



## **Il Ministro delle Infrastrutture e dei Trasporti**

- VISTO** l'articolo 17 della legge 15 marzo 1997, n. 59, che prevede, tra l'altro, l'istituzione di sistemi per la valutazione, sulla base di parametri oggettivi, dei risultati dell'attività amministrativa e dei servizi pubblici;
- VISTO** il decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 286, recante "Riordino e potenziamento dei meccanismi e strumenti di monitoraggio e valutazione dei costi, dei rendimenti e dei risultati dell'attività svolta dalle amministrazioni pubbliche, a norma dell'articolo 11 della legge 15 marzo 1997, n. 59";
- VISTO**, in particolare, l'articolo 1, comma 2, lettera d), del decreto legislativo n. 286 del 1999, in base al quale le funzioni di controllo di gestione, di valutazione dei dirigenti e di valutazione e controllo strategico sono esercitate in modo integrato;
- VISTO**, altresì, l'articolo 5, comma 1, dello stesso decreto legislativo n. 286 del 1999, che dispone, tra l'altro, che "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 ed organizzative ad essi assegnate (competenze organizzative)";
- VISTI**, inoltre, gli articoli 6, comma 3 e 10, comma 1, del decreto legislativo n. 286 del 1999, che prevedono, rispettivamente, che i Servizi di controllo interno forniscono "indicazioni e proposte sulla sistematica generale dei controlli interni nell'amministrazione" e che "gli organi di indirizzo politico vigilano sugli adempimenti organizzativi e operativi che fanno carico agli uffici dirigenziali di livello dirigenziale generale per l'esercizio delle altre funzioni di valutazione e controllo";
- VISTO** il Contratto collettivo nazionale di lavoro-CCNL per il quadriennio 2002-2005 del personale dirigente dell'area 1, sottoscritto il 21 aprile 2006;
- VISTO** l'articolo 21, comma 2, del citato CCNL 2002-2005, che dispone che le Amministrazioni, "in relazione anche a quanto previsto dall'articolo 1 del predetto decreto legislativo n. 286 del 1999, definiscono - privilegiando, nella misura massima possibile, l'utilizzazione di dati oggettivi - meccanismi e strumenti di monitoraggio e valutazione dei costi, dei rendimenti e dei risultati dell'attività svolta dai dirigenti, in relazione ai programmi e agli obiettivi da perseguire correlati alle risorse umane, finanziarie e strumentali effettivamente rese disponibili";

- VISTO** l'articolo 21, comma 6, del CCNL 2002-2005, che dispone che "la valutazione del dirigente 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 da parte dell'organo proponente o valutatore di prima istanza, partecipazione al procedimento del valutato, anche attraverso la presentazione, da parte dello stesso dirigente, di una sintetica relazione scritta riguardante l'attività svolta e la corrispondenza della stessa con gli obiettivi assegnati; contraddittorio in caso di valutazione non positiva, da realizzarsi in tempi certi e congrui; previsione della prima e seconda istanza ai sensi del decreto legislativo n. 286 del 1999" e, in particolare, l'obbligo per l'Amministrazione di osservare il principio della partecipazione al procedimento del valutato, anche attraverso la comunicazione ed il contraddittorio da realizzare in tempi certi e congrui;
- VISTO** inoltre l'articolo 21, comma 10, del CCNL 2002-2005, che prevede che "le procedure ed i principi sulla valutazione della dirigenza, dettati dal decreto legislativo n. 286 del 1999, si applicano a tutti i tipi di responsabilità dirigenziali previsti dal decreto legislativo n. 165 del 2001";
- VISTO** il decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni e integrazioni e, in particolare, gli artt. 4, 14, 16, 19 e 21;
- VISTA** la legge 15 luglio 2002, n. 145, recante disposizioni per il riordino della dirigenza;
- VISTA** la circolare 31 luglio 2002, recante modalità applicative della legge sul riordino della dirigenza, nelle parti in cui richiama l'osservanza dei principi fissati dalla legge n. 241 del 1990 e, in particolare, quelli riguardanti la partecipazione al procedimento e l'obbligo della motivazione;
- VISTA** la direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri dell'8 novembre 2002, sull'attività amministrativa e sulla gestione per l'anno 2003, con la quale si prevedono, tra l'altro, il completamento della progettazione nonché l'attivazione di una prima sperimentazione dei sistemi di valutazione;
- VISTO** l'articolo 2, comma 32, della legge 22 dicembre 2008, n. 203 – legge finanziaria 2009, che stabilisce che "a decorrere dall'anno 2009 il trattamento economico accessorio dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni è corrisposto in base alla qualità, produttività e capacità innovativa della prestazione lavorativa ...";
- VISTO** l'articolo 7-bis del decreto legge 30 dicembre 2008, n. 207, convertito nella legge 27 febbraio 2009, n. 14, che ha introdotto criteri e parametri di misurabilità dell'azione amministrativa, rinviando, per l'applicazione, ad un decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri;

