



REPUBBLICA DI SAN MARINO

DECRETO DELEGATO 25 maggio 2021 n.94
(*Ratifica Decreto Delegato 18 marzo 2021 n.53*)

Noi Capitani Reggenti
la Serenissima Repubblica di San Marino

Visto il Decreto Delegato 18 marzo 2021 n.53 – Norme sulla valutazione dell'azione amministrativo – gestionale della Dirigenza Pubblica – promulgato:

Visto l'articolo 22, commi 1 e 2 e l'articolo 19, comma 1, lettera c) della Legge 31 luglio 2009 n.108;

Vista la deliberazione del Congresso di Stato n.47 adottata nella seduta del 1° marzo 2021;

Visti gli emendamenti apportati al decreto suddetto in sede di ratifica dello stesso dal Consiglio Grande e Generale nella seduta del 20 maggio 2021;

Vista la delibera del Consiglio Grande e Generale n.12 del 20 maggio 2021;

Visto l'articolo 5, comma 3, della Legge Costituzionale n.185/2005 e gli articoli 8 comma 3 e 10 comma 2, della Legge Qualificata n.186/2005 e l'articolo 33, comma 6, della Legge Qualificata n.3/2018;

Promulghiamo e mandiamo a pubblicare il testo definitivo del Decreto Delegato 18 marzo 2021 n.53 così come modificato a seguito degli emendamenti approvati dal Consiglio Grande e Generale in sede di ratifica dello stesso:

NORME SULLA VALUTAZIONE DELL'AZIONE AMMINISTRATIVO – GESTIONALE DELLA DIRIGENZA PUBBLICA

Art. 1

(Oggetto ed ambito di applicazione)

1. Le disposizioni del presente decreto delegato, assunte nell'esercizio della delega di cui all'articolo 22, comma 2, della Legge 31 luglio 2009 n.108, definiscono le modalità, i criteri, le competenze ed il procedimento per la valutazione della prestazione della dirigenza pubblica.
2. Ferme restando le esclusioni di cui ai commi 3 e 4, le norme del presente decreto delegato si applicano ai Direttori e Dirigenti del Settore Pubblico Allargato, ivi compresi quelli rientranti nell'ambito di applicazione dell'articolo 24, comma 3 della Legge n.108/2009 che non abbiano optato per il nuovo trattamento retributivo di cui alla medesima Legge n.108/2009, in seguito denominati "dirigenti con vecchio regime retributivo".

3. Sono esclusi dall'applicazione del presente decreto delegato, il Direttore dell'Istituto Musicale Sammarinese (IMS), i Dirigenti dell'Istituto per la Sicurezza Sociale soggetti alla disciplina del Decreto Delegato 28 dicembre 2018 n.182, gli appartenenti alla carriera diplomatica, i membri del Comitato Esecutivo (CE) dell'Istituto per la Sicurezza Sociale (ISS) ed il Comandante del Corpo di Polizia Civile.

4. La valutazione del Comandante del Corpo di Polizia Civile è effettuata secondo le norme speciali che verranno dettate dalle norme di revisione dei regolamenti dei Corpi di Polizia sammarinesi ad ordinamento civile e militare. Sino all'entrata in vigore della predetta normativa continuano ad essere applicate le disposizioni di cui agli articoli 12, comma 5, e 24, comma 4, della Legge n.108/2009.

5. Le disposizioni di cui al presente decreto delegato sono oggetto di revisione in ambito di intervento di riforma della Legge n.108/2009. Tale riforma prevedrà, tra l'altro, la revisione delle norme in materia di rapporto di lavoro dirigenziale, di quelle relative all'accesso alla funzione, al conferimento degli incarichi e assegnazioni ed agli aspetti relativi alla loro durata e revoca nonché la disciplina della responsabilità dirigenziale e l'ammodernamento dei presidi anticorruzione.

