

PRECISAZIONI SUL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA E INDIVIDUALE

del personale contrattualizzato di livello dirigenziale e non dirigenziale dell'Amministrazione civile dell'Interno

L'Amministrazione, con una nota fatta pervenire in data 15 luglio 2026 alle organizzazioni sindacali, ha reso noto che il nuovo Sistema di misurazione e valutazione della performance (SMVP), approvato con decreto ministeriale del 2 marzo 2026, è stato registrato alla Corte dei Conti con atto n. 1173 del 31 marzo 2026.

Con la Circolare Ministeriale n. 6 Prot. M/2113 si è ritenuto opportuno fornire talune precisazioni in merito all'applicazione della procedura di valutazione della performance individuale del personale contrattualizzato di livello dirigenziale e non dirigenziale.

OGGETTO: D.M 2 marzo 2026. Sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale del personale contrattualizzato di livello dirigenziale e non dirigenziale dell'Amministrazione civile dell'interno.

In particolare, il nuovo SMVP prevede che il "procedimento di valutazione del personale dirigenziale e del personale non dirigenziale ha luogo per periodi di servizio attivo pari o superiori a 60 giorni lavorativi nello stesso anno, senza soluzione di continuità".

Precisato preliminarmente che per "periodo di servizio attivo" deve intendersi l'arco temporale in cui la prestazione lavorativa è effettivamente svolta con le diverse possibili modalità (in presenza, in regime di lavoro agile, coworking o part-time), si conferma che - analogamente a quanto già specificato in vigenza dei precedenti sistemi di misurazione e valutazione della performance - alcune tipologie di assenza del servizio (ferie, giorni di ricovero ospedaliero e day hospital, assenze per l'effettuazione di terapie salvavita connesse a particolari patologie, assenze dovute a infortuni sul lavoro e a malattia riconosciuta dipendente da causa di servizio) consentono comunque di procedere alla valutazione della performance individuale, al pari delle assenze ai sensi della legge n. 104 del 1992, dei permessi sindacali e dei permessi retribuiti ad altro titolo.

In caso di assenze a diverso titolo - ferma restando, ai fini del calcolo, la computabilità del periodo di servizio già prestato - il periodo utile per poter procedere alla valutazione della performance riprende a decorrere dal giorno del rientro in "servizio attivo".

Di converso, interrompono il computo del periodo di "servizio attivo": la prestazione lavorativa resa presso altre amministrazioni a titolo di comando o di istituti equiparati e il periodo di prova effettuato dal dipendente, vincitore di concorso presso altra amministrazione, in caso di successivo rientro in servizio presso l'amministrazione dell'interno. Al verificarsi di tali cause di interruzione, il computo del periodo di "servizio attivo" riprende a decorrere ex novo a partire dal giorno del

rientro in servizio presso l'amministrazione dell'interno, mentre il periodo maturato prima del verificarsi della causa interruttiva, se inferiore a 60 giorni, non è considerato utile ai fini della valutazione della performance individuale, fermo quanto per il resto previsto dalle norme sul pubblico impiego e dalla contrattazione collettiva nazionale.

Da ultimo, si rammenta che, ai sensi dell'articolo 9, comma 3, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 e successive modifiche e integrazioni, "nella valutazione di performance individuale non sono considerati i periodi di congedo, di maternità, di paternità e parentale".

L'Ufficio V (Valutazione) del Dipartimento per l'Amministrazione generale, per le Politiche del personale dell'Amministrazione civile e per le Risorse strumentali e finanziarie resta a disposizione al seguente indirizzo mail: politichepersonale.valutazione@interno.it

[Circolare Ministeriale n. 6 Prot. M/2113 del 15-07-2026](#)

A cura del Coordinamento Nazionale FLP Interno