



Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca
Dipartimento per la programmazione e la gestione delle risorse umane, finanziarie e strumentali

- Al Capo Dipartimento per il sistema educativo di istruzione e formazione
 - Al Capo Dipartimento per la formazione superiore e per la ricerca
 - Ai Direttori generali dell'Amministrazione centrale
 - Ai Direttori generali e ai Dirigenti coordinatori degli Uffici Scolastici Regionali
- e, p.c. All' Ufficio di Gabinetto
- All' Organismo Indipendente per la valutazione della performance

Oggetto: Adozione del nuovo Sistema di misurazione e valutazione della *performance* per l'anno 2019.

Si rende noto che con decreto del Ministro del 30 gennaio 2019 n. 61 è stato adottato il nuovo Sistema di misurazione e valutazione della *performance*, in ottemperanza all'obbligo di cui all'articolo 7 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, modificato da ultimo dal decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 74.

Il nuovo Sistema si applica a partire dal ciclo della performance 2019.

Il documento, frutto della condivisione tra l'Ufficio di Gabinetto e i tre Dipartimenti del MIUR, ha tenuto conto delle linee metodologiche fornite dal nuovo Organismo Indipendente di Valutazione della *performance*, nominato con d.M. 28 settembre 2018 n. 632.

Come previsto dai vigenti CCNL, relativi al personale del comparto funzioni centrali e al personale dirigente, il Sistema è stato oggetto di confronto e informazione preventiva con le Organizzazioni sindacali, conclusisi con il recepimento di alcune delle proposte avanzate dai Sindacati medesimi.

Successivamente il Sistema è stato sottoposto alle valutazioni dell'Organismo Indipendente di Valutazione della *performance*, il cui parere, obbligatorio e vincolante, è stato acquisito con esito favorevole con nota prot. n. 30 del 30 gennaio 2019.

Come noto, la *performance* è l'insieme dei risultati attesi, misurati, monitorati, valutati e rendicontati in termini quantitativi mediante la definizione di appositi indicatori e target, alla cui realizzazione contribuiscono le strutture organizzative e i soggetti all'interno che vi operano.

Il Sistema di misurazione e valutazione della *performance* rappresenta, pertanto, lo strumento indispensabile a definire, in termini di tempistica e modalità di attuazione, il ciclo di gestione



Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca
Dipartimento per la programmazione e la gestione delle risorse umane, finanziarie e strumentali

della *performance*, caratterizzato da fasi diverse che presuppongono attività distinte ma complementari.

Ciò premesso, preme richiamare l'attenzione delle SS.LL. sugli adempimenti introdotti dal nuovo Sistema e sui rispettivi termini.

Nello specifico, nell'ambito della fase relativa al processo di individuazione e attribuzione degli obiettivi, una delle principali novità riguarda l'obbligo di **notificare formalmente** entro il 28 febbraio di ciascun anno, a partire dal **28 febbraio 2019**, a ciascuna unità del personale delle aree la scheda di assegnazione degli obiettivi attraverso la compilazione dell'apposito modello (allegato n. 7 al Sistema). I Dirigenti, compresi i Capi Dipartimento e i Dirigenti generali che, nell'organizzazione delle rispettive strutture, hanno alle proprie dirette dipendenze personale delle aree, devono assegnare gli obiettivi ai propri collaboratori, secondo una logica di programmazione partecipata. Tali obiettivi, che potranno essere "di gruppo" o "individuali", se da un lato rappresentano lo sviluppo *a cascading* degli obiettivi del rispettivo piano performance dei Dirigenti, dall'altro **devono comprendere anche quelle attività di base necessarie ad assicurare il funzionamento dei rispettivi uffici**.

Anche in relazione al personale delle aree, si ricorda che gli obiettivi devono essere individuati, sulla base della:

- misurabilità (il raggiungimento dell'obiettivo deve poter essere misurato senza ambiguità attraverso l'indicatore prescelto);
- rilevanza e coerenza rispetto alla performance della struttura di appartenenza e dell'Amministrazione nel suo complesso;
- controllabilità da parte del valutato;
- chiarezza del limite temporale di riferimento (la massima durata è quella annuale).

La sezione 1 della scheda (allegato n. 7 al Sistema) deve essere, inoltre, compilata nella colonna "Peso obiettivi - b", distribuendo il peso totale, pari a 100, tra i pesi di ciascun obiettivo (es: 40, 30, 20, 10).

A ciascun obiettivo deve essere associato uno o più indicatori e il rispettivo target. Come noto, l'indicatore è una misura sintetica, in genere espressa in forma quantitativa, coincidente con una variabile o composta da più variabili, in grado di riassumere l'andamento dell'obiettivo cui è riferito.