Art. 2

(Finalità e criteri della valutazione della prestazione professionale della dirigenza pubblica)

1. Il sistema di verifica e valutazione delle prestazioni di Direttori e Dirigenti del Settore Pubblico Allargato è improntato a criteri predefiniti atti a valorizzare la capacità manageriale e professionale e l'impegno dei valutati nel raggiungere risultati di efficacia, efficienza ed economicità nell'azione amministrativa nonché funzionali a promuovere logiche di valorizzazione del merito attraverso sistemi premianti fondati sulla misurazione specifica e differenziata delle prestazioni lavorative, evitando incentivi indistinti o automatici.

2. Il Direttore ed il Dirigente sono informati e coinvolti nella definizione dei criteri della valutazione.

3. Le finalità della valutazione sono quelle stabilite dall'articolo 17 della Legge 31 luglio 2009 n.105 e dall'articolo 22, commi 1 e 2 della Legge n.108/2009 nonché quelle legate al riconoscimento o meno della componente retributiva di risultato di cui all'articolo 19, comma 1, lettera c) della medesima Legge n.108/2009 ed all'articolo 5 del Decreto Delegato 6 marzo 2013 n.21. A tali scopi, il Direttore ed il Dirigente sono soggetti a verifica:

a) al termine del periodo di prova, di cui all'articolo 12 della Legge n. 108/2009;

b) annuale, tesa ad accertare:

1) il livello di raggiungimento degli specifici obiettivi e programmi predeterminati ed assegnati;

2) l'autonomia operativa, la responsabilità di gestione ed il livello della prestazione professionale nei cinque ambiti di cui all'articolo 5 della Legge n.108/2009;

3) il grado di efficacia, efficienza ed economicità:

3.1) nell'adozione degli atti e dei provvedimenti amministrativi;

3.2) nella gestione finanziaria, tecnica ed amministrativa;

3.3) nell'organizzazione delle risorse umane e materiali dell'Unità Organizzativa (UO) cui sono preposti anche con riferimento al grado di benessere organizzativo dell'UO, da intendersi quale capacità di promuovere e mantenere il benessere fisico, psicologico e sociale dei dipendenti che operano al suo interno;

4) la capacità e l'impegno nell'elaborare strategie volte all'ottimizzazione e qualificazione dell'azione amministrativa;

5) l'orientamento all'utenza ed il miglioramento dei servizi;

c) alla scadenza dell'incarico e del contratto ai sensi degli articoli 9, commi 1 e 2, 10 e 11 della Legge n.108/2009 nonché dell'assegnazione ai sensi degli articoli 9, commi 3 e 4, e 11, comma 2 della medesima Legge n.108/2009, tesa ad accertare l'adeguatezza nella posizione assegnata, con

riguardo alle attività professionali svolte ed ai risultati raggiunti nel periodo di vigenza dell'incarico o assegnazione. Ciò allo scopo di valutare complessivamente l'incarico svolto e l'assegnazione di periodo, così da procedere con una conferma o meno degli stessi.

4. Gli ambiti soggetti a verifica sono puntualmente declinati nella scheda degli obiettivi di cui agli articoli 5, comma 1, lettera a) e 6, comma 2.

Art. 3

(Organi competenti alla verifica)

