunto si definisce, in sintesi, *performance* dell'Amministrazione).

Più sinteticamente, la *performance* può essere identificata come il contributo (risultato e modalità di raggiungimento del risultato) che un'entità (individuo, gruppo di individui, unità organizzativa, organizzazione, etc.) apporta attraverso la propria azione al raggiungimento delle finalità e degli obiettivi ed, in ultima istanza, alla soddisfazione dei bisogni per i quali l'organizzazione è stata costituita.

In tale prospettiva, il significato di *performance* si lega strettamente all'esecuzione di un'azione, ai risultati della stessa ed al relativo controllo: per tali motivi essa deve essere oggetto di gestione e misurazione accurata.



Ministero della Giustizia

DIPARTIMENTO DELL'AMMINISTRAZIONE PENITENZIARIA
DIREZIONE GENERALE DEL PERSONALE E DELLE RISORSE
GRUPPO DI LAVORO FINALIZZATO ALL'APPLICAZIONE DELL'ART. 16,
D.LGS. 21 MAGGIO 2000, N. 146

Mentre la *performance* organizzativa esprime il risultato che un'intera organizzazione con le sue singole articolazioni consegue ai fini del raggiungimento di determinati obiettivi e, in ultima istanza, della soddisfazione dei bisogni dei cittadini, la *performance* individuale - oggetto di approfondimenti da parte di questo Gruppo di lavoro, con particolare riferimento alla *performance* individuale del personale della carriera dei funzionari del Corpo di Polizia Penitenziaria ed alla sua misurazione - esprime il contributo fornito da un individuo, in termini di risultato e di modalità di raggiungimento degli obiettivi. E' peraltro evidente che, in una simile ottica, ogni Dirigente pubblico - seppur appartenente ai diversi comparti e carriere - riveste un ruolo chiave nel sistema, in quanto responsabile della realizzazione pratica di uno o più obiettivi dell'Amministrazione di appartenenza.

1.2. Nel caso del Dipartimento dell'Amministrazione Penitenziaria più del 90% del personale dirigenziale è però costituito da dirigenti in regime di diritto pubblico (dirigenti penitenziari, dirigenti di Polizia Penitenziaria, magistrati fuori ruolo) i quali - ai sensi dell'art. 1 cit. D.Lgs. n. 150 recante "*Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni*" - non risultano soggetti alle modalità di valutazione della *performance* individuale previste dal successivo art. 9, avente per l'appunto oggetto "*Ambiti di misurazione e valutazione della performance individuale*".

La valutazione della *performance* individuale dei dirigenti di Polizia Penitenziaria non è pertanto regolata dal cit. D.Lgs., bensì dalla specifica normativa concernente lo stato giuridico e la carriera dei predetti funzionari: l'art. 16 del D.Lgs. 21 maggio 2000, n. 146. Tale articolo costituisce, dunque, una *species* del *genus* più ampio delle procedure di valutazione del personale della Pubblica Amministrazione da applicare



Ministero della Giustizia

DIPARTIMENTO DELL'AMMINISTRAZIONE PENITENZIARIA
DIREZIONE GENERALE DEL PERSONALE E DELLE RISORSE
GRUPPO DI LAVORO FINALIZZATO ALL'APPLICAZIONE DELL'ART. 16,
D.LGS. 21 MAGGIO 2000, N. 146

– in virtù della espressa deroga sancita dall'art. 3 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, recante *“Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche.”* – al personale dirigente e direttivo della carriera dei funzionari del Corpo, trattandosi di personale in regime di diritto pubblico delle Forze di Polizia dello Stato e, dunque, disciplinato esclusivamente – come si è visto - dal proprio Ordinamento.

Ciò però non esclude affatto che i concetti e la metodologia sviluppati nel corso di questi anni, ad opera del Ministero della Funzione Pubblica e dell'OIV del Ministero della Giustizia, allo scopo di effettuare la valutazione dei dirigenti in regime di diritto privato (cd. Dirigenti contrattualizzati), non possano essere utilmente considerati per esaminare alcune problematiche comuni, ovvero per recepire alcune soluzioni applicabili a tutta la dirigenza della Pubblica Amministrazione, a prescindere dal Comparto/carriera di appartenenza.

E' comunque opportuno ribadire che ci si muove in un contesto organizzativo peculiare che vede il Ministero della Giustizia (e in particolare i Dipartimenti dell'Amministrazione Penitenziaria e della Giustizia minorile e di comunità), da una parte aderire alla logica complessiva del ciclo di gestione della *performance*, nei termini previsti dal D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 e dall'altra – proprio in virtù della specificità¹ dello *status* dei dirigenti in regime di diritto pubblico che vi operano, costituenti peraltro l'assoluta maggioranza dei dirigenti che operano negli anzidetti Dipartimenti – soggetto istituzionale chiamato a determinare particolari procedure e meccanismi di valutazione da destinare esclusivamente ai Dirigenti del Corpo² ed ai

¹ Per i dirigenti ed il restante personale della Polizia Penitenziaria la specificità è ribadita espressamente dall'art. 19, l. 4 novembre 2010, n. 183.

² Vedasi art. 3, comma 1, D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165.



Ministero della Giustizia

DIPARTIMENTO DELL'AMMINISTRAZIONE PENITENZIARIA
DIREZIONE GENERALE DEL PERSONALE E DELLE RISORSE
GRUPPO DI LAVORO FINALIZZATO ALL'APPLICAZIONE DELL'ART. 16,
D.LGS. 21 MAGGIO 2000, N. 146

Dirigenti Penitenziari³, i quali – come noto – *“rimangono disciplinati dai rispettivi ordinamenti”*.

Al riguardo giova evidenziare che tale quadro normativo si registra, oltre che nelle Forze Armate e nella Carriera Prefettizia, anche nell'analogo sistema di valutazione dei Dirigenti della Polizia di Stato, che – come ovvio – presenta un elevatissimo grado di affinità con quello da istituire per la dirigenza del Corpo. Infatti, anche nel caso della Pubblica Sicurezza, il sistema di valutazione dei Dirigenti, pur facendo espresso riferimento al ciclo complessivo di gestione della *performance*, esclude di fatto il predetto personale dalla valutazione della *performance* individuale nei termini di cui all'art. 9 del D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150.

