



*inviata a tutti
messaggerie*

Ministero dell'Interno

DIPARTIMENTO PER LE POLITICHE DEL PERSONALE DELL'AMMINISTRAZIONE CIVILE
E PER LE RISORSE STRUMENTALI E FINANZIARIE

Prot. OM 6161/bis/2/2 - 783
circolare n. 18

Roma, 19 APR. 2011

AI SIGNORI PREFETTI

LORO SEDI

AL SIG. COMMISSARIO DEL GOVERNO PER LA PROVINCIA DI

TRENTO

AL SIG. COMMISSARIO DEL GOVERNO PER LA PROVINCIA DI

BOLZANO

OGGETTO: accordo stralcio per l'utilizzo delle risorse attualmente disponibili del fondo unico di amministrazione per l'anno 2010. Art. 3 (Misurazione dei risultati).

Si fa seguito alla circolare 38/10, prot. OM 6161/bis/2/2 - 2066 del 22 novembre 2010, con la quale sono stati portati a conoscenza di codesti Uffici i criteri individuati in sede di contrattazione integrativa che dovranno presiedere, per gli anni 2009 e 2010, e nelle more della messa a regime del sistema previsto dal d.lgs. 150/2009, alla valutazione complessiva del dipendente in relazione al risultato raggiunto.

Il 21 dicembre 2010 è stato sottoscritto in via definitiva l'accordo indicato in oggetto e, pertanto, è ora possibile dare avvio al procedimento per la valutazione complessiva del dipendente in connessione con il risultato raggiunto nell'anno 2010.

L'accordo in oggetto non ha introdotto innovazioni per quanto concerne gli aspetti inerenti la garanzia del contraddittorio a tutela del dipendente, e, pertanto, con particolare riguardo alle disposizioni di cui all'art. 9 del contratto integrativo di amministrazione per il quadriennio 2006 - 2009 si reputa opportuno confermare le indicazioni operative fornite con la citata circolare n. 38/10, sulla specifica materia. Così come rimangono confermati gli orientamenti interpretativi forniti nella fase di prima applicazione del nuovo sistema dall'Ufficio IV - Relazioni sindacali e dall'Ufficio VI - Valutazione di questo Dipartimento.

Anche per quel che concerne i criteri per la valutazione complessiva del dipendente in connessione con il risultato raggiunto, l'accordo in oggetto non ha introdotto modificazioni rispetto alla disciplina prevista dall'accordo sul FUA 2009, come illustrata con la circolare 38/10.

Pertanto (come previsto dall'art. 3, comma 2, dell'accordo sul FUA 2010), il giudizio di adeguatezza della prestazione dovrà essere espresso tenendo conto dei parametri appositamente individuati dalla contrattazione, quali l'accuratezza e affidabilità del lavoro svolto, la



Ministero dell'Interno

DIPARTIMENTO PER LE POLITICHE DEL PERSONALE DELL'AMMINISTRAZIONE CIVILE E PER LE RISORSE STRUMENTALI E FINANZIARIE

capacità di portare a compimento nei termini il lavoro assegnato, il contributo offerto alla realizzazione dell'obiettivo e/o progetto.

Si ribadisce che in caso di prestazione non pienamente adeguata, il giudizio dovrà essere motivato: al riguardo, come peraltro chiarito nel testo dell'accordo, rilevano esclusivamente elementi collegati all'attività individuale e al lavoro svolto. A tal fine sono pertanto confermate le schede valutative già utilizzate per l'anno 2009 e che si allegano (all. 1-2-3), differenziate per area funzionale, con le quali è possibile formulare il giudizio relativamente all'attività individuale del dipendente, valutazione che tiene conto delle singole voci nelle quali sono stati "scomposti" i parametri sopra richiamati. In tal modo si è ritenuto di agevolare il compito dei valutatori, e di rendere nello stesso tempo quanto più omogenei possibile i criteri che presiedono alla relativa attività.

