



Il Presidente del Consiglio di Stato

VISTO l'art. 17 della legge 15 marzo 1997, n. 59, che dispone l'istituzione di sistemi per la valutazione, sulla base di parametri oggettivi, dei risultati dell'attività amministrativa e dei servizi pubblici;

VISTO il decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 286, recante riordino e potenziamento dei meccanismi e strumenti di monitoraggio e valutazione dei costi, dei rendimenti e dei risultati dell'attività svolta dalle amministrazioni pubbliche, a norma dell'art. 11 della legge 15 marzo 1997, n. 59, e successive modificazioni e integrazioni;

VISTO il decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni e integrazioni, recante "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche";

VISTI gli articoli 7 e seguenti della legge 7 agosto 1990, n. 241, e successive modificazioni e integrazioni, che recano disposizioni per la partecipazione al procedimento amministrativo dei soggetti interessati;

VISTO il decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, recante "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni";

VISTI in particolare il Capo II "Il ciclo di gestione della performance" del d.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, secondo cui le Amministrazioni pubbliche sviluppano annualmente il ciclo di gestione della performance, definiscono obiettivi, risultati attesi e relativi indicatori e verificano periodicamente l'andamento della performance organizzativa ed individuale;

VISTI i Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro relativi al personale del Comparto Ministeri;

VISTO il decreto del Presidente del Consiglio di Stato in data 15 febbraio 2005, e successive modificazioni e integrazioni, che disciplina l'organizzazione degli Uffici amministrativi della giustizia amministrativa (Gazzetta Ufficiale del 12 aprile 2005, n. 84);

VISTO il decreto del Presidente del Consiglio di Stato n. 93 del 30/07/2013, che individua le metodologie di conferimento degli obiettivi e delle risorse al personale dirigente, definendo altresì le procedure di verifica e di valutazione dei risultati;

VISTO l'articolo 5, commi 11-bis e 11-quinquies, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, nella legge 7 agosto 2012, n. 135;

CONSIDERATA la necessità di dotare la struttura organizzativa della giustizia amministrativa di un sistema di valutazione del personale amministrativo di qualifica non dirigenziale definito in armonia con i principi generali posti dalla vigente legislazione e con l'assetto organizzativo dell'Istituto quale deriva dalla potestà regolamentare;

CONSIDERATA altresì la necessità di conferire piena trasparenza agli istituti premiali definiti in sede di contrattazione integrativa e di sperimentarne gli effetti lungo un arco temporale non inferiore al biennio, trascorso il quale potranno essere adottati, sentite le organizzazioni sindacali, interventi modificativi o integrativi sulla base anche dell'evoluzione normativa in materia;

SU PROPOSTA del Segretario Generale della Giustizia Amministrativa, sentito il Direttore Generale per le Risorse umane e organizzative;

SENTITE le organizzazioni sindacali del personale amministrativo delle aree funzionali;

DECRETA

ART. 1

(Oggetto)

Il presente decreto adotta il "Sistema di valutazione del personale amministrativo delle aree funzionali" e stabilisce le metodologie e le procedure di verifica e valutazione dei risultati e dei comportamenti organizzativi.

Il sistema si applica al personale amministrativo delle aree funzionali in servizio presso la giustizia amministrativa.

Il sistema di valutazione del personale amministrativo delle aree funzionali è ispirato ai seguenti principi:

- diretta conoscenza dell'attività del valutato da parte del valutatore;
- orientamento ai risultati mediante il raccordo con i sistemi di programmazione degli obiettivi e di valutazione dei dirigenti;
- miglioramento della qualità dei servizi;
- trasparenza.

ART. 2

(Soggetti preposti alla valutazione)

La valutazione del personale delle aree funzionali è svolta dai dirigenti generali e dai dirigenti di seconda fascia.

Il dirigente generale valuta i funzionari preposti all'attività di segreteria e supporto della propria direzione generale.

I dirigenti di seconda fascia valutano tutto il personale degli uffici di cui sono direttamente responsabili.



ART. 3

(Compiti del personale non dirigenziale)

Il conferimento degli obiettivi e la valutazione dei compiti dovranno tener conto del contenuto dei profili di appartenenza del personale non dirigenziale, così come definiti nell'apposito accordo con le organizzazioni sindacali.

ART. 4

(Programma annuale delle attività)

Successivamente all'assegnazione ai dirigenti degli obiettivi annuali, e comunque entro il 28 febbraio di ciascun anno, i dirigenti predispongono il programma annuale delle attività amministrative e di supporto che ciascun ufficio è chiamato a svolgere.

Il programma annuale delle attività, che ciascun dirigente curerà, è lo strumento di definizione e assegnazione degli obiettivi all'unità organizzativa e dei valori attesi di risultato e deve indicare i nominativi di tutto il personale impiegato nelle attività istituzionali.

I dirigenti dovranno effettuare verifiche periodiche sull'andamento della gestione degli uffici cui sono preposti.