Le affermazioni sopra esposte non implicano però che l'Amministrazione Penitenziaria non possa adottare un modello che – nel rispetto del principio costituzionale del buon andamento della Pubblica Amministrazione e dell'efficienza e dell'efficacia dell'agire amministrativo – preveda la formale assegnazione di obiettivi da parte delle competenti Autorità, che ben potranno conferire un incarico dirigenziale al funzionario di Polizia Penitenziaria che contempra la definizione di obiettivi da raggiungere. In questo senso, i progetti e le attività di competenza dei Dirigenti del Corpo potranno essere da loro tradotti in risultati che – raggiunti in funzione degli obiettivi auspicabilmente assegnatigli dall'Amministrazione - ben potranno costituire oggetto di valutazione ai sensi dell'art. 16 in oggetto, come si avrà modo di vedere di seguito.

³ Vedasi art. 3, comma 1 ter, D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165.

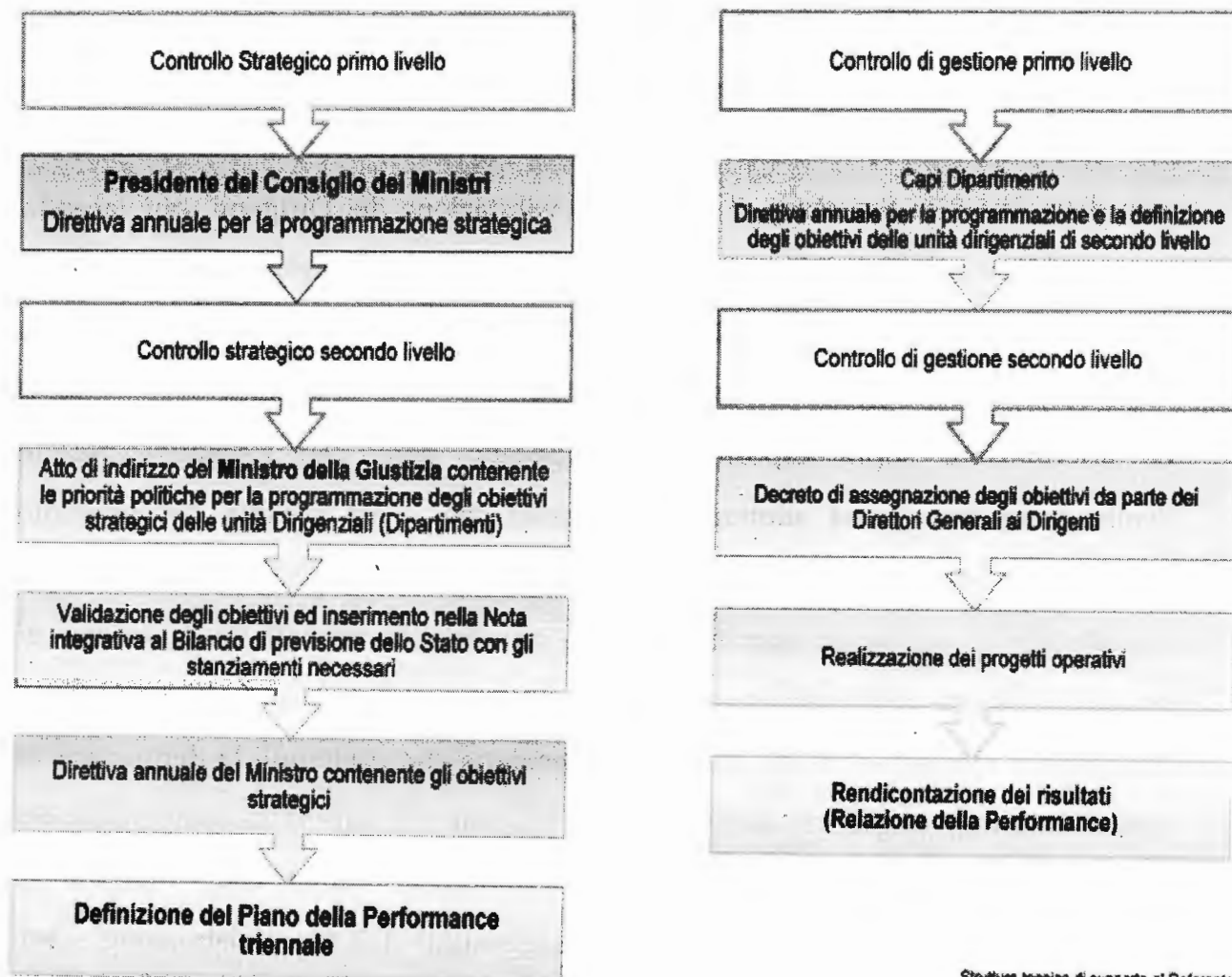


Ministero della Giustizia

DIPARTIMENTO DELL'AMMINISTRAZIONE PENITENZIARIA
DIREZIONE GENERALE DEL PERSONALE E DELLE RISORSE
GRUPPO DI LAVORO FINALIZZATO ALL'APPLICAZIONE DELL'ART. 16,
D.LGS. 21 MAGGIO 2000, N. 146



Ciclo di gestione della Performance ai sensi del D.Lvo 150/2009



Struttura tecnica di supporto al Referente
della Performance d.ssa Simona Rossi Ufficio
Bilancio del Gabinetto del Ministro



Ministero della Giustizia

DIPARTIMENTO DELL'AMMINISTRAZIONE PENITENZIARIA
DIREZIONE GENERALE DEL PERSONALE E DELLE RISORSE
GRUPPO DI LAVORO FINALIZZATO ALL'APPLICAZIONE DELL'ART. 16,
D.LGS. 21 MAGGIO 2000, N. 146

§2. La valutazione del personale della carriera dei funzionari del Corpo, con particolare riferimento ai dirigenti di Polizia Penitenziaria. Inquadramento sistematico e normativo

Come noto, la rubrica dell'art. 16 del D.Lgs. 21 maggio 2000, n. 146 reca *"Valutazione annuale e rapporti informativi per la carriera dei funzionari"*, con ciò anticipando (in maniera non del tutto chiara) la possibilità – successivamente confermata dalla lettura dell'articolato – che l'istituto della valutazione annuale e quello dei rapporti informativi dei funzionari di Polizia Penitenziaria non coincidano del tutto.

Il sistema innovativo previsto dal citato Decreto - ricalcando quello già in vigore per l'omologa carriera dei funzionari della Polizia di Stato e nel pieno rispetto del principio di equiordinazione tra le Forze di Polizia sancito dall'assetto normativo vigente – è infatti strettamente coerente con la nuova concezione della carriera dei funzionari delle Forze di Polizia dello Stato, a sviluppo dirigenziale.

