



MINISTERO DELL'ECONOMIA E DELLE FINANZE

Dipartimento dell'Amministrazione generale, del Personale e dei Servizi

Direzione Centrale per le Politiche del personale

Ufficio VII - *Sistema di Valutazione e delle Competenze del Personale*

“Sistema di misurazione e valutazione della performance”

Con Decreto Ministeriale, l'Organismo Indipendente di Valutazione della Performance (OIV) ha adottato il *“Sistema di misurazione e valutazione della performance del Ministero dell'Economia e delle Finanze”*.

Il *“Sistema”* rappresenta l'insieme coerente ed esaustivo delle metodologie, modalità ed azioni che hanno per oggetto la misurazione e la valutazione della performance organizzativa e della performance individuale, la cui attuazione consente all'amministrazione di pervenire - in modo sistemico - a misurare e valutare tali performance.

Il suddetto *Sistema* illustra le metodologie di valutazione relative a:

- A. Dirigenti apicali (SIVADA)
- B. Dirigenti non apicali (SIVAD)
- C. Personale delle aree (SIVAP)

Il SIVADA e il SIVAD già da tempo trovano applicazione nei confronti rispettivamente dei dirigenti apicali (Capi Dipartimento, Direttore Amministrativo della Scuola Superiore dell'Economia, Direttore Generale dell'Amministrazione dei Monopoli di Stato e Direttori delle Agenzie Fiscali) e dei dirigenti non apicali (Dirigenti di I e II fascia) del Ministero dell'Economia e delle Finanze e della Scuola Superiore dell'Economia e delle Finanze.

Il SIVAP, che troverà applicazione nei confronti del personale delle aree, è stato progettato e strutturato in conformità con l'attuale quadro normativo e contrattuale.

A. SIVADA - SISTEMA DI VALUTAZIONE DEI DIRIGENTI APICALI

Il SIVADA si caratterizza come un sistema misto, articolato su due dimensioni:

- i risultati rispetto agli obiettivi assegnati;
- le competenze / capacità organizzative dimostrate nel perseguimento di tali obiettivi.

I risultati e le competenze/capacità organizzative contribuiscono in maniera differente ad individuare la prestazione finale del dirigente apicale valutato.

Il SIVADA si applica ai dirigenti apicali e, precisamente:

Direttore Generale del Tesoro
Ragioniere Generale dello Stato
Direttore Generale delle Finanze

Capo del Dipartimento dell'Amministrazione generale, del personale e dei servizi
Direttore Amministrativo della Scuola Superiore dell'Economia e delle Finanze
Direttore Generale dell'Amministrazione dei Monopoli di Stato
Direttore dell'Agenzia delle Entrate
Direttore dell'Agenzia delle Dogane
Direttore dell'Agenzia del Territorio

La struttura del processo di valutazione si fonda su quattro punti fondamentali:

1. Valutazione dei risultati relativi agli obiettivi assegnati (massimo 75 punti);
2. Valutazione delle competenze organizzative (massimo 25 punti);
3. Calcolo del punteggio complessivo, quale somma delle risultanze dei primi due punti, e attribuzione al Valutato di una fascia di rendimento;
4. Attribuzione della retribuzione di risultato in ragione della fascia di rendimento conseguita.

B. SIVAD - SISTEMA DI VALUTAZIONE DEI DIRIGENTI NON APICALI

Il sistema di valutazione delle prestazioni, sviluppato per i dirigenti non apicali del MEF, si caratterizza come un sistema misto, articolato su due principali dimensioni:

- i risultati conseguiti rispetto agli obiettivi assegnati
- le competenze/capacità organizzative dimostrate nel perseguimento di tali obiettivi

I risultati e le competenze organizzative contribuiscono, con pesi diversi, ad individuare la prestazione effettiva del dirigente non apicale valutato.

Per prestazione effettiva s'intende il conseguimento di specifici risultati attraverso un'azione congruente con le politiche, le procedure e le condizioni che caratterizzano l'ambiente organizzativo in cui si esplica l'attività. La prestazione effettiva include non solo i risultati ma anche l'abilità del dirigente ad intraprendere idonee azioni per conseguire i risultati e ad integrarsi con il resto dell'organizzazione.

Il peso dipende dall'importanza relativa di ciascuna componente ai fini della valutazione complessiva del dirigente.

In sede di valutazione complessiva dell'azione dirigenziale i risultati sugli obiettivi di performance assegnati incidono per il 75%; mentre le competenza/capacità organizzative agite nel perseguimento di tali obiettivi hanno un'incidenza pari al 25%.

C. SIVAP - SISTEMA DI VALUTAZIONE DEL PERSONALE DELLE AREE

Coerentemente con l'impostazione dell'attuale quadro normativo e contrattuale nel SIVAP la valutazione delle prestazioni del personale delle aree è stata delineata come un processo "a cascata" per l'intera struttura organizzativa dell'Amministrazione.

Tale processo, infatti, ispirandosi a un modello di direzione e gestione per obiettivi, basato sulla preventiva determinazione annuale di obiettivi di lavoro da perseguire, è stato configurato come un sistema "integrato" che considera due distinti profili di valutazione:

- il livello di conseguimento dei risultati della struttura di appartenenza che incide per il 40%;
- il livello delle prestazioni del singolo, attraverso i contributi apportati, ovvero il grado di professionalità manifestata nell'espletamento delle attività assegnate che incide per il 60%.

Inoltre, il SIVAP, nel rispetto di quanto previsto dall' articolo 7, comma 3, lettere a), e b), del decreto legislativo 150/2009, ed in base alle direttive adottate dalla CIVIT, individua:

- le fasi, i tempi, le modalità, i soggetti e le responsabilità del processo di misurazione e valutazione della performance individuale riferita al personale delle aree;
- le procedure di conciliazione relative all'applicazione del Sistema stesso.