



Ministero della Giustizia

DIPARTIMENTO DELL'AMMINISTRAZIONE PENITENZIARIA
DIREZIONE GENERALE DEL PERSONALE E DELLE RISORSE

Roma,

m_dg.GDAP.21/04/2021.0154924.U

Ai Signori Direttori Generali

Ai Signori Provveditori Regionali

Ai Signori Direttori degli Istituti penitenziari

Ai Signori Direttori delle Scuole di Formazione
e degli Istituti di istruzione

Ai Signori Direttori
degli Uffici del Capo del Dipartimento

Ai Signori Dirigenti
di Polizia Penitenziaria

Alle OO.SS rappresentative dell'Area negoziale dei Dirigenti
del Corpo di Polizia Penitenziaria
per il tramite dell'Ufficio IV – Relazioni sindacali
Direzione Generale del personale e delle risorse

e. p.c.

Al Dipartimento per la Giustizia minorile e di comunità

Oggetto: Valutazione dei dirigenti di Polizia Penitenziaria appartenenti alla Carriera dei Funzionari del Corpo – art. 16, d.lgs. 21 maggio 2000, n. 146.

Con decreto legislativo 27 Dicembre 2019, n. 172, è stato modificato l'art. 16 del d.lgs 21 maggio 2000, n. 146, ai sensi del quale *“l'attività dei funzionari del Corpo di Polizia Penitenziaria è esaminata annualmente tenendo conto dell'efficacia delle prestazioni*



Ministero della Giustizia

DIPARTIMENTO DELL'AMMINISTRAZIONE PENITENZIARIA
DIREZIONE GENERALE DEL PERSONALE E DELLE RISORSE

professionali offerte nel periodo considerata in ragione dei compiti inerenti gli incarichi ricoperti e alla dignità della loro posizione nel Corpo”.

Nell’ottica del pieno sviluppo dirigenziale della carriera dei funzionari è stato emanato il d.m. 15 gennaio 2021, registrato alla Corte dei Conti il 28 gennaio 2021, che ha individuato i contenuti della relazione per la valutazione annuale del personale dirigente della carriera dei funzionari del Corpo di Polizia Penitenziaria, le modalità di compilazione e presentazione della relazione, nonché i parametri e i criteri per la formulazione del giudizio valutativo finale.

§ 1. Valutazione Dirigenti di Polizia Penitenziaria – Anno 2020.

Tenuto conto che i termini previsti all’art. 16, comma 2, del d.lgs. 21 maggio 2000, n. 146, relativi alla presentazione della relazione da parte del dirigente e alla redazione delle osservazioni del Direttore Generale sono scaduti, e considerata l’assoluta novità della procedura di valutazione si ritiene opportuno che essa sia utilizzata a partire dall’anno 2022 con riferimento alle attività svolte nel 2021.

Per la valutazione relativa all’anno 2020 gli appartenenti alla carriera dei Funzionari che rivestono la qualifica di Dirigente di Polizia Penitenziaria e di Dirigente Aggiunto di Polizia Penitenziaria compileranno il **modello 8 Dap**.

Tale modello dovrà pervenire in originale a questo Ufficio **entro il 30 giugno 2021 e, comunque, non oltre il 31 luglio 2021** per gli ulteriori adempimenti di conseguenza.

Si richiama in questa sede il contenuto della Lettera Circolare di questo Generale Ufficio 18 dicembre 2019, n. 385444, recante “*Rapporti informativi del personale appartenente alla carriera dei funzionari del Corpo di Polizia Penitenziaria – Anno 2019*” ed in considerazione dell’abrogazione degli artt. 47-bis e 48-bis del d.lgs. 30 ottobre 1992, n. 443, ad opera del d.lgs. 27 dicembre 2019, n. 172, si riportano di seguito tabelle



Ministero della Giustizia

DIPARTIMENTO DELL'AMMINISTRAZIONE PENITENZIARIA
DIREZIONE GENERALE DEL PERSONALE E DELLE RISORSE

riepilogative dalle quali desumere gli organi competenti alla compilazione del modello.