In questo senso, il modello in parola prevede una partizione della carriera, che resta comunque unitaria, in due differenti segmenti: quella direttiva (sino alla qualifica di commissario capo) e quella dirigenziale (dalla qualifica di Dirigente aggiunto PP / Vice questore aggiunto PS).

Ne deriva quindi che l'art. 16 cit. D.Lgs., da un lato esprime il principio generale, valevole per tutti gli appartenenti alla carriera dei funzionari del Corpo, secondo cui le attività connesse allo svolgimento del proprio incarico devono essere oggetto di una valutazione annuale - che tenga conto dell'efficacia delle prestazioni professionali offerte nel periodo, considerata in ragione dei compiti inerenti agli incarichi ricoperti e alla dignità della loro posizione all'interno della Polizia



Ministero della Giustizia

DIPARTIMENTO DELL'AMMINISTRAZIONE PENITENZIARIA
DIREZIONE GENERALE DEL PERSONALE E DELLE RISORSE
GRUPPO DI LAVORO FINALIZZATO ALL'APPLICAZIONE DELL'ART. 16,
D.LGS. 21 MAGGIO 2000, N. 146

Penitenziaria – dall'altro differenzia nettamente le modalità e la procedura in considerazione del diverso *status* e qualifica rivestita:

- per il **funzionario "direttivo"** permane la procedura di valutazione tradizionale, comune ai restanti ruoli non direttivi, che ha il suo fulcro nella compilazione di un rapporto informativo da parte di due distinti superiori gerarchici (dirigente da cui dipende, che compila il rapporto informativo, e dirigente generale da cui dipende a sua volta il dirigente estensore del rapporto, il quale esprime il giudizio complessivo "finale"); in questa procedura il valutato gioca però un ruolo sostanzialmente "passivo", con nessuna possibilità di partecipazione "attiva" al procedimento mentre si svolge e dunque nessuna voce in capitolo prima che sia emesso il provvedimento che gli attribuirà un preciso punteggio numerico;
- per il **funzionario con qualifica di Dirigente**, attesa la complessità ed il rilievo delle funzioni attribuite, viene invece ideata una innovativa procedura di valutazione – articolata e collegiale - nella quale è il valutato stesso a dover dare avvio al procedimento, con la presentazione di una articolata relazione sull'attività dell'anno precedente. Essa costituisce il momento fondamentale e necessario di un *iter* complesso, nel quale sono stabiliti con precisione tempi, atti e competenze, e che si conclude con la formulazione di una scheda di valutazione che sostituisce - ad ogni effetto - il (precedente) rapporto informativo. Nello specifico, la relazione è trasmessa dall'interessato (entro il 31 gennaio di ogni anno) al dirigente generale dal quale dipende, il quale vi unisce le proprie osservazioni e la trasmette alla Direzione Generale del Personale e delle Risorse del DAP, entro il successivo 30 aprile.



Ministero della Giustizia

DIPARTIMENTO DELL'AMMINISTRAZIONE PENITENZIARIA
DIREZIONE GENERALE DEL PERSONALE E DELLE RISORSE
GRUPPO DI LAVORO FINALIZZATO ALL'APPLICAZIONE DELL'ART. 16,
D.LGS. 21 MAGGIO 2000, N. 146

Entro il successivo 30 giugno, un comitato - costituito con decreto congiunto del Capo del Dipartimento dell'Amministrazione Penitenziaria e del Capo del Dipartimento per la Giustizia minorile e di comunità e composto da tre dirigenti generali (almeno uno dei quali del Corpo di Polizia Penitenziaria) - redige, sulla base della relazione presentata da ciascun dirigente e delle osservazioni del relativo dirigente generale, una scheda di valutazione. Il giudizio valutativo finale è espresso dal Capo del Dipartimento dell'Amministrazione Penitenziaria o dal Capo del Dipartimento per la Giustizia minorile e di comunità, se appartenente al contingente del DGMC entro il successivo 30 ottobre. La scheda di valutazione, comprensiva del giudizio valutativo finale, è successivamente notificata a ciascun interessato entro trenta giorni dalla formulazione del predetto giudizio valutativo.

2.1. Alla luce di quanto sopra, il comma 7 dell'art. 16 cit. demanda ad uno specifico **Decreto del Ministro della Giustizia** (su proposta congiunta del Capo del Dipartimento dell'Amministrazione Penitenziaria e del Capo del Dipartimento per la Giustizia minorile e di comunità) la previsione di quanto segue:

- 1) contenuti e modalità della compilazione e della presentazione della relazione che deve presentare annualmente il dirigente del Corpo;
- 2) parametri della procedura di valutazione da parte del "Comitato dei tre" dirigenti generali, con particolare riferimento ai parametri relativi alla redazione della scheda di valutazione;
- 3) criteri per la formulazione del giudizio valutativo finale da parte del Capo Dipartimento competente.



Ministero della Giustizia

DIPARTIMENTO DELL'AMMINISTRAZIONE PENITENZIARIA
DIREZIONE GENERALE DEL PERSONALE E DELLE RISORSE
GRUPPO DI LAVORO FINALIZZATO ALL'APPLICAZIONE DELL'ART. 16,
D.LGS. 21 MAGGIO 2000, N. 146

Occorre peraltro sottolineare – circa l'estrema importanza della delicata procedura in esame – che l'esito negativo della valutazione comporta la revoca dell'incarico dirigenziale assegnato e che la valutazione del Dirigente del Corpo è tenuta in considerazione ai fini della sua progressione in carriera e dell'attribuzione di nuovi incarichi dirigenziali; per tali motivi anche questi aspetti sono contenuti nel Decreto Ministeriale in parola.

Con riguardo agli aspetti appena citati relativi alla progressione in carriera, è appena il caso di osservare che il Decreto Ministeriale di cui si occupa il presente Gruppo di Lavoro, che potremmo chiamare "D.M. ex art. 16", mostra una evidente ed imprescindibile connessione con il Decreto che il Capo del Dipartimento dell'Amministrazione Penitenziaria è competente ad emanare ex comma 4 ter dell'art. 14 D.Lgs. 21 maggio 2000, n. 146; si tratta dell'atto – altrettanto delicato - che determina i criteri di valutazione utili ai fini della formazione della graduatoria di merito da formularsi in occasione degli scrutini per la progressione in carriera dei funzionari di Polizia Penitenziaria.