Ancora una volta si ritiene di evidenziare che in caso di prestazione non pienamente adeguata la motivazione dovrà concernere ogni singola voce della scheda ritenuta non meritevole del giudizio pienamente positivo, così da consentire la migliore gestione possibile delle eventuali fasi contenziose. Si richiama, altresì, l'attenzione sulla circostanza che il giudizio finale dovrà discendere, necessariamente, dal prevalere dei giudizi attribuiti al dipendente in relazione alle singole voci che compongono la scheda (esempio: scheda valutazione Area II: 3 livelli intermedi "non pienamente adeguati"; 4 livelli intermedi "adeguati"; valutazione complessiva: ADEGUATA). Rimangono, inoltre, confermate (art. 3, comma 4) le limitazioni che riguardano il pagamento del premio individuale: è infatti previsto che il personale destinatario della sanzione disciplinare della sospensione, divenuta definitiva nel corso dell'anno di riferimento, subisca una riduzione della quota di FUA corrispondente alla sanzione inflitta. Il medesimo comma prevede inoltre che il personale sospeso cautelativamente dal servizio sia escluso dalla valutazione per l'attribuzione della corrispondente quota di FUA. Per quanto riguarda, invece, gli aspetti più propriamente attinenti alle modalità di erogazione del FUA, si richiamano integralmente i contenuti delle circolari 0037218 del 9 ottobre 2009, 0039225 e 0039227 del 27 ottobre 2009, anche per ciò che attiene alla comunicazione dei dati, che dovrà avvenire entro termini brevissimi, che saranno comunicati dalla Direzione Centrale per le Risorse Finanziarie e Strumentali.

Si sottolinea la necessità che le schede di valutazione vengano compilate, in ogni parte e con tutti i dati richiesti, utilizzando esclusivamente gli appositi modelli, allegati alla presente circolare e consultabili anche all'indirizzo internet <http://intrapersciv.interno.it>. Le SS. LL. sono inoltre pregate di voler sensibilizzare i dirigenti competenti affinché le schede di valutazione riguardanti l'attività svolta nell'anno 2010, e relative ai dipendenti in servizio presso codesti uffici, siano compilate entro e non oltre il prossimo 20 maggio.

Il relativo giudizio dovrà essere immediatamente notificato agli interessati e subito dopo comunicato senza indugio all'Ufficio VI - Valutazione di questo Dipartimento. A tal fine sarà sufficiente che ciascuna sede trasmetta un unico elenco riepilogativo recante i dati



Ministero dell'Interno

DIPARTIMENTO PER LE POLITICHE DEL PERSONALE DELL'AMMINISTRAZIONE CIVILE E PER LE RISORSE STRUMENTALI E FINANZIARIE

anagrafici degli interessati, il profilo professionale posseduto, il giudizio attribuito ed il relativo coefficiente (1, in caso di prestazione pienamente adeguata; 0,60 in caso di prestazione non pienamente adeguata), utilizzando l'allegato modulo (all. 4) anch'esso disponibile al citato indirizzo internet <http://intrapersciv.interno.it>. Non dovranno essere trasmesse le schede di valutazione, che andranno invece inoltrate a questo Dipartimento in caso di valutazione non positiva e solo se il dipendente chiede che i relativi atti siano rimessi a questo Dipartimento.

Al riguardo, si conferma che la cennata documentazione dovrà pervenire all'indirizzo di messaggistica certificata: Mininterno.DPPAC/RSF/Uff7Valutazione.RM@cert.messaggistica ovvero a mezzo fax al n. 06/46549350 qualora non possa essere utilizzato il servizio di messaggistica certificata.

Si richiama l'attenzione sui predetti adempimenti, tenuto conto che, come già detto, il premio individuale deve essere calcolato sulla base del coefficiente attribuito in sede di giudizio e, pertanto, non potrà essere corrisposto in mancanza della valutazione da parte del dirigente competente. Una sollecita definizione della valutazione appare inoltre coerente con l'esigenza di concludere rapidamente il procedimento inerente la valutazione del personale per l'anno 2010.

Si prega di voler notificare la presente circolare a tutti i dipendenti assegnati a codesti Uffici, anche se temporaneamente in servizio presso una sede diversa da quella di appartenenza o momentaneamente assenti (per maternità, malattia, ferie, permessi o per altri motivi), nonché a quelli che, avendo prestato servizio nell'anno di riferimento, siano nel frattempo cessati dal servizio a vario titolo, fornendo assicurazione.

IL CAPO DIPARTIMENTO
Amoroso