ARTICOLAZIONE PRESSO LA QUALE IL DIRIGENTE SVOLGE IL SUO INCARICO	ORGANO COMPETENTE ALLA COMPILAZIONE DEL MODELLO
Uffici del Capo del Dipartimento dell'Amministrazione Penitenziaria	Direttore Generale del Personale e delle Risorse
Direzioni Generali del Dipartimento dell'Amministrazione Penitenziaria	Direttore Generale della Direzione Generale di appartenenza
Uffici Interforze del Dipartimento della Pubblica Sicurezza	Direttore Generale del Personale e delle Risorse
Provveditorato Regionale	Provveditore Regionale
Reparto di Polizia Penitenziaria presso Istituti Penitenziari	Provveditore Regionale
Reparto di Polizia Penitenziaria presso la Scuola Superiore dell'Esecuzione Penale, le Scuole di Formazione e gli Istituti di Istruzione	Direttore Generale della Formazione
Nuclei Traduzioni e Piantonamenti	Provveditore Regionale

Il giudizio complessivo è espresso dal Capo del Dipartimento dell'Amministrazione Penitenziaria.

ARTICOLAZIONE PRESSO LA QUALE IL DIRIGENTE SVOLGE IL SUO INCARICO	ORGANO COMPETENTE ALLA COMPILAZIONE DEL MODELLO
Uffici del Capo del Dipartimento per la Giustizia Minorile e di Comunità	Direttore Generale del Personale, delle Risorse e per l'attuazione dei provvedimenti del Giudice minorile
Direzioni Generali del Dipartimento per la Giustizia Minorile e di Comunità	Direttore Generale della Direzione Generale di appartenenza
Nuclei di Polizia Penitenziaria presso Uffici di esecuzione penale esterna	Direttore Generale del Personale, delle Risorse e per l'attuazione dei provvedimenti del Giudice minorile
Centro per la Giustizia Minorile	Direttore Generale del Personale, delle Risorse e per l'attuazione dei provvedimenti del Giudice minorile
Reparto di Polizia Penitenziaria presso Istituti penali per minorenni	Direttore Generale del Personale, delle Risorse e per l'attuazione dei provvedimenti del Giudice minorile

Il giudizio complessivo è espresso dal Capo del Dipartimento per la Giustizia Minorile e di Comunità.

§2. Il nuovo sistema di valutazione dei dirigenti del Corpo di Polizia Penitenziaria.

Il nuovo sistema di valutazione dei dirigenti del Corpo di Polizia Penitenziaria



Ministero della Giustizia

DIPARTIMENTO DELL'AMMINISTRAZIONE PENITENZIARIA
DIREZIONE GENERALE DEL PERSONALE E DELLE RISORSE

entrerà in vigore a partire dall'anno 2022, con riferimento all'attività svolta nell'anno 2021.

Tale strumento valutativo si caratterizza per una marcata attenzione alle attività svolte dal dirigente del Corpo nell'espletamento del proprio incarico, nonché ai comportamenti organizzativi e ai risultati conseguiti nelle attività di carattere straordinario.

Sono di tutta evidenza il senso profondo dell'innovazione e la conseguente necessità di procedere con la massima attenzione e diligenza alla compilazione della relazione, che costituisce l'atto da cui ha inizio il processo valutativo annuale del dirigente di Polizia Penitenziaria.

§3. Individuazione dei dirigenti di Polizia Penitenziaria chiamati alla compilazione della Relazione.

Sono tenuti a compilare la Relazione tutti i dirigenti aggiunti, i dirigenti, i primi dirigenti ed i dirigenti superiori di Polizia Penitenziaria, appartenenti sia ai ruoli del personale che espleta funzioni di polizia sia ai ruoli tecnici del Corpo.

Sono esonerati da tale obbligo solo i dirigenti di Polizia Penitenziaria che - alla data del 31 dicembre dell'anno cui la Relazione si riferisce - si trovino in una delle seguenti situazioni:

- abbiano prestato servizio per un periodo inferiore a tre mesi (perché assenti per aspettativa, maternità, distacco sindacale o qualsiasi altra causa);
- 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;



Ministero della Giustizia

DIPARTIMENTO DELL'AMMINISTRAZIONE PENITENZIARIA
DIREZIONE GENERALE DEL PERSONALE E DELLE RISORSE

- 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. Modalità di presentazione della Relazione da parte del dirigente di Polizia Penitenziaria.