1. La valutazione del Dirigente assegnato presso UO della Pubblica Amministrazione è effettuata dal Direttore di Dipartimento cui afferisce l'UO di assegnazione del Dirigente valutato congiuntamente alla Direzione Generale della Funzione Pubblica (DGFP).
2. La valutazione del Dirigente assegnato all'Azienda Autonoma di Stato per i Servizi Pubblici (AASS) è effettuata dal Direttore dell'Azienda, congiuntamente alla DGFP.
3. La valutazione dei Direttori di Dipartimento, del Direttore dell'Azienda Autonoma di Stato per i Lavori Pubblici (AASLP), del Direttore dell'Azienda Autonoma di Stato per i Servizi Pubblici (AASS), del Direttore Generale dell'Università degli Studi (UNIRSM), del Direttore dell'Ente Autorità per l'Aviazione Civile e la Navigazione Marittima (AACNM), dei Dirigenti di UO extra – dipartimentali, dei membri della Direzione Generale della Funzione Pubblica (DGFP) è effettuata dal Congresso di Stato.
4. La valutazione dei Direttori delle Aziende Autonome di Stato, del Direttore Generale dell'UNIRSM, del Direttore dell'AACNM è effettuata acquisendo il parere obbligatorio:
 - a) per i Direttori di AASLP e AASS, dei rispettivi Consigli di Amministrazione;
 - b) per il Direttore Generale di UNIRSM, del Consiglio dell'Università;
 - c) per il Direttore dell'AACNM, del Comitato Esecutivo.
5. Le disposizioni contenute nelle norme speciali regolatrici del funzionamento degli organi collegiali di cui al comma 4 che prevedano per la valida costituzione dell'organo medesimo la presenza del rispettivo Direttore, non si applicano per le sedute aventi ad oggetto la valutazione del Direttore medesimo.

Art. 4

(Meccanismi di valutazione)

1. La valutazione si basa sui seguenti principi:
 - a) la trasparenza dei criteri usati, l'oggettività delle metodologie adottate e l'obbligo di motivazione espressa ed adeguata. Nella motivazione sono indicate le considerazioni fattuali nonché le valutazioni tecniche, giuridiche e gestionali che hanno determinato la decisione;
 - b) l'informazione adeguata e la partecipazione del valutato, anche attraverso la comunicazione, l'effettuazione di colloqui ed il contraddittorio nella valutazione. Il valutato ha diritto di prendere visione degli atti del procedimento e di estrarne copia nonché di presentare osservazioni, per iscritto o con audizioni, nonché di produrre documenti.
2. In caso di valutazione negativa o, comunque, di non condivisione della valutazione, il Direttore o il Dirigente valutato può inviare proprie controdeduzioni all'organo competente alla verifica dello stesso, di seguito denominato anche valutatore, entro dieci giorni dalla formalizzazione del giudizio. Il valutatore convoca il valutato entro i successivi cinque giorni per un ulteriore contraddittorio ed esprime il suo giudizio entro trenta giorni. Il valutato può anche farsi assistere da persona, sia esso legale o rappresentante di un'organizzazione sindacale, di sua fiducia.

Art. 5

(Procedura di valutazione dei Dirigenti)