In questo senso, il comma 1 del citato art. 14 afferma a chiare lettere che lo scrutinio per merito comparativo consiste nel giudizio sulla completa personalità del dipendente, con particolare riferimento ai rapporti informativi e relativi giudizi complessivi ovvero – per i dirigenti del Corpo (ex comma 6 dell'art. 16) – alla scheda di valutazione, redatta dal "Comitato dei tre", e relativo giudizio valutativo, emesso dal Capo Dipartimento competente.

Può dunque affermarsi che il Decreto del Capo Dipartimento ex art. 14 (del quale, come detto, non ci si occupa in questa sede) dovrà tenere in debito conto quanto statuito nel D.M. emanato ai sensi dell'art. 16, in quanto lo scrutinio di avanzamento



Ministero della Giustizia

DIPARTIMENTO DELL'AMMINISTRAZIONE PENITENZIARIA
DIREZIONE GENERALE DEL PERSONALE E DELLE RISORSE
GRUPPO DI LAVORO FINALIZZATO ALL'APPLICAZIONE DELL'ART. 16,
D.LGS. 21 MAGGIO 2000, N. 146

– per espressa volontà normativa - deve trovare nei giudizi complessivi (*rectius* valutativi, per i dirigenti) il proprio riferimento più rilevante.

§ 3. La proposta del Gruppo di Lavoro

Sulle basi di tali premesse - ed in virtù del proficuo confronto avuto con la S.V. - il Gruppo di Lavoro ha dunque ritenuto opportuno inserire nell'art. 2 della allegata bozza di Decreto Ministeriale (concernente per l'appunto i contenuti della relazione) una previsione aperta che, accanto ad una descrizione "*sull'attività effettivamente svolta, sui comportamenti organizzativi e gestionali assunti e sui risultati conseguiti in caso di attività aventi carattere straordinario*", contempli già l'ipotesi – verso la quale si sta orientando l'Amministrazione – in cui siano assegnati al Dirigente di Polizia Penitenziaria "*...gli obiettivi da conseguire con particolare riferimento ai risultati attesi, le azioni programmate, le risorse assegnate nonché i tempi per la loro attuazione*".

Una simile opzione risulta peraltro di più facile e rapida attuazione, poiché evita la necessità di porre in essere un nuovo *iter* finalizzato all'emanazione di un nuovo Decreto, demandando l'operatività della previsione del citato comma 2 alla concreta opzione organizzativa – da parte dell'Amministrazione – di assegnare un incarico dirigenziale con degli obiettivi prefissati.

In questo senso, le schede redatte dal Gruppo di lavoro, da allegare al Decreto, forniscono - con un elevato grado di precisione ed attendibilità – un quadro molto esaustivo ed analitico circa lo svolgimento dell'incarico dirigenziale da parte del Funzionario di Polizia Penitenziaria, che vede – sinteticamente – una descrizione che tiene conto delle seguenti aree di attività e dei connessi aspetti, così suddivisi (per ragioni di comodità di redazione e valutazione):

A) ATTIVITA' SVOLTE



Ministero della Giustizia

DIPARTIMENTO DELL'AMMINISTRAZIONE PENITENZIARIA
DIREZIONE GENERALE DEL PERSONALE E DELLE RISORSE
GRUPPO DI LAVORO FINALIZZATO ALL'APPLICAZIONE DELL'ART. 16,
D.LGS. 21 MAGGIO 2000, N. 146

- a/1: sintetici elementi qualitativi e quantitativi in merito alle principali attività svolte;
- a/2: numero complessivo di unità di personale assegnato, valorizzazione e valutazione del personale, complessità dei processi lavorativi e/o degli incarichi affidati;
- a/3: apporto individuale, livello di efficacia, efficienza ed adeguatezza.

B) COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI

- b/1: pianificazione del lavoro e dell'impiego delle risorse, anche tecnologiche;
- b/2: direzione, sviluppo professionale e formazione dei collaboratori, continuità e rispondenza alle esigenze dell'amministrazione;
- b/3: capacità di rapportarsi nelle relazioni interpersonali all'interno e all'esterno dell'amministrazione.

C) RISULTATI CONSEGUITI NELLE ATTIVITA' DI CARATTERE STRAORDINARIO

- c/1: affidamento di incarichi e/o gestione di situazioni che comportano rilevante aggravio di lavoro, peculiari competenze professionali ed assunzioni di particolare responsabilità;
- c/2: livello di efficacia, efficienza ed adeguatezza nello svolgimento dei compiti, anche di carattere eccezionale, ovvero di natura fiduciaria;
- c/3: misure adottate, istruzioni operative elaborate, rapporti con gli altri soggetti istituzionali eventualmente coinvolti.

A tale descrizione seguono – con la procedura già esposta - le valutazioni da parte degli organi competenti, che hanno a disposizione una gamma di punteggi abbastanza ampia da consentire una adeguata differenziazione nella valutazione dei Dirigenti della Polizia Penitenziaria.



Ministero della Giustizia

DIPARTIMENTO DELL'AMMINISTRAZIONE PENITENZIARIA
DIREZIONE GENERALE DEL PERSONALE E DELLE RISORSE
GRUPPO DI LAVORO FINALIZZATO ALL'APPLICAZIONE DELL'ART. 16,
D.LGS. 21 MAGGIO 2000, N. 146

PROCEDURA VALUTAZIONE ANNUALE DIRIGENTI POLIZIA PENITENZIARIA

**ENTRO IL
31 GENNAIO
DELL'ANNO
SUCCESSIVO**

- IL DIRIGENTE DI POLIZIA PENITENZIARIA REDIGE LA RELAZIONE ANNUALE SULLA PROPRIA ATTIVITA' DELL'ANNO PRECEDENTE
- PRESENTA LA RELAZIONE AL DIRIGENTE GENERALE DA CUI DIPENDE

**ENTRO IL
30 APRILE**

- IL DIRIGENTE GENERALE SVOLGE LE PROPRIE OSSERVAZIONI SULLA RELAZIONE ANNUALE DEL DIRIGENTE
- IL DG INVIA LE PROPRIE OSSERVAZIONI + RELAZIONE DEL DIRIGENTE ALLA DIREZIONE GENERALE PERSONALE E RISORSE DAP

**ENTRO IL
30 GIUGNO**

- IL "COMITATO DEI TRE" DIRETTORI GENERALI REDIGE UNA SCHEDA VALUTATIVA SUL SINGOLO DIRIGENTE
- IL "COMITATO DEI TRE" SI BASA SU OSSERVAZIONI DIRETTORE GENERALE + RELAZIONE DIRIGENTE