Nell'invitare le SS.LL. ad una attenta lettura del documento con i relativi allegati, pubblicato nell'apposita sezione del sito web al seguente link: <https://www.miur.gov.it/web/guest/sistema-di-misurazione-e-valutazione-della-performance> , si richiamano di seguito le ulteriori principali novità del nuovo Sistema:

A) introduzione della *performance* organizzativa nella valutazione della performance di tutto il personale, dirigenziale e non. La *performance* organizzativa (che è la *performance* organizzativa del MIUR nel suo complesso), assume infatti una specifica rilevanza nella valutazione di ciascuna delle categorie di personale appartenenti al MIUR, con un peso



Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca
Dipartimento per la programmazione e la gestione delle risorse umane, finanziarie e strumentali

diverso (da 30 su 100 a 5 su 100), secondo un criterio di diretta proporzionalità e responsabilità;

- B) nuovo e più incisivo ruolo dell'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) nel processo di misurazione e valutazione della *performance*, previsto dagli articoli da 3 a 21 del decreto legislativo n. 150/2009, come novellato, da ultimo, dal decreto legislativo n. 74/2017. In particolare, oltre al presidio tecnico-metodologico assicurato ai fini del corretto funzionamento complessivo del Sistema, l'OIV effettua anche la valutazione della performance organizzativa dell'Amministrazione nel suo complesso e, a tal fine, accede ai sistemi informativi del MIUR e ai monitoraggi del grado di soddisfazione dell'utenza per i servizi resi dagli Uffici;
- C) valutazione del contributo degli Enti vigilati alla performance organizzativa del MIUR nel suo complesso sulla base degli obiettivi attribuiti a tali enti;
- D) realizzazione del monitoraggio intermedio, in attuazione dell'art. 4 del decreto legislativo n. 150/2009, attraverso la piattaforma appositamente dedicata in area SIDI "Gestione Piano della *Performance*". Sarà, infatti, introdotta una nuova funzionalità nella piattaforma "Gestione Piano della *Performance*" che attualmente viene utilizzata per l'assegnazione degli obiettivi da parte dei Capi dipartimento ai Dirigenti di Uffici di livello generale e da parte di questi ultimi ai Dirigenti di Uffici di livello non generale, ai fini della predisposizione del Piano della *performance* (Piano adottato, per l'anno 2019, con decreto del Ministro n. 86 del 31.01.2019);
- E) tempistica certa e predefinita delle fasi del ciclo di gestione della performance: assegnazione degli obiettivi (entro il 31 gennaio dell'anno in corso a tutti i Dirigenti amministrativi ed entro il 28 febbraio dell'anno in corso a tutto il personale delle aree), monitoraggio intermedio (entro il 30 giugno dell'anno in corso), valutazione di tutto il personale delle aree (entro il 28 febbraio dell'anno successivo), valutazione dei Dirigenti di Uffici di livello non generale e dei Dirigenti tecnici (entro il 15 marzo dell'anno successivo), valutazione dei Dirigenti di Uffici di livello generale (entro il 31 marzo dell'anno successivo), proposta di valutazione per i Capi dipartimento (entro il 30 aprile dell'anno successivo), adozione della relazione sulla *performance* da parte del Ministro (entro il 30 maggio dell'anno successivo) e validazione della stessa da parte dell'OIV (entro il 30 giugno dell'anno successivo);
- F) criteri di valutazione dei comportamenti organizzativi differenziati per ciascuna categoria di personale dirigente e non dirigente, attraverso descrittori riferiti a evidenze riscontrabili (si vedano gli allegati n. 1, 2, 3, 4, 5, e 6 del Sistema);
- G) eliminazione dell'autovalutazione da parte del valutato e previsione, nelle more della messa a sistema del controllo di gestione, dell'onere di descrizione sintetica dell'attività svolta (non oltre 1000 caratteri negli appositi spazi delle schede di valutazione di cui all'allegato n. 8 del Sistema) da parte dei Dirigenti di Uffici di livello generale e non generale, al fine di illustrare i risultati della gestione e, in particolare, le motivazioni dell'eventuale mancato o parziale conseguimento degli obiettivi assegnati. Anche i Dirigenti tecnici dovranno compilare la scheda di valutazione con riferimento agli obiettivi che risultano loro assegnati, pur in assenza di una scheda *performance*;



Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca
Dipartimento per la programmazione e la gestione delle risorse umane, finanziarie e strumentali

- H) facoltà per il valutatore di richiedere ai valutati la produzione di evidenze dei comportamenti organizzativi e professionali tenuti, nei casi in cui non vi è la possibilità di osservazione diretta da parte del valutatore;
- I) definizione della valutazione negativa per ciascuna categoria di personale dirigente e non dirigente ai sensi dell'art. 3, comma 5 bis, del decreto legislativo n. 150/2009 e s.m.i.;
- J) procedura di conciliazione attivabile a seguito dell'esito negativo del contraddittorio davanti ad un Organismo di conciliazione, che si esprime con un parere obbligatorio ma non vincolante, superabile solo tramite una congrua motivazione.

Considerata la rilevanza delle novità introdotte dal nuovo Sistema, qui sinteticamente richiamate, si invitano le SS.LL. ad informare tutto il personale delle rispettive strutture: Dirigenti amministrativi, Dirigenti tecnici e Personale delle aree, circa l'adozione del nuovo Sistema e gli obblighi conseguenti.

Si ringrazia per la collaborazione.

IL CAPO DIPARTIMENTO
Daniela Beltrame