**VISTO** l'articolo 4 della legge 4 marzo 2009, n. 15, che ha introdotto principi e criteri in materia di valutazione delle strutture e del personale delle amministrazioni pubbliche;

**CONSIDERATA** l'opportunità di far precedere la piena attuazione del sistema di valutazione dei dirigenti da un congruo periodo di sperimentazione;

**CONSIDERATA** altresì l'esigenza di definire il sistema ed i meccanismi di valutazione dei risultati dell'attività dei dirigenti dell'Amministrazione previa informazione preventiva di cui all'articolo 6 del citato CCNL 2002-2005, alle organizzazioni sindacali di comparto;

**VISTO** l'accordo di concertazione sottoscritto con le organizzazioni sindacali in data 23 marzo 2009 sulla base delle risultanze dei lavori del tavolo tecnico per l'elaborazione di una proposta di sistema di valutazione dei dirigenti

## **DECRETA**

### Articolo 1

#### *Oggetto*

1. Le procedure per il conferimento degli obiettivi, per la verifica dei risultati e per la valutazione dei dirigenti di prima e di seconda fascia sono contenuti nel "Manuale operativo per il sistema di valutazione dei dirigenti preposti ai centri di responsabilità" e nel "Manuale operativo per il sistema di valutazione dei dirigenti", che formano parte integrante del presente decreto, e sono ispirati ai principi ed ai criteri contenuti negli articoli successivi.
2. La valutazione dei dirigenti - ai sensi dell'articolo 21, comma 1, del Contratto collettivo nazionale di lavoro della dirigenza dell'area 1, quadriennio 2002-2005, di seguito denominato CCNL - è diretta alla verifica del livello di raggiungimento degli obiettivi assegnati e della professionalità espressa ed è caratteristica essenziale ed ordinaria del loro rapporto di lavoro.
3. Destinatari del presente decreto sono i dirigenti di prima e di seconda fascia in servizio presso il Ministero delle infrastrutture e dei trasporti.

### Articolo 2

#### *Soggetti valutatori*

1. Il procedimento per la valutazione delle prestazioni e dei comportamenti organizzativi dei dirigenti, ai sensi dell'articolo 5 del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 286, “è ispirato ai principi della diretta conoscenza dell'attività del valutato da parte dell'organo proponente o valutatore di prima istanza, della approvazione o verifica della valutazione da parte dell'organo competente o valutatore di seconda istanza, della partecipazione al procedimento del valutato”.
2. I Capi Dipartimento ed il Presidente del Consiglio Superiore dei lavori pubblici, di seguito “titolari di CRA”, sono valutati, in prima ed eventualmente in seconda istanza, dal Ministro con il supporto del Servizio di controllo interno, anche sulla base dei risultati conseguiti dalle strutture sottordinate.
3. I dirigenti di prima fascia sono valutati in prima istanza dai titolari di CRA e, in seconda istanza, dal Ministro con il supporto del Servizio di controllo interno.
4. I dirigenti di seconda fascia sono valutati in prima istanza dal dirigente di prima fascia preposto all'ufficio cui è assegnato il dirigente valutato e, in seconda istanza, dai titolari di CRA.

### Articolo 3 *Funzioni dirigenziali*

1. I dirigenti del Ministero delle infrastrutture e dei trasporti sono titolari della gestione delle strutture cui sono preposti - esercitando autonomi poteri di organizzazione e di controllo delle risorse umane, strumentali e finanziarie loro affidate - ovvero delle funzioni ispettive, consultive e di consulenza, di verifica contabile, studio e ricerca o di altri incarichi specifici previsti dall'ordinamento.
2. I dirigenti sono responsabili in via esclusiva, nell'ambito delle rispettive competenze, dell'attività amministrativa e/o tecnica, della gestione delle risorse umane, strumentali e finanziarie loro affidate e dei relativi risultati.
3. I dirigenti medesimi rispondono dei rendimenti e dei risultati dell'attività svolta annualmente, in stretta correlazione e proporzionalità agli obiettivi loro assegnati nell'esercizio di riferimento nonché alle risorse umane, strumentali e finanziarie effettivamente rese disponibili.
4. Il conferimento di risorse finanziarie ai dirigenti viene effettuato nell'ambito dei capitoli di bilancio assegnati rispettivamente dal Ministro ai titolari dei centri di responsabilità, dai predetti ai dirigenti titolari delle unità divisionali al cui coordinamento sono preposti.

