



Prot. n. 24622

**IL DIRETTORE**

**VISTO** il decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 300;

**VISTO** il decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165;

**VISTO** il decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150;

**VISTI** lo Statuto e il Regolamento di amministrazione dell' Agenzia delle dogane;

**VISTO** il decreto legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito con modificazioni dalla legge 7 agosto 2012, n. 135;

**VISTA** la delibera del Comitato di gestione n. 231 del 20 dicembre 2013;

**VISTA** la determinazione n. 31253 del 20 dicembre 2013 che ha adottato un nuovo sistema di valutazione del personale non dirigenziale in sostituzione di quello adottato con determinazione n. 37748 del 30 dicembre 2010;

**RAVVISATA** l'opportunità di apportare alcune modifiche al sistema di valutazione di cui alla già citata determinazione n. 31253 del 20 dicembre 2013 a seguito delle analisi effettuate sul sistema stesso, dopo la sua adozione, anche negli incontri tenuti con le Organizzazioni sindacali;

**CONSIDERATO** che è stata resa alle organizzazioni sindacali l'informativa in ordine alle modifiche da apportare al sistema di valutazione del personale non dirigenziale nella riunione del 26 giugno 2014;

**VISTO** il parere favorevole espresso dal Comitato di gestione nella seduta del 1° dicembre 2014

**ADOTTA LA SEGUENTE DETERMINAZIONE**

**Art. 1**

L'allegato 1 della Determinazione n. 31253 del 20 dicembre 2013 è sostituito dall'allegato 1 della presente determinazione, aggiornato con le modifiche di cui alla delibera n. 253 del 1° dicembre 2014.

Roma, 1° dicembre 2014

**Dott. Giuseppe Peleggi**

*Firma autografa sostituita a mezzo stampa ai  
sensi dell'art. 3, comma 2 del D.Lgs.39/93*

LA VALUTAZIONE  
DELLE PRESTAZIONI  
DEL PERSONALE NON  
DIRIGENZIALE  
DELL'AGENZIA DELLE  
DOGANE E DEI  
MONOPOLI

## *1. Il modello di valutazione*

Il decreto legislativo 150/2009 definisce i parametri in base ai quali deve svolgersi la misurazione della performance individuale, sia per i dirigenti sia per il restante personale.

Per quanto riguarda il personale che non ha qualifica o compiti dirigenziali i parametri sono costituiti: a) dal raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali; b) dal contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza e dai comportamenti organizzativi dimostrati.

Nell'ambito di detti parametri viene definito il sistema di valutazione del personale non dirigenziale dell'Agenzia delle dogane e dei monopoli. Trattasi di un sistema basato sulla misurazione del livello di conseguimento dei risultati della struttura di appartenenza e del livello delle prestazioni del singolo attraverso il contributo apportato dal medesimo al raggiungimento degli obiettivi della struttura di appartenenza.

Il modello di valutazione si incentra, quindi, sui seguenti parametri o fattori di giudizio:

- risultati della struttura: attribuzione di un punteggio in funzione del raggiungimento degli obiettivi assegnati alla struttura di appartenenza;
- contributo individuale: valutazione dei comportamenti professionali e delle competenze.

Il peso percentuale da attribuire ai due parametri varia in ragione delle finalità della valutazione (incentivazione economica, caratterizzazione del profilo professionale in funzione dell'attribuzione di incarichi dirigenziali e non, formazione, progressioni di carriera).

### *a. Risultati della struttura*

La valutazione dei risultati della struttura misura la capacità del dirigente e del personale dell'unità organizzativa di conseguire, nell'ambito della propria funzione, risultati adeguati agli obiettivi assegnati.

Il sistema di valutazione della performance prevede che:

- ai dirigenti e agli incaricati di funzioni dirigenziali siano assegnati gli obiettivi attribuiti all'ufficio cui sono preposti;
- al personale non dirigenziale siano assegnati quali obiettivi di gruppo ai sensi dell'art. 9, comma 2, lett. a), del decreto legislativo 150/2009, gli obiettivi attribuiti all'ufficio/unità ove prestano servizio.

