



*Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca*  
*Dipartimento per la programmazione*  
*Direzione generale per le risorse umane del Ministero, acquisti e A.A.GG.*

Ipotesi C.C.N.I. 22 febbraio 2010

*"Retribuzione di risultato e disciplina delle modalità di utilizzo dei compensi per incarichi aggiuntivi affluiti al fondo di amministrazione dei dirigenti di II fascia anno 2009".*

Relazione illustrativa.

Il giorno 22 febbraio 2010, è stata sottoscritta l'ipotesi di CCNI relativa alla *"Retribuzione di risultato e disciplina delle modalità di utilizzo dei compensi per incarichi aggiuntivi affluiti al fondo di amministrazione dei dirigenti di II fascia anno 2009"*.

Gli articoli 54, co. 3-sexies e 55, co. 2, del D.Lgs 150/2009, che hanno novellato gli articoli 40 e 40-bis del D.Lgs 165/2001, hanno introdotto, per le amministrazioni pubbliche, l'obbligo della redazione di un'apposita relazione illustrativa a corredo delle ipotesi dei contratti integrativi, unitamente alla relazione tecnico-finanziaria.

Nelle more dell'entrata in vigore del nuovo sistema di valutazione previsto dal D.Lgs 150/2009, l'attività svolta dai dirigenti di II fascia, nel 2009, è stata sottoposta a valutazione sulla base della normativa vigente nel medesimo anno.

In conformità alla suddetta normativa, ispirata dalla necessità di remunerare in misura adeguata le capacità individuali e professionali del personale dirigente, (ex multis: D.lgs 286/99 e CCNL 2002-2005), questa amministrazione ha posto in essere, a partire dal 2006, quale strumento di valutazione, la direttiva n° 4072 del 12/5/2005 *"Direttiva sul sistema di valutazione della dirigenza del Ministero dell'Istruzione, dell'università e della ricerca"* (di seguito SIVADIR).

Il SIVADIR, che è stato registrato dalla Corte dei Conti – reg. CdC R4/F261 del 16/6/2005 – si estrinseca attraverso la compilazione di una scheda, sottoscritta dal valutato e dal valutatore, sulla quale sono indicati gli obiettivi di ciascun dirigente e il grado di raggiungimento dei medesimi, alla luce di indicatori di risultato che variano in relazione alla peculiarità dell'attività svolta. In tal modo, il SIVADIR rappresenta uno strumento flessibile ed idoneo a misurare in modo preciso il livello quantitativo e qualitativo dell'attività amministrativa.

Gli obiettivi indicati nella scheda e successivamente sottoposti a valutazione, sono infatti variabili, concretandosi tanto negli obiettivi pluriennali, contenuti nel provvedimento di conferimento di incarico di ciascun dirigente, quanto in quelli – eventuali – assegnati dal direttore generale, in conformità agli obiettivi attribuiti dal titolare del centro di responsabilità, sulla scorta degli indirizzi programmatici dall'organo di vertice politico contenuti nella direttiva annuale sull'azione amministrativa.

La misurazione viene effettuata dal dirigente stesso tramite un'autovalutazione, che consente di attribuirsi un punteggio complessivo fino a un massimo di 100 punti. La suddetta valutazione è sottoposta successivamente al vaglio del direttore generale.

Le schede così compilate fanno scaturire un punteggio complessivo che consente di inserire i dirigenti in tre livelli di valutazione così determinati:

- |         |                     |                |
|---------|---------------------|----------------|
| 1° liv. | punteggio da 91-100 | (eccellente)   |
| 2° liv. | punteggio da 51-90  | (medio-alto)   |
| 3° liv. | punteggio da 31-50  | (sufficiente). |

Il SIVADIR prevede che i dirigenti inseriti nel primo livello percepiscono un'integrazione di risultato doppia rispetto al 2° livello; mentre i dirigenti inseriti nel 3° livello percepiscono esclusivamente la retribuzione di risultato pari al 20% della retribuzione di posizione in godimento nell'anno di riferimento.

La procedura di valutazione si è conclusa, nei primi giorni del mese di febbraio, con la sottoscrizione delle schede individuali di valutazione; pertanto, sulla base della disponibilità finanziaria, si è proceduto, con l'accordo in parola, alla definizione degli importi spettanti a ciascun dirigente, commisurati al punteggio ottenuto.

IL DIRETTORE GENERALE  
Antonio Coccimiglio