Il dirigente di Polizia Penitenziaria entro il 31 gennaio di ciascun anno presenterà la Relazione sulle attività svolte, sui comportamenti organizzativi e sui risultati conseguiti nelle attività di carattere straordinario relativa all'anno precedente all'organo competente, cioè al Dirigente Generale della struttura centrale o periferica di appartenenza, da individuare secondo lo schema che segue:

ARTICOLAZIONE PRESSO LA QUALE IL DIRIGENTE SVOLGE IL SUO INCARICO	ORGANO AL QUALE PRESENTARE LA RELAZIONE
Ufficio del Capo del Dipartimento dell'Amministrazione Penitenziaria e per la Giustizia minorile e di comunità	Direttore Generale del Personale e delle Risorse o Direttore Generale del Personale, delle Risorse e per l'attuazione dei provvedimenti del Giudice minorile in relazione al contingente di appartenenza
Direzioni Generali del Dipartimento dell'Amministrazione Penitenziaria o del Dipartimento per la Giustizia minorile e di comunità	Direttore Generale della Direzione Generale di appartenenza
Uffici interforze del Dipartimento della Pubblica Sicurezza	Direttore Generale del Personale e delle Risorse
Provveditorato Regionale	Provveditore Regionale
Reparto di Polizia Penitenziaria presso Istituti penitenziari	Provveditore Regionale
Reparto di Polizia Penitenziaria presso la Scuola Superiore dell'Esecuzione penale	Direttore Generale della Formazione
Reparto di Polizia Penitenziaria presso la Scuola di Formazione	Direttore Generale della Formazione



Ministero della Giustizia

DIPARTIMENTO DELL'AMMINISTRAZIONE PENITENZIARIA
DIREZIONE GENERALE DEL PERSONALE E DELLE RISORSE

Laboratorio Centrale del DNA	Direttore Generale dei detenuti e del trattamento
USPEV, NIC, GOM, Banda musicale del Corpo, Gruppo Sportivo Fiamme Azzurre, Servizio Sicurezza DGMC	Direttore Generale del Personale e delle Risorse o Direttore Generale del Personale, delle Risorse e per l'attuazione dei provvedimenti del Giudice minorile in relazione al contingente di appartenenza
Nucleo Traduzioni e Piantonamenti	Provveditore Regionale
Direzione Istituto di istruzione	Direttore Generale della Formazione
Reparto di Polizia Penitenziaria presso gli Istituti di istruzione	Direttore Generale della Formazione
Nucleo di Polizia Penitenziaria presso Uffici di esecuzione penale esterna	Direttore Generale del Personale, delle Risorse e per l'attuazione dei provvedimenti del Giudice minorile
Centro per la Giustizia minorile	Direttore Generale del Personale, delle Risorse e per l'attuazione dei provvedimenti del Giudice minorile
Reparto di Polizia Penitenziaria presso Istituti penali per minorenni	Direttore Generale del Personale, delle Risorse e per l'attuazione dei provvedimenti del Giudice minorile

In caso di passaggio di funzioni avvenuto nel corso dell'anno oggetto della Relazione, il dirigente del Corpo dovrà redigere un'unica Relazione, avente ad oggetto l'attività svolta con riferimento a tutti gli incarichi dirigenziali conferiti. L'organo al quale il dirigente dovrà far pervenire la propria Relazione dovrà essere individuato con riferimento all'incarico dirigenziale **formalmente conferito** al dirigente stesso alla data del **31 dicembre** dell'anno cui la Relazione si riferisce, a nulla rilevando eventuali trasferimenti successivi.

Nel caso in cui la Relazione investa anche l'incarico svolto dal dirigente presso Uffici diversi da quello di cui è titolare (ad esempio per effetto di trasferimenti disposti nel corso dell'anno), l'organo così individuato provvederà ad acquisire anche le eventuali osservazioni dei Dirigenti Generali titolari di detti Uffici, che verranno allegate alla Relazione, in adesione a quanto previsto dall'art. 48-ter del decreto legislativo 20 ottobre 1992, n. 443.



Ministero della Giustizia

DIPARTIMENTO DELL'AMMINISTRAZIONE PENITENZIARIA
DIREZIONE GENERALE DEL PERSONALE E DELLE RISORSE

§5. Compilazione della Relazione.

La relazione del dirigente di Polizia Penitenziaria (dirigente aggiunto, dirigente, primo dirigente e dirigente superiore) sull'attività svolta dovrà essere redatta utilizzando **solo ed esclusivamente il modello indicato come "ALLEGATO A"** al d.m. 15 gennaio 2021, che costituisce parte integrante della presente circolare.