**ENTRO IL
30 OTTOBRE**

- IL CAPO DAP / DGMC ESPRIME IL GIUDIZIO FINALE SUL DIRIGENTE

**ENTRO
30 GIORNI**

- NOTIFICA AL DIRIGENTE DI :
- SCHEDA VALUTATIVA DEL COMITATO + GIUDIZIO FINALE CAPO DAP/DGMC



Ministero della Giustizia

DIPARTIMENTO DELL'AMMINISTRAZIONE PENITENZIARIA
DIREZIONE GENERALE DEL PERSONALE E DELLE RISORSE
GRUPPO DI LAVORO FINALIZZATO ALL'APPLICAZIONE DELL'ART. 16,
D.LGS. 21 MAGGIO 2000, N. 146

**DECRETO DEL CAPO DAP EX ART 14 DEL D.LGS. 146/2000
SUI CRITERI DELLO SCRUTINIO PER MERITO
COMPARATIVO PER LA
PROGRESSIONE IN CARRIERA**

**GIUDIZIO SU
COMPLETA
PERSONALITA'
DEL
DIRIGENTE**

**PARTICOLARE
RILIEVO VA DATO
A SCHEDA
VALUTATIVA +
GIUDIZIO FINALE**

SI CONSIDERANO
ALTRESI:
- INCARICHI E SERVIZI
SVOLTI;
- QUALITA' DELLE
FUNZIONI: COMPETENZA
PROFESSIONALE +
GRADO DI
RESPONSABILITA'
ASSUNTE

**D.M.
EX ART.
16 DEL
D.LGS.
146/2000**



Al Ministro della Giustizia

- Vista** la Legge 15 dicembre 1990, n. 395 recante “*Ordinamento del Corpo di polizia penitenziaria*”;
- Visto** il Decreto legislativo 30 ottobre 1992, n. 443 recante “*Ordinamento del personale del Corpo di polizia penitenziaria a norma dell’art. 14 comma 1 della legge 15 dicembre 1990, n. 395*” e s.m.i.;
- Visto** il Decreto legislativo 21 maggio 2000, n. 146 recante “*Adeguamento delle strutture e degli organici dell’Amministrazione penitenziaria e dell’Ufficio centrale per la Giustizia minorile, nonché istituzione dei ruoli direttivi ordinario e speciale del Corpo di polizia penitenziaria, a norma dell’articolo 12 della legge 28 luglio 1999 n. 266*” e s.m.i., ed in particolare l’articolo 16, recante “*Valutazione annuale e rapporti informativi per la carriera dei funzionari*”, così come modificato dall’articolo 32 del Decreto legislativo 27 dicembre 2019, n. 172;
- Visto** il Decreto legislativo 9 settembre 2010, n. 162 recante “*Istituzione dei ruoli tecnici del Corpo di polizia penitenziaria a norma dell’articolo 18 della legge 30 giugno 2009 n. 85* e s.m.i.;
- Visto** il Decreto legislativo 29 maggio 2017, n. 95 recante “*Disposizioni in materia di revisione dei ruoli delle Forze di polizia, ai sensi dell’articolo 8, comma 1, lettera a), della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche*” e s.m.i.;
- Visto** il Decreto legislativo 5 ottobre 2018, n. 126 recante “*Disposizioni integrative e correttive, a norma dell’articolo 8, comma 6, della legge 7 agosto 2015, n. 124, al decreto legislativo 29 maggio 2017, n. 95, recante: «Disposizioni in materia di revisione dei ruoli delle Forze di polizia, ai sensi dell’articolo 8, comma 1, lettera a), della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche»*”;
- Visto** il Decreto legislativo 27 dicembre 2019, n. 172 recante “*Disposizioni integrative e correttive, a norma dell’articolo 1, commi 2 e 3, della legge 1° dicembre 2018, n. 132, al decreto legislativo 29 maggio 2017, n. 95, recante: «Disposizioni in materia di revisione dei ruoli delle Forze di polizia, ai sensi dell’articolo 8, comma 1, lettera a), della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche*”;
- Ritenuta** la necessità di determinare i contenuti della relazione sull’attività svolta dal personale dirigente della carriera dei funzionari del Corpo di Polizia Penitenziaria, le modalità della relativa compilazione e presentazione, i parametri della



Il Ministro della Giustizia

procedura di valutazione e i criteri per la formulazione del giudizio valutativo finale ai sensi dell'art. 16, comma 7, del Decreto legislativo 21 maggio 2000, n. 146;

Sentite le organizzazioni sindacali rappresentative dell'area negoziale dei dirigenti della Polizia Penitenziaria;

D E C R E T A

Art. 1

(Oggetto e finalità)

1. Il presente decreto individua i contenuti della relazione per la valutazione annuale del personale dirigente della carriera dei funzionari del Corpo di Polizia Penitenziaria, le modalità della compilazione della relazione, della presentazione, i parametri della procedura di valutazione e i criteri per la formulazione del giudizio valutativo finale.
2. Il sistema di valutazione del personale dirigente della carriera dei funzionari del Corpo di Polizia Penitenziaria entra in vigore a partire dall'anno 2021 e sostituisce il modello in uso per la redazione del rapporto informativo.

Art. 2

(Contenuti della relazione e modalità di presentazione)

1. La relazione, finalizzata ad acquisire elementi conoscitivi sull'incarico conferito al personale dirigente della carriera dei funzionari del Corpo di Polizia Penitenziaria, verterà sull'attività effettivamente svolta, sui comportamenti organizzativi e gestionali assunti e sui risultati conseguiti in caso di attività aventi carattere straordinario.
2. Allorquando saranno assegnati, dall'Amministrazione di appartenenza, gli obiettivi da conseguire con particolare riferimento ai risultati attesi, le azioni programmate, le risorse assegnate nonché i tempi per la loro attuazione, il suddetto personale dovrà indicarne, congiuntamente alle attività svolte, anche il relativo grado di rilevanza.
3. La relazione dovrà essere redatta dai dirigenti aggiunti, dirigenti, primi dirigenti e dirigenti superiori di Polizia Penitenziaria. Sono esonerati da tale obbligo coloro che, alla data del 31 dicembre dell'anno cui la relazione si riferisce, si trovino in una delle seguenti situazioni:



Al Ministro della Giustizia

- abbiano prestato servizio per un periodo inferiore a tre mesi;
 - abbiano conseguito la promozione alla qualifica dirigenziale durante l'anno in esame, qualora non abbiano prestato servizio nelle nuove funzioni dirigenziali per un periodo di tre mesi;
 - prestino servizio presso altra Amministrazione in posizione di comando o fuori ruolo alla medesima data del 31 dicembre dell'anno cui si riferisce la Relazione.
4. La relazione corredata di dati anagrafici e professionali dovrà essere inoltrata al dirigente generale responsabile della struttura cui il dirigente appartiene, che entro i termini di cui al comma 2, dell'art. 16, del Decreto Legislativo 21 maggio 2000, n. 146, dovrà correderla con proprie osservazioni e trasmetterla alla Direzione generale del personale e delle risorse.