### Articolo 4 *Programmazione e conferimento degli obiettivi e dei compiti operativi. Individuazione dei comportamenti organizzativi - Monitoraggio dell'azione amministrativa.*

1. La programmazione degli obiettivi ha inizio a seguito dell'emanazione dell'Atto di indirizzo del Ministro. Preliminarmente, i dirigenti di seconda fascia definiscono le proposte degli obiettivi dell'anno successivo, fissano i pesi relativi e li condividono con il dirigente di prima fascia entro il mese di ottobre. I dirigenti di prima fascia consolidano gli obiettivi con il titolare del CRA, entro il mese di novembre.

2. Il vertice politico, valutate le proposte, individua gli obiettivi strategici e i relativi obiettivi operativi, affidandone la realizzazione ai titolari dei centri di responsabilità con apposita direttiva annuale, da emanarsi entro dieci giorni dalla pubblicazione della legge di bilancio.
3. Ai dirigenti di prima e seconda fascia, all'inizio di ciascun esercizio finanziario e, comunque, per i dirigenti di prima fascia entro dieci giorni dall'emanazione della direttiva ministeriale e per quelli di seconda fascia entro dieci giorni dall'emanazione della direttiva dipartimentale, vengono assegnati dai soggetti valutatori di cui ai commi 3 e 4 dell'articolo 2, ai fini della valutazione, dopo il processo di negoziazione di cui al comma 1, una serie di obiettivi operativi e/o strutturali da conseguire entro il termine della durata dell'incarico (per fasi annuali) o entro ciascun anno. In particolare, gli obiettivi assegnati ai dirigenti di seconda fascia sono in numero, complessivamente, non inferiore a due e non superiore a cinque. Gli obiettivi dei dirigenti di prima fascia coincidono con gli obiettivi attribuiti ai propri dirigenti di seconda fascia. Il peso degli obiettivi assegnati è ottenuto in base alla valutazione congiunta del valutato e del valutatore con riferimento alle risorse disponibili.
4. Gli obiettivi devono essere concreti e raggiungibili e correlati alle risorse umane, finanziarie e strumentali assegnate (Allegato 1 – Scheda censimento delle risorse assegnate). Il dirigente è valutato sul grado di raggiungimento degli obiettivi annuali individuati in coerenza con gli obiettivi e i compiti complessivi, assegnati con il provvedimento di conferimento dell'incarico di cui all'articolo 19, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, valutati nella loro dimensione correlata all'esercizio finanziario di riferimento.
5. Gli obiettivi assegnati sono comunicati al Servizio di controllo interno, per l'inserimento degli stessi nel sistema informativo per il controllo di gestione SIGEST. E' garantito l'accesso al sistema di ciascun dirigente, con riferimento alla struttura cui è preposto.
6. All'atto della condivisione degli obiettivi il valutatore e il valutato individuano, congiuntamente, altresì, i pesi da attribuire ai comportamenti organizzativi descritti. A tal fine redigono apposita scheda.
7. Trimestralmente viene effettuato il monitoraggio degli obiettivi affidati, tenuto conto delle risorse effettivamente rese disponibili. Nel caso in cui, solo in relazione a oggettivi elementi sopravvenuti, durante la durata dell'incarico emergano comprovate necessità di riconsiderare gli obiettivi ed i compiti precedentemente definiti, si potrà procedere su richiesta del valutato o del valutatore, nel mese di giugno e di settembre, alla rimodulazione degli obiettivi stessi. La richiesta di verifica non può rimanere inevasa.
8. La valutazione può essere anticipatamente conclusa, anche ad iniziativa del dirigente interessato, in caso di evidente rischio grave di risultato negativo della gestione che si verifichi prima della scadenza annuale.