1. Il sistema di valutazione del Dirigente assegnato presso UO della Pubblica Amministrazione, è articolato come di seguito:
 - a) il Direttore di Dipartimento, concorda annualmente entro il 10 marzo, mediante incontro individuale con i Dirigenti assegnati presso le UO afferenti al proprio Dipartimento i rispettivi obiettivi che sono condivisi tenendo, altresì, conto di quelli di carattere più generale e strategico attribuiti allo stesso Direttore di Dipartimento, secondo quanto previsto dall'articolo 6. Tali obiettivi, così come individuati e discussi anche con la DGFP, vengono riportati in apposita scheda, sottoscritta dal Direttore di Dipartimento e dal Dirigente e trasmessa alla DGFP. Gli obiettivi sono stabiliti in coerenza con le risorse umane, strumentali e finanziarie assegnate. La scheda degli obiettivi è pubblicata sul portale dell'Amministrazione e sui siti internet dell'Azienda Autonoma di Stato ed Ente Pubblico interessati;
 - b) il Direttore di Dipartimento osserva i processi, previene le situazioni critiche ed incoraggia il Dirigente da valutare, favorendo una comunicazione frequente sulle attività intraprese. A sua volta, il Dirigente sottoposto a valutazione, aggiorna costantemente il Direttore di Dipartimento sulle attività correlate agli obiettivi individuali ed è suo onere chiedere, motivandone l'esigenza, eventuale supporto nel momento in cui individui ostacoli al raggiungimento degli obiettivi, formulando le osservazioni e proposte a suo avviso opportune per rimuovere le difficoltà e gli inconvenienti rilevati;
 - c) in vista dell'incontro di valutazione, il Direttore di Dipartimento raccoglie le informazioni rilevanti in ordine al raggiungimento degli obiettivi da parte del Dirigente valutato, acquisisce l'autovalutazione che il Dirigente è tenuto a produrre al Direttore medesimo e rivede i risultati complessivamente ottenuti, correlandoli a quanto previsto dalla scheda di valutazione. Gli esiti delle predette attività compiute dal Direttore di Dipartimento sono partecipati alla DGFP;
 - d) la valutazione è effettuata mediante formale colloquio tra Direttore di Dipartimento, DGFP e valutato, al fine di instaurare tra questi un contraddittorio ed un confronto costruttivo circa la valutazione, con un forte orientamento al miglioramento continuo. A tale scopo, il Direttore di Dipartimento e la DGFP illustrano, entro il 31 gennaio di ogni anno, la valutazione al Dirigente assegnando appositi punteggi, secondo quanto indicato nell'Allegato A, al presente decreto delegato ed evidenziando i punti di forza e le aree di miglioramento su cui si dovranno prevedere degli interventi di sviluppo. Il Dirigente valutato, in sede di colloquio, illustra la propria autovalutazione al Direttore di Dipartimento ed alla DGFP per confrontare con lo stesso i risultati ottenuti con quelli previsti dalla scheda di valutazione. Il Dirigente sottoposto a valutazione ha facoltà di fare annotare nella relazione di valutazione le proprie osservazioni, sia in merito alla singola valutazione che a quella complessiva. La relazione di valutazione verrà sottoscritta dal Dirigente valutato, dal Direttore di Dipartimento e dalla DGFP. Il Direttore di Dipartimento e la DGFP sono, inoltre, tenuti a verificare, all'atto della valutazione se vi siano state ragioni straordinarie ostative o, comunque, non imputabili al Dirigente che abbiano determinato il mancato raggiungimento degli obiettivi prefissati.
2. Qualora l'assunzione di servizio nella specifica UO avvenga in corso d'anno, gli obiettivi relativi alla residua parte dell'anno sono definiti entro i trenta giorni successivi all'adozione della delibera congressuale di superamento del periodo di prova. Tali obiettivi annuali parziali sono stabiliti tenendo conto del residuo periodo di servizio nell'anno di riferimento.
3. Qualora in corso d'anno si verifichi l'avvicendamento dell'intero Congresso di Stato o dell'uno o più Segretari di Stato di riferimento, gli obiettivi precedentemente condivisi possono essere concordemente rivisti, su impulso del competente Direttore di Dipartimento, entro novanta giorni dalla nomina del nuovo Esecutivo o Segretario di Stato, tenendo conto del residuo periodo di servizio nell'anno di riferimento.

4. Le disposizioni di cui al presente articolo si applicano anche alla valutazione del Dirigente di cui all'articolo 3, comma 2 e dei Dirigenti con vecchio regime retributivo.

Art. 6

(Procedura di valutazione dei Direttori di Dipartimento, dei membri della DGFP e dei Direttori di Aziende Autonome di Stato ed Enti Pubblici)

1. Il Segretario di Stato con delega alla Funzione Pubblica, il Segretario di Stato per le Finanze e il Bilancio e l'uno o più Segretari di Stato competenti per delega, ognuno per i propri ambiti di pertinenza, sentita la Direzione Generale della Funzione Pubblica (DGFP), determinano entro il 15 febbraio di ogni anno gli obiettivi dei Direttori di cui all'articolo 3, comma 3. Gli obiettivi dei membri della DGFP sono determinati dal Segretario di Stato con delega alla Funzione Pubblica e dal Segretario di Stato per le Finanze e il Bilancio.