Art. 3

(Comitato e giudizio valutativo finale)

1. Il Comitato, costituito ai sensi dell'art. 16, comma 3, del Decreto Legislativo 21 maggio 2000, n. 146, entro il successivo 30 giugno, redige, sulla base della relazione presentata da ciascun dirigente e delle osservazioni del dirigente generale responsabile della struttura cui il dirigente appartiene, una scheda di valutazione che indichi, per ciascun parametro il grado di soddisfacimento e realizzazione.
2. Il Capo Dipartimento dell'Amministrazione Penitenziaria ovvero il Capo Dipartimento per la giustizia minorile e di comunità, con riguardo ai rispettivi contingenti, letta la relazione del dirigente del Corpo, esaminate le osservazioni del vertice della struttura cui il dirigente di Polizia Penitenziaria appartiene e preso atto delle determinazioni del Comitato, esprime il giudizio valutativo finale.
3. L'interessato potrà conseguire uno dei seguenti giudizi:

• Con un punteggio da 80 a 90	Non conforme
• Con un punteggio da 91 a 100	Parzialmente conforme
• Con un punteggio da 101 a 110	Conforme
• Con un punteggio da 111 a 120	Pienamente conforme
4. Il giudizio "*Non Conforme*" comporta la revoca dell'incarico dirigenziale ricoperto e verrà considerato ai fini della progressione in carriera e dell'attribuzione di nuovi incarichi.



Il Ministro della Giustizia

Art. 4

(Modelli di rilevazione)

1. La relazione sull'attività svolta dal dirigente di Polizia Penitenziaria, le osservazioni del dirigente generale responsabile della struttura cui il dirigente appartiene, la scheda di valutazione del Comitato e il giudizio valutativo finale sono elaborati in conformità alle schede allegate al presente decreto.

Art. 5

(Disposizioni finali)

1. Avverso il giudizio valutativo finale è ammesso il ricorso straordinario al Presidente della Repubblica, ovvero ricorso giurisdizionale al competente Tribunale Amministrativo Regionale nel termine, rispettivamente, di centoventi e sessanta giorni a decorrere dalla data della notificazione del giudizio valutativo finale, ovvero da quando risulti che l'interessato ne abbia avuto piena conoscenza.

Il presente decreto è inviato ai competenti Organi di controllo ed è pubblicato nel Bollettino Ufficiale del Ministero della Giustizia.

Dato in Roma, il

IL MINISTRO



CORPO DI POLIZIA PENITENZIARIA

INFORMAZIONI RESE DAL DIRIGENTE (Anche agli effetti dell'art. 10 della L. 241/90)
(BARRARE LE PARTI NON COMPILATE)

Cognome e nome:
Luogo e data di nascita:
Qualifica posseduta e decorrenza:
Sede ed ufficio di servizio al 31 dicembre:
Funzioni ricoperte al 31 dicembre:
Precedenti sedi ed uffici (nel corso dell'anno):
Incarichi svolti (nel corso dell'anno):
Corsi professionali frequentati:
Lavori originali elaborati per il servizio e pubblicazioni scientifiche:
Titoli di studio:
Titoli professionali:

Data _____

FIRMA DEL DIRIGENTE

ALLEGATO A

SEZIONE A ATTIVITA' SVOLTE

- A/1: Sintetici elementi qualitativi e quantitativi in merito alle principali attività svolte.

- A/2: Numero complessivo di unità di personale assegnato, valorizzazione e valutazione del personale. Complessità dei processi lavorativi e/o degli incarichi affidati.

- A/3: Apporto individuale, livello di efficacia, efficienza ed adeguatezza.

SEZIONE B
COMPORAMENTI ORGANIZZATIVI

- B/1: Pianificazione del lavoro e dell'impiego delle risorse, anche tecnologiche.

- B/2: Direzione, sviluppo professionale e formazione dei collaboratori. Continuità e rispondenza alle esigenze dell'Amministrazione.

- B/3: Capacità di rapportarsi nelle relazioni interpersonali all'interno e all'esterno dell'Amministrazione.

SEZIONE C
RISULTATI CONSEGUITI NELLE ATTIVITÀ' DI CARATTERE
STRAORDINARIO

- C/1: Affidamento di incarichi e/o gestione di situazioni che comportano rilevante aggravio di lavoro, peculiari competenze professionali ed assunzioni di particolare responsabilità.

- C/2: Livello di efficacia, efficienza ed adeguatezza nello svolgimento dei compiti, anche di carattere eccezionale, ovvero di natura fiduciaria.

- C/3: Misure adottate, istruzioni operative elaborate, rapporti con gli altri soggetti istituzionali eventualmente coinvolti.

Data _____

COGNOME E NOME DEL DIRIGENTE
QUALIFICA
INCARICO RICOPERTO
SEDE

Data _____

VALUTAZIONE SEZIONE A ATTIVITA' SVOLTE

ATTIVITA'		COEFFICIENTE DI VALUTAZIONE (*)	PUNTEGGIO ATTRIBUITO (**)
1	- A/1: Sintetici elementi qualitativi e quantitativi in merito alle principali attività svolte.	1	
		0,8	
		0,5	
2	- A/2: Numero complessivo di unità di personale assegnato, valorizzazione e valutazione del personale. Complessità dei processi lavorativi e/o degli incarichi affidati.	1	
		0,8	
		0,5	
3	- A/3: Apporto individuale, livello di efficacia, efficienza ed adeguatezza.	1	
		0,8	
		0,5	
		TOTALE	

(*) Coefficiente utilizzabile dal valutatore in relazione alle attività svolte: 1= pienamente soddisfacenti; 0,8= adeguate; 0,5= inadeguate.

(**) A ciascuna attività viene attribuito dal valutatore un punteggio complessivo, ottenuto moltiplicando il coefficiente di valutazione per 20. Il punteggio massimo è 60.