ART. 5

(Metodologie e criteri di valutazione del personale non dirigenziale)

La valutazione del personale delle aree funzionali è effettuata con riferimento all'attività istituzionale effettivamente svolta e richiamata nel programma annuale delle attività ed agli eventuali obiettivi annuali conferiti dal dirigente, sulla base del decreto del Presidente del Consiglio di Stato relativo alla valutazione dei dirigenti.

Il punteggio massimo attribuibile all'area delle prestazioni del personale non dirigenziale è pari a 90 punti e corrisponde alla valutazione dei risultati della prestazione dell'unità organizzativa dirigenziale di riferimento.

La valutazione del personale delle aree funzionali è altresì effettuata con riferimento ai comportamenti organizzativi riscontrati nell'anno di riferimento, secondo i parametri di valutazione che verranno individuati dal Segretariato generale della giustizia amministrativa.

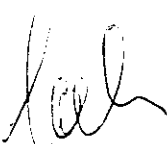
Il punteggio massimo da attribuire all'area dei comportamenti organizzativi è pari a 10 punti.

Il punteggio complessivamente attribuibile al singolo dipendente potrà raggiungere al massimo la quota di 100 punti.

Il punteggio così formulato dovrà infine essere moltiplicato per il coefficiente relativo alla presenza in servizio del dipendente (che può arrivare fino ad un massimo di punti pari a 1,00).

Le modalità di calcolo di tale coefficiente saranno determinate tenuto conto dell'assetto normativo.

ART. 6



(Procedura di valutazione del personale non dirigenziale)

Il dirigente preposto alla valutazione del personale, entro il mese di marzo dell'anno successivo a quello di riferimento, procede all'attribuzione del punteggio complessivo ad ogni singolo dipendente, sulla base dei risultati conseguiti dall'unità organizzativa dirigenziale nel suo complesso, per quanto riguarda le prestazioni, e sulla base delle risultanze dei comportamenti tenuti da ciascuna unità di personale non dirigenziale, per quanto concerne i comportamenti organizzativi. Nella valutazione dei comportamenti organizzativi, si terrà anche conto dell'assiduità della presenza in servizio del singolo dipendente. A tal fine, per ogni dipendente, il dirigente procederà alla compilazione della scheda individuale di valutazione, distinta per area funzionale, moltiplicando il punteggio complessivo (relativo a prestazioni e comportamenti organizzativi) per il coefficiente di presenza in servizio, che verrà tempestivamente fornito dagli uffici del Segretariato generale della giustizia amministrativa.

ART. 7

(Schede di supporto alla procedura di valutazione)

La predisposizione delle schede di supporto alla procedura di valutazione del personale delle aree funzionali, comprensive della valutazione delle prestazioni, dei comportamenti organizzativi e della determinazione del coefficiente di presenza nonché ogni misura attuativa del sistema di valutazione del personale delle aree funzionali, anche a parziale modifica o integrazione delle medesime, è demandata al Segretariato generale della giustizia amministrativa.

ART. 8

(Comunicazione delle valutazioni e procedure di conciliazione)

Entro il 10 aprile, il dirigente valutatore consegna la scheda di valutazione a ciascun singolo dipendente valutato.

Entro dieci giorni dalla consegna della scheda di valutazione, il dipendente può presentare osservazioni scritte al valutatore e richiedere un incontro in contraddittorio, anche con l'assistenza di un rappresentante sindacale. Entro dieci giorni dalla richiesta di contraddittorio, il valutatore si pronuncia con provvedimento motivato.

Alle procedure di conciliazione si applica l'art. 410 c.p.c..

ART. 9

(Valutazione finale del personale e trasparenza)

Entro il mese di aprile di ciascun anno, i dirigenti valutatori trasmettono al Segretariato generale della giustizia amministrativa l'elenco definitivo dei punteggi attribuiti al personale assegnato alle unità organizzative cui sono preposti.

Sulla base delle valutazioni definitive, il Segretariato generale della giustizia amministrativa avvia le procedure per l'erogazione degli incentivi e dei premi al



personale non dirigenziale, garantendo la trasparenza nella distribuzione delle risorse previste dalla contrattazione collettiva integrativa.

ART. 10

(Norme transitorie e finali)

Il Segretariato generale della giustizia amministrativa promuove annualmente opportune iniziative al fine di supportare la diffusione del sistema di valutazione del personale e di favorire l'integrazione fra i diversi livelli organizzativi, nell'ottica del miglioramento continuo della qualità dei servizi e della crescita delle competenze professionali del personale.

Il presente decreto entra definitivamente in vigore a partire dall'esercizio finanziario 2014. Per il corrente esercizio, il presente decreto si applica in via sperimentale, ma il termine di cui all'art. 4, primo capoverso è fatto slittare al 30 settembre 2013.

Roma, 30 LUG. 2013.

Il Presidente del Consiglio di Stato

CONSIGLIO DI STATO
TRIBUNALI AMMINISTRATIVI REGIONALI
Ufficio Centrale di Bilancio e Ragioneria
Annotato nelle scritture al n° 400.....
Roma, 30 LUG. 2013. IL DIRIGENTE
(Dott. Giovanni Izzo)