2. Gli obiettivi sono preventivamente condivisi fra i competenti Segretari di Stato ed i Direttori di cui all'articolo 3, comma 3 e riportati in apposita scheda, sottoscritta dal Direttore interessato e dal Direttore della Funzione Pubblica. La definizione degli obiettivi per i Direttori indicati all'articolo 3, comma 4 avviene, acquisendo, altresì il parere dell'organo collegiale competente di cui al medesimo comma 4.

3. Annualmente, entro il 31 gennaio, il Direttore valutato consegna ai Segretari di Stato di cui al comma 1 apposita e dettagliata relazione inerente il raggiungimento degli obiettivi prefissati.

4. I Segretari di Stato di cui al comma 1 verificano il raggiungimento degli obiettivi, assegnando appositi punteggi valutativi, secondo quanto indicato nell'Allegato A al presente decreto delegato. La valutazione è effettuata sulla base della relazione prevista al comma 3, nel rispetto dei principi generali elencati all'articolo 22, comma 3 della Legge n.108/2009 ed in seguito a confronto con il Direttore valutato. I Segretari di Stato sono tenuti a verificare se vi siano state ragioni straordinarie ostative o, comunque, non imputabili al Dirigente che abbiano determinato il mancato raggiungimento degli obiettivi prefissati.

5. Successivamente, il Congresso di Stato, con propria delibera, alla luce della valutazione compiuta dai Segretari di Stato competenti, dispone in merito a:

- a) raggiungimento o meno degli obiettivi;
- b) livello ottenuto nel raggiungimento dei singoli obiettivi.

6. Nel caso in cui il Congresso di Stato intenda disattendere la proposta avanzata dai Segretari di Stato competenti, dovrà darne espressa e circostanziata motivazione.

7. Qualora l'assunzione di servizio nello specifico Dipartimento, UO extra-dipartimentale, Azienda Autonoma di Stato o Ente Pubblico avvenga in corso d'anno, gli obiettivi relativi alla residua parte dell'anno sono definiti entro i trenta giorni successivi all'adozione della delibera congressuale di superamento del periodo di prova. Tali obiettivi annuali parziali sono stabiliti tenendo conto del residuo periodo di servizio nell'anno di riferimento.

8. Qualora in corso d'anno si verifichi l'avvicendamento dell'intero Congresso di Stato o dell'uno o più Segretari di Stato di riferimento, gli obiettivi precedentemente condivisi possono essere concordemente rivisti entro novanta giorni dalla nomina del nuovo Esecutivo o Segretario di Stato, tenendo conto del residuo periodo di servizio nell'anno di riferimento. E' fatto salvo quanto previsto per i Direttori di Dipartimento dall'articolo 20, commi 2 e 3 della Legge n.188/2011.

Art. 7

(Conclusione dell'iter di valutazione)

1. I risultati finali della valutazione annuale ed al termine dell'incarico o assegnazione effettuata dal valutatore, sono riportati nel fascicolo personale del Dirigente e Direttore.