VALUTAZIONE SEZIONE B COMPORAMENTI ORGANIZZATIVI

COMPORAMENTI ORGANIZZATIVI		COEFFICIENTE DI VALUTAZIONE (*)	PUNTEGGIO ATTRIBUITO (**)
1	- B/1: Pianificazione del lavoro e dell'impiego delle risorse, anche tecnologiche.	1	
		0,8	
		0,5	
2	- B/2: Direzione, sviluppo professionale e formazione dei collaboratori. Continuità e rispondenza alle esigenze dell'Amministrazione.	1	
		0,8	
		0,5	
3	- B/3: Capacità di rapportarsi nelle relazioni interpersonali all'interno e all'esterno dell'Amministrazione.	1	
		0,8	
		0,5	
TOTALE			

(*) Coefficiente utilizzabile dal valutatore in relazione ai comportamenti organizzativi: 1= pienamente soddisfacenti; 0,8= adeguati; 0,5= inadeguati.

(**) A ciascun comportamento organizzativo viene attribuito dal valutatore un punteggio complessivo, ottenuto moltiplicando il coefficiente di valutazione per 10. Il punteggio massimo è 30.

VALUTAZIONE SEZIONE C
RISULTATI CONSEGUITI NELLE ATTIVITÀ' DI CARATTERE
STRAORDINARIO

ATTIVITÀ' DI CARATTERE STRAORDINARIO		COEFFICIENTE DI VALUTAZIONE (*)	PUNTEGGIO ATTRIBUITO (**)
1	- C/1: Affidamento di incarichi e/o gestione di situazioni che comportano rilevante aggravio di lavoro, peculiari competenze professionali ed assunzioni di particolare responsabilità.	1	
		0,8	
		0,5	
2	- C/2: Livello di efficacia, efficienza ed adeguatezza nello svolgimento dei compiti, anche di carattere eccezionale, ovvero di natura fiduciaria.	1	
		0,8	
		0,5	
3	- C/3: Misure adottate, istruzioni operative elaborate, rapporti con gli altri soggetti istituzionali eventualmente coinvolti.	1	
		0,8	
		0,5	
TOTALE			

(*) Coefficiente utilizzabile dal valutatore in relazione alle attività di carattere straordinario svolte: 1= pienamente soddisfacenti; 0,8= adeguate; 0,5= inadeguate.

(**) A ciascuna attività di carattere straordinario viene attribuito dal valutatore un punteggio complessivo, ottenuto moltiplicando il coefficiente di valutazione per 10. Il punteggio massimo è 30.

IL COMITATO PER LA VALUTAZIONE ANNUALE DEI DIRIGENTI

PROSPETTO RIEPILOGATIVO

Sez. A	Parametri	Punteggio
	A/1	
	A/2	
	A/3	
Sez. B	Parametri	Punteggio
	B/1	
	B/2	
	B/3	
Sez. C	Parametri	Punteggio
	C/1	
	C/2	
	C/3	
TOTALE PUNTEGGIO		

Data _____

VALUTAZIONE COMPLESSIVA

PUNTEGGIO		FASCE
DA	A	NON CONFORME
80	90	
DA	A	PARZIALMENTE CONFORME
91	100	
DA	A	CONFORME
101	110	
DA	A	PIENAMENTE CONFORME
111	120	

Valutazione complessiva: _____

MOTIVAZIONE CIRCA EVENTUALI VARIAZIONI RISPETTO ALLA SCHEDA PREDISPOSTA DAL
COMITATO PER LA VALUTAZIONE ANNUALE DEI DIRIGENTI:

Data _____

IL CAPO DEL DIPARTIMENTO

ALLEGATO B

SEZIONE A
RISULTATI CONSEGUITI IN RELAZIONE AGLI OBIETTIVI
PROGRAMMATI

	OBIETTIVI (*)	PESO (**)	RISULTATI CONSEGUITI (***)
1			
2			
3			
4			

(*) Indicare gli elementi costitutivi di ciascun obiettivo (risultati attesi; azioni programmate e risorse assegnate per la loro realizzazione; tempi e fasi di esecuzione, indicatori di misurazione).

(**) Il peso indica l'incidenza effettiva del singolo obiettivo sul complessivo impegno sostenuto nell'anno. La somma dei pesi indicati per ogni singolo obiettivo non può essere superiore a 60.

(***) Descrivere, in forma sintetica, i risultati conseguiti rispetto agli obiettivi assegnati.

SEZIONE B
RISULTATI CONSEGUITI IN RELAZIONE ALLE ATTIVITA'
ISTITUZIONALI SVOLTE

	ATTIVITA' (*)	PESO(**)	RISULTATI CONSEGUITI (***)
1			
2			
3			

(*) Indicare gli elementi costitutivi di ciascuna attività in termini quantitativi e qualitativi.

(**) Il peso indica l'incidenza effettiva della singola attività sul complessivo impegno sostenuto nell'anno. La somma dei pesi indicati per ogni singola attività non può essere superiore a 30.

(***) Descrivere, in forma sintetica, i risultati conseguiti rispetto all'attività svolta, con riferimento alle macroaree gestite.

SEZIONE C
COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI

<p>Pianificazione del lavoro e dell'impiego delle risorse, anche tecnologiche.</p>	
<p>Direzione, sviluppo professionale e formazione dei collaboratori. Continuità e rispondenza alle esigenze dell'Amministrazione.</p>	
<p>Capacità di rapportarsi nelle relazioni interpersonali all'interno e all'esterno dell'Amministrazione.</p>	

Data _____

OSSERVAZIONI AI SENSI DELL'ART. 16, CO. 2, DEL D.LVO 21 MAGGIO 2000, N. 146.

COGNOME E NOME DEL DIRIGENTE
QUALIFICA
INCARICO RICOPERTO
SEDE

Data _____

VALUTAZIONE SEZIONE A
RISULTATI CONSEGUITI IN RELAZIONE AGLI OBIETTIVI
PROGRAMMATI

OBIETTIVI		PESO ASSEGNATO	RISULTATI CONSEGUITI	LIVELLO DI RAGGIUNGIMENTO DELL'OBIETTIVO (*)	PUNTEGGIO ATTRIBUITO (**)
1				1	
				0,8	
				0,5	
2				1	
				0,8	
				0,5	
3				1	
				0,8	
				0,5	
4				1	
				0,8	
				0,5	
TOTALE					

(*) Coefficiente utilizzabile dal valutatore in relazione al livello di raggiungimento dell'obiettivo: 1= raggiungimento pieno; 0,8= raggiungimento adeguato; 0,5= raggiungimento inadeguato.