Con successiva circolare questa Direzione Generale comunicherà e darà le informazioni necessarie per la compilazione dell'ALLEGATO B. Al comma 2 dell'art. 2 del d.m. 15 gennaio 2021, infatti, è stabilito che allorquando saranno assegnati dall'Amministrazione, con il decreto di conferimento dell'incarico, gli obiettivi che dovranno essere prioritariamente perseguiti con particolare riferimento ai risultati attesi e alle attività istituzionali svolte, il dirigente dovrà indicare, per ciascun parametro, il grado di rilevanza ossia l'incidenza effettiva della singola attività sul complessivo impegno sostenuto nell'anno e redigerà la relazione sulla base del modello indicato come ALLEGATO B nel d.m. citato.

Per tale ragione, al momento, si conferiscono le istruzioni necessarie alla compilazione del solo ALLEGATO A.

Presso questa Direzione Generale è in fase di predisposizione un programma che verrà reso disponibile sulla rete *intranet* interna all'Amministrazione Penitenziaria che consentirà la compilazione telematica. L'utilizzazione della procedura informatizzata, oltre ad agevolare la compilazione e la conseguente lettura del documento, ne garantirà uniformità nell'impostazione grafica, oltre alla possibilità di successive elaborazioni in via informatica.

Con successiva lettera circolare si darà notizia dell'inserimento del modello nel sistema di gestione del personale di Polizia Penitenziaria (SIGP1) per la compilazione telematica.



Ministero della Giustizia

DIPARTIMENTO DELL'AMMINISTRAZIONE PENITENZIARIA
DIREZIONE GENERALE DEL PERSONALE E DELLE RISORSE

La Relazione è divisa in tre Sezioni, precedute da un frontespizio.

Nel frontespizio dovranno essere indicati:

1. l'anno cui si riferisce l'attività svolta;
2. i dati anagrafici: cognome, nome, luogo e data di nascita;
3. la qualifica posseduta e la decorrenza nella qualifica;
4. la sede e l'ufficio di servizio/di assegnazione provvisoria al 31 dicembre dell'anno di riferimento;
5. le funzioni ricoperte al 31 dicembre dell'anno di riferimento;
6. gli incarichi svolti nel corso dell'anno;
7. i corsi professionali svolti nel corso dell'anno;
8. i lavori originali svolti per il servizio;
9. i titoli di studio posseduti e/o conseguiti;
10. i titoli professionali posseduti e/o conseguiti.

Il frontespizio dovrà essere ultimato inserendo il luogo, la data di compilazione e la firma del dirigente.

5.1. Sezione A – Attività svolte.

La sezione A è finalizzata ad acquisire elementi conoscitivi circa le attività complessivamente svolte, in relazione a determinati parametri e si compone di tre sottosezioni.

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

Il dirigente illustrerà le attività strettamente correlate alle funzioni ricoperte, e agli incarichi conferiti.



Ministero della Giustizia

DIPARTIMENTO DELL'AMMINISTRAZIONE PENITENZIARIA
DIREZIONE GENERALE DEL PERSONALE E DELLE RISORSE

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

In tale sottosezione il dirigente descriverà le modalità di impiego del personale dipendente. Descriverà, inoltre, la complessità dei processi lavorativi cui partecipa e degli incarichi affidati.

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

Il dirigente illustrerà l'apporto individuale finalizzato ad una corretta gestione delle attività e delle risorse umane e strumentali, alla semplificazione, e all'innalzamento dei livelli di efficienza ed efficacia dell'agire istituzionale.

5.2. Sezione B – Comportamenti organizzativi

La sezione B, finalizzata alla valutazione delle capacità organizzative del dirigente, si compone di tre sottosezioni.

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

Il dirigente dovrà descrivere seppur in maniera sintetica i comportamenti organizzativi posti in essere nella pianificazione del lavoro svolto e nell'impiego delle risorse umane e strumentali, valorizzando eventuali profili di riorganizzazione dei processi di lavoro, quale presupposto per la piena condivisione da parte del personale della visione comune delle attività.