2. L'esito delle verifiche annuali effettuate dal valutatore:
- a) concorre alla formazione della valutazione da attuarsi alla scadenza dell'incarico ed assegnazione dirigenziale (in seguito, valutazione finale);
 - b) comporta, in caso di assegnazione di un punteggio che determini una percentuale di raggiungimento degli obiettivi superiore al 70 %, anche l'attribuzione della retribuzione di risultato disciplinata dall'articolo 19, comma 1, lettera c) della Legge n.108/2009 e dall'articolo 5 del Decreto Delegato n.21/2013, secondo quanto specificato all'articolo 8. La disposizione di cui alla presente lettera non si applica ai dirigenti con vecchio regime retributivo.
3. La valutazione annuale è da intendersi positiva qualora comporti l'assegnazione di un punteggio che determini una percentuale di raggiungimento degli obiettivi superiore al 60 %.
4. La valutazione finale è positiva allorché sussistano ambedue le seguenti circostanze:
- a) il valore intermedio delle valutazioni annuali effettuate nel periodo dell'incarico e/o assegnazione dirigenziale determini una percentuale media di raggiungimento degli obiettivi superiore al 60 %;
 - b) l'ultima valutazione annuale sia positiva.
5. Fatto salvo quanto indicato al comma 8 per i dirigenti con vecchio regime retributivo, in caso di valutazione finale positiva il Congresso di Stato dispone il rinnovo dell'incarico e dell'assegnazione già attribuiti.
6. Fatto salvo quanto indicato al comma 8 per i dirigenti con vecchio regime retributivo, in caso, invece, di valutazione finale negativa nonché nei casi in cui sussistano condotte che non consentano, per motivate circostanze, la prosecuzione della prestazione lavorativa dirigenziale, il Congresso di Stato ha facoltà di disporre o meno il rinnovo dell'incarico e dell'assegnazione già attribuiti. Resta, tuttavia, salvo per i Direttori di Dipartimento quanto previsto dall'articolo 20, commi 2 e 3 della Legge n.188/2011.
7. Fatto salvo quanto indicato al comma 8 per i dirigenti con vecchio regime retributivo, due valutazioni consecutive annuali gravemente negative effettuate dall'organo competente alla verifica, possono comportare la revoca dell'incarico e il recesso dal contratto prima della sua scadenza ai sensi dell'articolo 13 della Legge n.108/2009. La valutazione è da intendersi gravemente negativa se il punteggio assegnato determini una percentuale di raggiungimento degli obiettivi inferiore al 25 %.
8. In riferimento ai dirigenti con vecchio regime retributivo, gli esiti della valutazione determinano:
- a) in caso di valutazione finale positiva, la conferma dell'assegnazione presso l'Unità Organizzativa (UO) sulla quale sia stata conseguita la posizione d'organico ovvero sulla diversa UO di ultima assegnazione, salva diversa concorde volontà del Dirigente e del Congresso di Stato;
 - b) in caso di valutazione finale negativa, la possibilità di modifica dell'assegnazione, ai sensi dell'articolo 9, comma 3 della Legge n.108/2009. L'assegnazione su altra posizione dirigenziale sarà deliberata del Congresso di Stato su proposta del Segretario di Stato con delega alla Funzione Pubblica, del Segretario di Stato per le Finanze e Bilancio e dell'uno o più Segretari di Stato competenti per delega, sentito il competente Direttore di Dipartimento;
 - c) in caso di valutazione gravemente negativa per due anni consecutivi secondo i termini di cui al comma 7, secondo periodo: possibilità di disporre l'assegnazione in staff, quale fattispecie aggiuntiva rispetto a quelle sinora previste dall'articolo 21 della medesima Legge n.108/2009 e con le conseguenze di cui all'articolo 52, comma 3 della Legge 21 dicembre 2017 n.147.

Art. 8

(Disposizioni relative al riconoscimento della retribuzione di risultato)

1. In caso di valutazione positiva circa il raggiungimento degli obiettivi secondo i termini indicati all'articolo 7, comma 2, lettera b), i competenti uffici del personale e paghe del Settore

Pubblico Allargato liquidano le retribuzioni di risultato entro il mese di aprile di ogni anno relativamente ai risultati ottenuti nell'anno precedente.

2. L'entità della retribuzione di risultato, fermo restando il limite massimo stabilito dall'articolo 5, comma 2 del Decreto Delegato n.21/2013, è calcolata in base alla percentuale di successo rispetto agli obiettivi prefissati, definita secondo le modalità indicate nell'Allegato A al presente decreto delegato.

Art. 9 *(Arbitrato)*

1. Qualsiasi controversia afferente alla valutazione della prestazione dirigenziale, all'eventuale recesso anticipato dal contratto, al mancato rinnovo dell'incarico o dell'assegnazione dirigenziale, alla collocazione in staff, è devoluta ad arbitrato, con sede nel territorio della Repubblica, anche nel caso in cui il contratto o il provvedimento di assegnazione non abbiano previsto la stipula di compromesso o clausola compromissoria. L'arbitrato è effettuato secondo le disposizioni della Legge 18 marzo 1999 n.34, ad esclusione di quelle contenute negli articoli 2, 3, 4, 5, commi 2 e 3, 6, comma 3, 9, comma 2, 12, 14, comma 4 e 15, comma 5 della legge medesima.