## Articolo 5

### *Metodologie e criteri di valutazione dei risultati*

1. La valutazione della dirigenza è effettuata con riferimento
  - ai risultati relativi al raggiungimento di
    - obiettivi strategici (definiti dal Ministro e riguardanti esclusivamente i titolari dei CRA). Tali obiettivi possono essere anche pluriennali, nel qual caso sono indicate le scadenze temporali di attuazione;
    - obiettivi operativi, che presuppongono e sono finalizzati a dare attuazione agli obiettivi strategici e costituiscono gli obiettivi di azione amministrativa relativi al ciclo annuale di bilancio ed alle risorse assegnate;
    - obiettivi strutturali, costituiti dagli obiettivi essenziali dell'azione amministrativa o operativa del Ministero, cioè corrispondenti alla sua missione ed ai suoi obiettivi istituzionali, previsti per disposizione normativa primaria o secondaria ed assegnati al dirigente nell'ambito delle competenze oggetto del provvedimento di conferimento dell'incarico di cui all'articolo 19, comma 2, del decreto legislativo n. 165 del 2001;
    - obiettivi di attivazione di servizi o di miglioramento del funzionamento delle attività correnti, che attengono alle funzioni dirigenziali di consulenza, studio, ispettive e di controllo.
  - ai comportamenti organizzativi corrispondenti alle professionalità espresse nell'attività dirigenziale, che sono valutati solo attraverso gli atti di organizzazione, gestione ed operativi che il dirigente pone in essere per il raggiungimento degli obiettivi assegnati.
2. Il peso totale di tutti gli obiettivi assegnati è pari a 75. Il peso di ogni obiettivo è definito con le modalità di cui all'articolo 4, comma 3. Nel caso in cui venga dimostrata l'impossibilità del raggiungimento dell'obiettivo per cause esterne non imputabili al valutato, il peso dell'obiettivo non raggiungibile è ripartito in modo proporzionale fra quelli rimasti.
3. Gli obiettivi presuppongono indicatori puntualmente definiti. Per quanto riguarda i risultati attesi, il dato può essere rilevato dalle risultanze dell'esercizio finanziario precedente ovvero stimato concordemente dal valutatore e dal valutato, mentre per i risultati conseguiti è sufficiente l'accertamento tecnico dei servizi o prodotti erogati, utilizzando i dati elaborati dagli strumenti del controllo di gestione.
4. Il peso totale assegnato ai comportamenti organizzativi è pari a 25.
5. La valutazione dei comportamenti organizzativi descritti nei manuali, è effettuata utilizzando una o più delle indicazioni contenute nell'Allegato 2.

## Articolo 6

### *Verifica dei risultati raggiunti e fase del contraddittorio*

1. Il procedimento di verifica dell'attuazione degli obiettivi assegnati, da attivare con cadenza annuale, inizia con la presentazione, entro il 28 gennaio, da parte del dirigente di prima e di seconda fascia soggetto a valutazione, di una sintetica relazione sull'attività svolta nel corso dell'anno, tesa ad illustrare ed eventualmente documentare, in particolare, le motivazioni del mancato o parziale conseguimento degli obiettivi assegnati.
2. Alla presentazione della relazione di cui al comma 1, segue un colloquio tra il responsabile della valutazione ed il soggetto valutato nel rispetto del principio della

partecipazione al procedimento del valutato, sancito dal decreto legislativo n. 286 del 1999.

3. Entro il 10 febbraio, al termine dei colloqui, è notificato al valutato lo schema di provvedimento di valutazione con assegnazione di un termine non superiore a 10 giorni lavorativi, al fine di consentirgli di esperire l'eventuale fase di contraddittorio mediante la presentazione di osservazioni o richiesta di confronto diretto sulla regolarità della procedura seguita e sulle valutazioni effettuate.
4. Il dirigente interessato, anche al fine di attivare la fase di contraddittorio di cui al comma 3, ha diritto di accesso informale a tutti gli atti mediante i quali è avvenuta la sua valutazione, da esibire ed estrarre entro 7 giorni dalla richiesta. Il processo di valutazione finale è concluso dal valutatore entro 30 giorni dalla presentazione della relazione di cui al comma 1, con la notifica al valutato, entro il 28 febbraio, della valutazione finale.
5. Con le medesime modalità si svolge l'eventuale procedura di valutazione di seconda istanza sul provvedimento di valutazione emesso, a seguito di reclamo del dirigente interessato, da presentarsi entro 10 giorni dalla notifica del provvedimento medesimo. La decisione su tale reclamo è emanata, con provvedimento motivato, entro 20 giorni dalla presentazione del reclamo. Il dirigente ricorrente può chiedere la celebrazione di una udienza in contraddittorio, anche mediante l'assistenza di un rappresentante sindacale o di un legale.
6. I provvedimenti di valutazione finali sono trasmessi, entro il mese di marzo, alla Direzione generale del personale e degli affari generali, al fine dell'avvio della procedura per la corresponsione della retribuzione di risultato.
7. E' istituita una Commissione bilaterale, presieduta dal Direttore Generale del personale e degli affari generali e composta da un rappresentante di ciascun Dipartimento, da un rappresentante del Consiglio Superiore dei lavori pubblici, da un rappresentante del Servizio di controllo interno, nonché da un rappresentante di ciascuna delle Organizzazioni Sindacali della dirigenza. La Commissione ha il compito di verificare l'attuazione del presente decreto, di effettuare il monitoraggio del sistema di valutazione e di formulare eventuali proposte modificative.