Il punteggio conseguito dall'unità organizzativa coinciderà con il punteggio relativo agli obiettivi SIVAD. Il punteggio massimo ottenibile in base alla valutazione dei risultati della struttura è 40.

*b. Contributo individuale*

Il contributo individuale viene valutato dal dirigente attraverso parametri indicativi dei comportamenti professionali e delle competenze espresse secondo quanto indicato nella tabella sottostante.

L'articolazione del giudizio in una pluralità di parametri offre la possibilità di rilevare analiticamente le carenze anche al fine di predisporre specifiche azioni di sviluppo.

	III Area	I - II Area
- lavorare in gruppo/ integrazione e cooperazione con i colleghi è la disponibilità a interagire con i colleghi favorendo l'integrazione di idee e professionalità diverse contribuendo a creare un clima positivo e propositivo, nonché l'attitudine a facilitare il flusso delle informazioni e delle conoscenze in proprio possesso	Punteggio da 1 a 10	Punteggio da 1 a 10
- coinvolgimento nei processi lavorativi è la dimostrazione di continuità nell'impegno, affidabilità e senso di responsabilità nonché la disponibilità a offrire il proprio contributo anche al di fuori dell'attività ordinaria	Punteggio da 1 a 10	Punteggio da 1 a 10
- organizzazione del lavoro	Punteggio da 1 a 10 è la diligenza nello svolgere efficacemente la propria attività nel rispetto dei tempi e dei piani di lavoro, anche attraverso l'individuazione e la gestione delle priorità e delle urgenze e, ove richiesto, il coordinamento e la motivazione delle risorse	Punteggio da 1 a 10 è la diligenza nello svolgere efficacemente la propria attività nel rispetto dei tempi e dei piani di lavoro, anche attraverso l'individuazione di eventuali urgenze
- iniziativa e flessibilità	Punteggio da 1 a 10 è l'attitudine a individuare le problematiche sottese al proprio lavoro e a proporre soluzioni anche innovative e, ove richiesto, assumere decisioni e tradurle in azioni, nonché la capacità di adattare il comportamento al contesto lavorativo e all'innovazione	Punteggio da 1 a 10 è l'attitudine a individuare le problematiche sottese al proprio lavoro e a proporre soluzioni anche innovative, nonché la capacità di adattare il comportamento al contesto lavorativo e all'innovazione

Come emerge chiaramente dall'esame della tabella soprariportata il comportamento professionale richiesto ai funzionari appartenenti alla terza area con riferimento all' "organizzazione del lavoro" è più complesso e articolato rispetto a quello richiesto al personale di I – II area. Analogamente avviene con riferimento al parametro "iniziativa e flessibilità". Il punteggio minimo ottenibile in base alla valutazione individuale è quindi 4 , mentre il massimo è 40.

Il punteggio attribuito a ogni singolo dipendente sarà dato da una combinazione ponderata del punteggio riportato con riferimento agli obiettivi della struttura di appartenenza (max 40) con il punteggio riportato nella scheda di valutazione individuale (max 40). I due punteggi assumeranno un peso diverso in ragione delle finalità della valutazione.

Il premio di performance sarà erogato sulla base dei parametri che saranno definiti in sede di contrattazione, tenuto conto delle ore di lavoro ordinario effettivamente prestate.

## *2. I soggetti del processo di valutazione*

Il sistema di valutazione del personale non dirigenziale si applica al personale dipendente dell'Agenzia delle dogane e dei monopoli inquadrato nelle Aree, prima, seconda e terza (Valutato) di cui al vigente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto delle Agenzie fiscali.

La valutazione sarà effettuata presso ciascuna struttura dirigenziale non generale dal Dirigente/reggente della struttura (Valutatore).

Qualora il dirigente non abbia una conoscenza diretta e approfondita del lavoro del dipendente da valutare o nel caso in cui sia responsabile della struttura per un periodo inferiore a quattro mesi, dovrà acquisire i necessari elementi conoscitivi per la formulazione della valutazione dal precedente responsabile, oppure da altri soggetti all'interno della struttura (es. responsabile di sezioni, di Sot). In questo caso il dirigente dovrà comunicare al Valutato e riportare nell'apposita scheda il nominativo della persona di cui si è avvalso come supporto per la formulazione del giudizio.