2. Il Dirigente o Direttore valutato ha facoltà di rifiutare l'attivazione del procedimento di arbitrato e di adire direttamente l'autorità giudiziaria ordinaria, comunicandolo al Direttore di Dipartimento o al Congresso di Stato, a seconda della rispettiva competenza.

3. I termini per la nomina, sostituzione, accettazione e riconsiderazione degli arbitri, il termine per la pronuncia sull'istanza di riconsiderazione, il termine per la pronuncia del lodo nonché il termine per l'impugnazione dello stesso per nullità davanti al Giudice di Appello Civile previsti dalla Legge n.34/1999 sono dimezzati.

4. Il Collegio Arbitrale è composto da un esperto nominato dal Congresso di Stato e da un esperto nominato dal Dirigente o Direttore valutato ed è presieduto da Commissario della Legge nominato dal Dirigente del Tribunale.

5. L'onorario dei due esperti è a carico dell'Amministrazione, nel quadro di previsione di spesa prestabilita con delibera del Congresso di Stato.

6. In caso di rigetto della domanda avanzata dal Dirigente o Direttore valutato, quest'ultimo è tenuto a rifondere all'Amministrazione i costi sostenuti a titolo di onorario dell'esperto dallo stesso nominato.

7. La presentazione delle controdeduzioni e la successiva pronuncia o silenzio rifiuto del valutatore sulle stesse previste dall'articolo 4, comma 2 sono condizione per l'attivazione dell'arbitrato.

Art. 10 *(Funzioni della DGFP e norme di raccordo)*

1. Ai fini dell'applicazione delle disposizioni di cui al presente decreto delegato, alla DGFP sono riconosciute, altresì, le seguenti attribuzioni e funzioni:

- a) supervisiona e concorre al processo di valutazione annuale della dirigenza pubblica ed è garante della sua corretta applicazione e della omogeneità di utilizzo dei criteri di valutazione tra le diverse Unità Organizzative;
- b) programma, nell'ambito della pianificazione annuale, iniziative formative e di aggiornamento professionale specifiche per la dirigenza pubblica;
- c) adotta uno o più modelli di schede di valorizzazione e valutazione del personale dirigenziale, collegata agli indicatori di performance relativi ai ruoli o agli specifici incarichi ricoperti. I

modelli di cui alla presente lettera sono oggetto di preventivo confronto con le Organizzazioni Sindacali;

d) adotta direttive e regolamenti interni nonché circolari applicative ed interpretative a mente dell'articolo 23, comma 3, lettera b) della Legge n.188/2011.

2. Le disposizioni di cui all'articolo 7, comma 2 del Decreto Delegato 4 dicembre 2020 n.209 si applicano, con riferimento ai giorni di congedo ordinario maturati negli anni antecedenti al 2021, secondo le seguenti modalità:

a) per gli incarichi dirigenziali che alla data di ratifica del presente decreto delegato abbiano durata residua inferiore a due anni, i giorni di congedo ordinario che non siano goduti durante l'incarico medesimo saranno remunerati nella misura massima di 52 (cinquantadue) giorni con la corresponsione, in favore dei soggetti interessati, della retribuzione percepita con riferimento alla rispettiva posizione dirigenziale. Eventuali giorni di congedo ordinario maturati e non usufruiti eccedenti la predetta soglia di 52 (cinquantadue) giorni, saranno considerati perenti;

b) per gli incarichi dirigenziali che alla data di ratifica del presente decreto delegato abbiano durata residua superiore a due anni, i periodi di congedo ordinario che non siano goduti durante l'incarico medesimo saranno remunerati nella misura massima di 26 (ventisei) giorni con la corresponsione, in favore dei soggetti interessati, della retribuzione percepita con riferimento alla rispettiva posizione dirigenziale. Eventuali giorni di congedo ordinario maturati e non usufruiti eccedenti la predetta soglia di 26 (ventisei) giorni, saranno considerati perenti.