#### Articolo 7

##### *Valutazione delle prestazioni*

1. A ciascun dirigente è attribuito, quale esito della valutazione, un punteggio corrispondente alla somma del punteggio relativo ai risultati ottenuti e del punteggio relativo ai comportamenti organizzativi.
2. L'esito della valutazione deve essere congruamente motivato riguardo all'attribuzione dei punteggi di cui al comma precedente.
3. La valutazione con punteggio non inferiore a quello annualmente definito in sede di contrattazione integrativa, ai sensi dell'art. 4, comma 1 lett. B, del vigente CCNL della dirigenza area 1, dà diritto alla retribuzione di risultato.
4. La definizione dei suddetti valori soglia è completata entro il mese di giugno dell'anno precedente a quello oggetto di valutazione. Decorso tale termine, i valori soglia sono fissati con decreto del Ministro, sentita la Commissione di cui all'art.6, comma 7.

5. Le schede relative alla procedura di valutazione nonché eventuali atti di contestazione o impugnazione da parte del dirigente valutato sono inseriti nel fascicolo personale del dirigente. Su tali atti il dirigente interessato ha diritto di accesso informale ai sensi della legge 7 agosto 1990, n. 241 e successive modificazioni.

#### Articolo 8

##### *Entrata in vigore e fase di sperimentazione*

1. Il sistema di valutazione è adottato a decorrere dalla data del presente decreto. Per l'anno 2009 è attuato in forma sperimentale.
2. Al termine del periodo di sperimentazione, sentita la Commissione di cui all'art. 6, comma 7, sono apportati i correttivi ritenuti necessari.

Il presente decreto è trasmesso agli Organi di controllo per la prescritta registrazione.  
Roma,

Altero Matteoli



**ALLEGATO 1**

**SCHEMA CENSIMENTO DELLE RISORSE ASSEGNATE**

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

**RISORSE UMANE**

Area	Fascia retributiva							TOTALE
<b>PRIMA AREA</b>	<b>F1</b>	<b>F2</b>	<b>F3</b>					<b>TOTALE</b>
<b>TOTALE PRIMA AREA</b>								
<b>SECONDA AREA</b>	<b>F1</b>	<b>F2</b>	<b>F3</b>	<b>F4</b>	<b>F5</b>	<b>F6</b>		<b>TOTALE</b>
AMMINISTRATIVO								
TECNICO								
INFORMATICO								
<b>TOTALE SECONDA AREA</b>								
<b>TERZA AREA</b>	<b>F1</b>	<b>F2</b>	<b>F3</b>	<b>F4</b>	<b>F5</b>	<b>F6</b>	<b>F7</b>	<b>TOTALE</b>
AMMINISTRATIVO								
TECNICO								
INFORMATICO								
ECONOMICO-STATISTICO								
ALTRO								
<b>TOTALE TERZA AREA</b>								
di cui laureati								

**RISORSE FINANZIARIE**

MISSIONE	PROGRAMMA	CAPITOLO	COMPETENZA	CASSA

**RISORSE STRUMENTALI**

**Informatiche**

Personal Computer (a)		
Numero personale assegnato (b)		
Percentuale informatizzazione ufficio (a/b*100)		
Banche dati e loro software gestionale <sup>1</sup>	si	no
Procedure automatizzate <sup>1</sup>	si	no
Collegamenti personalizzati a banche dati esterne <sup>1</sup>	si	no

**Altre**

	si	no
--	----	----

Data di compilazione (a preventivo) \_\_\_\_\_

IL DIRIGENTE VALUTATO

IL RESPONSABILE DELLA VALUTAZIONE

**1** Barrare la casella si o no

## ALLEGATO 2

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