Il Comitato di Valutazione (d'ora in poi Comitato) è l'organo incaricato di gestire la conflittualità nell'ipotesi in cui la valutazione non sia condivisa dal Valutato. E' composto dal Direttore della struttura di vertice presso la quale risulta incardinato l'ufficio dirigenziale di seconda fascia cui appartiene il Valutato e da due o più dipendenti della struttura dirigenziale di vertice del valutato estratti a sorte tra il personale di terza area che avesse dato preventivamente la propria disponibilità.

Non possono far parte del Comitato coloro che ricoprono cariche politiche e coloro che siano rappresentanti sindacali o designati dalle

confederazioni e organizzazioni sindacali o dalle associazioni professionali. Per essere designati nell'ambito del Comitato non devono,

poi, sussistere le cause di incompatibilità di cui agli artt. 51 e 52 del codice di procedura civile.

### *3. L'iter del processo di valutazione*

Il processo di valutazione si articolerà nelle seguenti fasi:

- Assegnazione degli obiettivi

Tale fase consiste nel rendere noti, entro il 30 gennaio dell'anno oggetto di valutazione, al personale non dirigenziale gli obiettivi assegnati alla struttura dirigenziale di appartenenza.

- Compilazione provvisoria della scheda di valutazione

Entro il 30 gennaio di ciascun anno il Valutatore effettua, relativamente all'anno solare precedente, la valutazione del personale assegnato alla struttura cui è preposto.

- Fase di omogeneizzazione

Al fine di verificare il grado di omogeneità dei criteri di valutazione utilizzati dai Valutatori e, ove necessario, di rivedere la pre-valutazione effettuata, anche per garantire una adeguata differenziazione, prima di procedere alla comunicazione ai dipendenti del punteggio conseguito, le risultanze complessive della valutazione di cui alla fase precedente sono oggetto di una riunione dei direttori di tutte le strutture di vertice dell'Agenzia. Successivamente le schede di valutazione sono esaminate nel corso di una riunione, alla presenza dei Valutatori dei singoli uffici, coordinata dal dirigente di vertice, superiore gerarchico di questi ultimi.

- Comunicazione valutazione al personale

Il Valutatore rende noti agli interessati il punteggio conseguito tramite consegna delle schede di valutazione.

- Fase di conciliazione

Ove il dipendente non condividesse il punteggio attribuito dal Valutatore può (nel termine di dieci giorni dalla ricezione della scheda) contestarlo, formulando motivate osservazioni da inserire nella apposita sezione della scheda o in foglio alla medesima allegato. In tal caso il Valutatore (entro dieci giorni dalla ricezione delle osservazioni del dipendente) può modificare il punteggio attribuito accogliendo integralmente le osservazioni presentate dal dipendente, modificare il punteggio attribuito accogliendo parzialmente le osservazioni formulate dal dipendente, non condividere le osservazioni formulate dal dipendente e conseguentemente non modificare il punteggio.

In quest'ultima ipotesi si avvia automaticamente la fase conciliativa. Il Comitato di Valutazione composto come descritto nel paragrafo relativo ai soggetti del processo della valutazione esamina l'argomentata relazione utile a produrre tutti gli elementi del caso prodotta dal Valutato, nonché gli elementi di valutazione forniti dal Valutatore e si pronuncia entro 30 giorni con atto motivato che dovrà poi essere notificato all'interessato. Il Comitato si pronuncia anche nei casi in cui il Valutato non condividendo la revisione parziale del punteggio chiede entro tre giorni dalla scelta effettuata dal Valutatore all'esito delle osservazioni del valutato l'intervento del Comitato stesso.

- Individuazione punteggio definitivo

Al punteggio relativo al contributo individuale così determinato sarà poi sommato il punteggio riferibile ai risultati della struttura, tenuto conto dei diversi pesi percentuali attribuiti alle due componenti a seconda dello scopo per il quale il sistema di valutazione è utilizzato.