3. Per il corrente anno 2021, gli adempimenti di cui agli articoli 5, comma 1, lettera a) e 6, comma 1, relativi alla determinazione degli obiettivi, sono ultimati entro il 30 giugno. Gli obiettivi ed il budget di cui all'articolo 23, comma 3, lettera d) della Legge n.188/2011 sono, pertanto, definiti su base semestrale.

Dato dalla Nostra Residenza, addì 25 maggio 2021/1720 d.F.R.

I CAPITANI REGGENTI
Gian Carlo Venturini – Marco Nicolini

IL SEGRETARIO DI STATO
PER GLI AFFARI INTERNI
Elena Tonnini

**MODALITA' DI ASSEGNAZIONE DEI PUNTEGGI
E DI CALCOLO DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO**

Art. 1

1. Il punteggio massimo complessivo è di 100 punti.
2. Il superiore punteggio massimo è ripartito in tre macroaree che contribuiscono alla valutazione complessiva del risultato secondo le seguenti percentuali:
 - a) **OBIETTIVI ISTITUZIONALI:** 25 punti. Rientrano in questa macroarea gli obiettivi legati alla trasparenza e prevenzione della corruzione (ulteriori rispetto all'attività obbligatoria normativamente prevista) alla tutela della riservatezza, alla partecipazione a tavoli tecnici, alla riduzione dei tempi di gestione dei procedimenti, alla formulazione di analisi, studi e proposte di miglioramento della specifica legislazione applicata dall'Unità Organizzativa diretta nonché di semplificazione dei procedimenti;
 - b) **OBIETTIVI PRIORITARI:** 45 punti. Rientrano in questa macroarea gli obiettivi di miglioramento dei servizi all'utenza, di ottimizzazione dei processi operativi, di trasformazione digitale delle attività, di razionalizzazione dell'uso delle risorse finanziarie e strumentali;
 - c) **OBIETTIVI SPECIFICI:** 30 punti. Rientrano in questa macroarea gli obiettivi connessi a specifici progetti logistici, tecnici, organizzativi, contabili e/o strutturali, di elaborazione di atti normativi.
3. Per ognuna delle tre macroaree, nell'ambito della redazione della scheda annuale, sono introdotti specifici obiettivi. Il punteggio assegnato ad ogni singolo obiettivo previsto all'interno di ogni macroarea viene stabilito nella medesima scheda e concorre a determinare il complessivo punteggio della macroarea di pertinenza.
4. Il raggiungimento del 100% degli obiettivi di cui alla macroarea indicata al comma 2, lettera a) contribuisce, quindi, a stabilire il raggiungimento del risultato complessivo per un 25%; ugualmente per le macroaree di cui al comma 2, lettere b) e c). Percentuali inferiori di raggiungimento degli obiettivi determinano risultati complessivi differenziati secondo la tabella esemplificativa di seguito riportata.
5. Il risultato complessivo ottenuto nella valutazione degli obiettivi assegnati ai Direttori e Dirigenti determina l'effettiva percentuale della retribuzione di risultato erogata (Esito), nel rispetto della misura massima del 30 % della retribuzione di posizione che verrà riconosciuta in caso di pieno e totale raggiungimento degli obiettivi.

Tabella esemplificativa:

Macroarea a)	Macroarea b)	Macroarea c)	Risultato complessivo	Esito
100% = 25%	100% = 45%	100% = 30%	100%	retribuzione di risultato pari al 30% della retribuzione di posizione
90% = 22,5%	90% = 40,5%	40% = 12%	75%	retribuzione di risultato pari al 22,5 % della retribuzione di posizione
74% = 18,5%	64% = 28,8%	74% = 22,2%	69,5%	retribuzione di risultato pari allo 0%