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



Ministero della Giustizia

DIPARTIMENTO DELL'AMMINISTRAZIONE PENITENZIARIA
DIREZIONE GENERALE DEL PERSONALE E DELLE RISORSE

Il dirigente indicherà le leve motivazionali, gli interventi formativi e di sviluppo del personale finalizzati all'innalzamento della competenza e professionalità adottati nell'ambito dell'attività svolta. Indicherà, inoltre, i comportamenti organizzativi che hanno evidenziato la piena rispondenza delle attività svolte alle esigenze dell'Amministrazione.

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

Il dirigente indicherà le iniziative adottate per favorire la comunicazione interna e l'integrazione con altre strutture dell'Amministrazione, nonché con interlocutori esterni.

5.3. Sezione C – Risultati conseguiti nelle attività di carattere straordinario.

La sezione C, finalizzata all'eventuale valutazione delle competenze organizzative del dirigente, con specifico riferimento alla gestione di attività da considerarsi di particolare complessità e straordinarietà in relazione alla loro natura emergenziale o innovativa, si compone di tre sottosezioni.

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.

Il dirigente indicherà gli interventi concreti posti in essere per fronteggiare situazioni di carattere straordinario verificatesi e/o che abbiano interessato la struttura diretta o parte di essa. Indicherà, inoltre, incarichi speciali e/o eccezionali svolti nell'anno di riferimento, caratterizzati da un elevato grado di responsabilità e che abbiano avuto una rilevanza esterna e/o che abbiano inciso positivamente sulla visibilità del Corpo di Polizia Penitenziaria e dell'Amministrazione penitenziaria.



Ministero della Giustizia

DIPARTIMENTO DELL'AMMINISTRAZIONE PENITENZIARIA
DIREZIONE GENERALE DEL PERSONALE E DELLE RISORSE

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

Il dirigente illustrerà il livello di efficacia, efficienza ed adeguatezza raggiunto nella gestione delle attività di carattere eccezionale o di natura fiduciaria, gli eventuali progetti proposti ed eventualmente utilizzati dall'amministrazione come modello di riferimento.

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

Verranno prese in considerazione le competenze organizzative del dirigente in relazione alle misure adottate e alle istruzioni operative elaborate in conseguenza di un'attività di carattere straordinario. Saranno fondamentali anche i comportamenti assunti per favorire o implementare la comunicazione con altri enti istituzionali eventualmente coinvolti.

Al termine della compilazione il dirigente invierà la relazione debitamente firmata e sottoscritta all'organo competente per la valutazione individuato nella tabella inserita nel paragrafo 2 della presente circolare.

§6. Osservazioni del Dirigente Generale.

L'organo cui è trasmessa la relazione dovrà preliminarmente compilare la scheda con i dati relativi al dirigente in valutazione, indicando il nome, il cognome, la qualifica, l'incarico ricoperto e la sede di servizio.

Successivamente, preso atto della relazione del dirigente, esprimerà le proprie osservazioni in merito all'effettiva realizzazione delle attività svolte, ai comportamenti organizzativi posti in essere dal dirigente, anche nelle attività di



Ministero della Giustizia

DIPARTIMENTO DELL'AMMINISTRAZIONE PENITENZIARIA
DIREZIONE GENERALE DEL PERSONALE E DELLE RISORSE

carattere straordinario, indirizzando il comitato nell'individuazione del coefficiente di valutazione da assegnare ad ogni parametro di ogni sottosezione ed al punteggio da attribuire ad ognuno di essi.

Al termine e, comunque non oltre il 30 aprile di ciascun anno, procederà a trasmettere la relazione corredata delle proprie osservazioni alla Direzione Generale del Personale e delle Risorse.

§7. Schede di valutazione del Comitato.

Il Comitato composto da tre dirigenti generali, previsto dall'art. 16, co. 3, del d.lgs 21 maggio 2000, n. 146 e costituito con decreto congiunto del Capo del Dipartimento dell'Amministrazione penitenziaria e del Capo del Dipartimento per la Giustizia minorile e di comunità, entro il successivo 30 giugno redigerà il modello di valutazione suddiviso in quattro schede, secondo le modalità che seguono, all'uopo eventualmente avvalendosi anche della documentazione conservata agli atti del fascicolo personale del Dirigente.

7.1. Valutazione Sezione A – Attività svolte.

Preso atto della relazione redatta dal dirigente e delle osservazioni del Direttore Generale dal quale il dirigente dipende, il comitato dovrà attribuire un coefficiente di valutazione per ogni sottosezione indicata nella scheda.