(**) A ciascun obiettivo viene attribuito dal valutatore un punteggio complessivo ponderato, ottenuto moltiplicando il peso assegnato all'obiettivo dal dirigente con il coefficiente corrispondente al livello di raggiungimento dell'obiettivo individuato dal valutatore. Il punteggio massimo è 60.

VALUTAZIONE SEZIONE B
RISULTATI CONSEGUITI IN RELAZIONE ALLE ATTIVITA'
ISTITUZIONALI SVOLTE

PRINCIPALI ATTIVITA' SVOLTE		PESO ASSEGNATO	RISULTATI COMPLESSIVAMENTE CONSEGUITI	COEFFICIENTE DI VALUTAZIONE (*)	PUNTEGGIO ATTRIBUITO (**)
1				1	
				0,8	
				0,5	
2				1	
				0,8	
				0,5	
3				1	
				0,8	
				0,5	
TOTALE					

(*) Coefficiente utilizzabile dal valutatore in relazione ai risultati complessivamente conseguiti: 1= risultati pienamente soddisfacenti; 0,8= risultati adeguati; 0,5= risultati inadeguati.

(**) A ciascuna voce indicata viene attribuito dal valutatore un punteggio complessivo ponderato, ottenuto moltiplicando il peso assegnato alla stessa dal dirigente con il coefficiente corrispondente al livello di raggiungimento dei risultati complessivamente considerati. Il punteggio massimo è 30.

VALUTAZIONE SEZIONE C
COMPORAMENTI ORGANIZZATIVI
1° PARAMETRO

Pianificazione del lavoro e dell'impiego delle risorse, anche tecnologiche.

INDICATORI PER L'ATTRIBUZIONE DEL PUNTEGGIO:	
Aver svolto una minima attività nel periodo di riferimento.	P. 3
Aver effettuato una pianificazione dell'attività e aver organizzato le relative risorse, anche tecnologiche, verificando periodicamente lo stato di avanzamento delle attività programmate.	P. 5
Aver organizzato efficacemente le risorse disponibili, in relazione alle priorità individuate; aver introdotto procedure, anche informatizzate, che consentano di avere costantemente sotto controllo lo stato di avanzamento del lavoro; aver garantito continuità all'azione amministrativa anche nei casi di assenza o impedimento.	P. 8
Aver predisposto strumenti per la verifica dei risultati; aver ottimizzato l'utilizzo delle risorse, adottando, a seguito di verifiche sull'andamento dell'attività dell'ufficio, idonee misure correttive volte anche ad una maggiore economicità dell'azione amministrativa.	P. 10

PUNTEGGIO ATTRIBUITO

VALUTAZIONE SEZIONE C
COMPORAMENTI ORGANIZZATIVI
2° PARAMETRO

Direzione, sviluppo professionale e formazione dei collaboratori. Continuità e rispondenza alle esigenze dell'Amministrazione.

INDICATORI PER L'ATTRIBUZIONE DEL PUNTEGGIO:	
Aver svolto una minima attività nel periodo di riferimento.	P. 3
Aver preso in esame le proposte formulate dai propri collaboratori e trasferito conoscenze ed informazioni, su richiesta di questi ultimi.	P. 5
Aver improntato l'attività direzionale al coinvolgimento dei propri collaboratori nel processo di miglioramento dell'attività dell'ufficio, promuovendo le necessarie attività formative.	P. 8
Aver organizzato l'attività direzionale dell'ufficio formulando direttive di massima ai propri collaboratori, prevedendo momenti di verifica periodica dell'attuazione ed adottando misure di carattere premiale e/o sanzionatorio.	P. 10

PUNTEGGIO ATTRIBUITO

VALUTAZIONE SEZIONE C
COMPORAMENTI ORGANIZZATIVI
3° PARAMETRO

Capacità di rapportarsi nelle relazioni interpersonali all'interno e all'esterno dell'Amministrazione.

INDICATORI PER L'ATTRIBUZIONE DEL PUNTEGGIO:	
Aver svolto una minima attività nel periodo di riferimento.	P. 3
Aver assicurato la tempestività e la qualità delle informazioni all'utenza, interna ed esterna, circa i servizi svolti dall'ufficio e le relative modalità di accesso e partecipazione	P. 5
Aver instaurato efficaci rapporti di comunicazione e di interscambio con i propri collaboratori e con utenti esterni (disponibilità all'ascolto delle varie istanze; utilizzazione di flussi sistematici di dati; prevenzione e soluzione di conflitti)	P. 8
Aver organizzato l'attività dell'ufficio in modo da garantire un dialogo costante con l'utenza, curando, altresì, la predisposizione di idonei strumenti di rilevazione della soddisfazione dell'utenza e aver promosso e/o implementato l'impianto di sistemi informativi per l'interscambio di dati, utilizzando adeguati supporti tecnologici.	P. 10

PUNTEGGIO ATTRIBUITO

IL COMITATO PER LA VALUTAZIONE ANNUALE DEI DIRIGENTI

SEZIONE	PUNTEGGIO
SEZIONE A: RISULTATI CONSEGUITI IN RELAZIONE AGLI OBIETTIVI PROGRAMMATI	
SEZIONE B: RISULTATI CONSEGUITI IN RELAZIONE ALLE ATTIVITA' ISTITUZIONALI SVOLTE	
SEZIONE C: COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI Pianificazione del lavoro e dell'impiego delle risorse, anche tecnologiche.	
SEZIONE C: COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI Direzione, sviluppo professionale e formazione dei collaboratori. Continuità e rispondenza alle esigenze dell'Amministrazione.	
SEZIONE C: COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI Capacità di rapportarsi nelle relazioni interpersonali all'interno e all'esterno dell'Amministrazione.	
TOTALE	

Data _____

VALUTAZIONE COMPLESSIVA

PUNTEGGIO		FASCE
DA	A	NON CONFORME
80	90	
DA	A	PARZIALMENTE CONFORME
91	100	
DA	A	CONFORME
101	110	
DA	A	PIENAMENTE CONFORME
111	120	

Valutazione complessiva: _____

MOTIVAZIONE CIRCA EVENTUALI VARIAZIONI RISPETTO ALLA SCHEDA PREDISPOSTA DAL
COMITATO PER LA VALUTAZIONE ANNUALE DEI DIRIGENTI:

Data _____

IL CAPO DEL DIPARTIMENTO