I coefficienti di valutazione indicati sono i seguenti:

- a) 1 = pienamente soddisfacente;
- b) 0,8 = adeguate;
- c) 0,5 = inadeguate.

Il punteggio relativo ad ogni sottosezione della scheda sulle attività svolte si ottiene moltiplicando il coefficiente di valutazione assegnato per 20.



Ministero della Giustizia

DIPARTIMENTO DELL'AMMINISTRAZIONE PENITENZIARIA
DIREZIONE GENERALE DEL PERSONALE E DELLE RISORSE

La somma del punteggio delle tre sottosezioni darà il punteggio complessivo per le attività svolte e potrà variare da un minimo di punti 30 ad un massimo di punti 60.

7.2. Valutazione Sezione B – Comportamenti organizzativi.

Con le stesse modalità indicate in precedenza, letta la relazione del dirigente e le osservazioni del Dirigente Generale, il comitato dovrà attribuire un coefficiente di valutazione per ogni sottosezione indicata nella scheda.

I coefficienti di valutazione sono gli stessi indicati nel paragrafo precedente, ma in questo caso il punteggio relativo ad ogni sottosezione della scheda sui comportamenti organizzativi si ottiene moltiplicando il coefficiente di valutazione assegnato per 10.

Pertanto, il punteggio complessivo, dato dalla somma dei punteggi delle tre sottosezioni, potrà variare da un minimo di punti 15 ad un massimo di punti 30.

7.3. Valutazione Sezione C – Risultati conseguiti nelle attività di carattere straordinario.

Anche in quest'ultimo caso il comitato dovrà attribuire il coefficiente di valutazione per ogni sottosezione indicata nella scheda.

Per l'attribuzione del punteggio per ogni sottosezione il coefficiente è moltiplicato per 10 ed il punteggio complessivo per le attività di carattere straordinario potrà variare da un minimo di punti 15 ad un massimo di punti 30.

7.4. Prospetto riepilogativo.

Al termine il comitato compilerà il prospetto riepilogativo indicando i punteggi per ogni sottosezione ed il punteggio finale, e invierà le schede, corredate dalla relazione del dirigente e dalle osservazioni del Dirigente Generale dal quale il dirigente dipende al Capo Dipartimento di appartenenza, perché emetta la valutazione complessiva.



Ministero della Giustizia

DIPARTIMENTO DELL'AMMINISTRAZIONE PENITENZIARIA
DIREZIONE GENERALE DEL PERSONALE E DELLE RISORSE

§8. Valutazione complessiva.

Il Capo del Dipartimento dell'Amministrazione Penitenziaria o il Capo del Dipartimento della Giustizia minorile e di comunità, limitatamente al contingente assegnato, sulla base delle valutazioni e dei punteggi espressi dal comitato emetterà la valutazione finale e potrà, ove ritenuto necessario indicando le motivazioni, modificare la valutazione precedentemente espressa dal comitato.

Il giudizio finale, datato e sottoscritto dal Capo Dipartimento, è notificato all'interessato a cura della Direzione Generale del personale di appartenenza entro trenta giorni dalla formulazione del giudizio valutativo finale.

L'interessato potrà conseguire uno dei seguenti giudizi:

- | | |
|--------------------------|-----------------------|
| • Punteggio da 80 a 90 | Non conforme |
| • Punteggio da 91 a 100 | Parzialmente conforme |
| • Punteggio da 101 a 110 | Conforme |
| • Punteggio da 111 a 120 | Pienamente conforme |

Avverso le risultanze del processo di valutazione 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 giudizio valutativo finale viene trascritto sul foglio matricolare del dirigente.

Si ringrazia per la collaborazione e si porgono cordiali saluti.

IL DIRETTORE GENERALE

Massimo Parisi



Il 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;

DECRETA

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:



Il 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

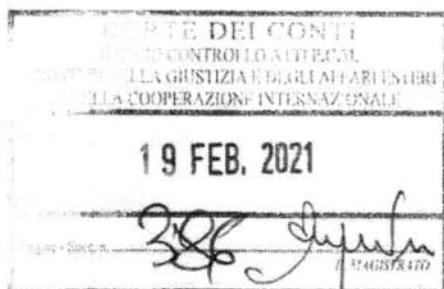
(Disposizioni finali)

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 **15 GEN. 2021**

IL MINISTRO



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 _____

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

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