

Ministero della Giustizia

ACCORDO PER LA DEFINIZIONE DEI CRITERI E DEL PROCEDIMENTO PER LA VALUTAZIONE DEL PERSONALE NELL'ANNO 2010

L'anno 2010, il giorno 12 del mese di novembre, nella sala Livatino del Ministero della giustizia

Le Parti,

Vista l'ipotesi di accordo siglata il 30 luglio 2010;

Vista la nota DPF/0048868 del 3/11/2010 con cui la Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica – comunica il parere favorevole all'ulteriore corso della procedura;

Ritenuto che le osservazioni ivi contenute possono essere recepite eliminando l'ultimo comma dell'art. 14 dell'ipotesi di accordo sottoscritta in data 30 luglio 2010;

Considerato che il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al comparto ministeri del 14 settembre 2007, così come modificato dal CCNL biennio economico 2008-2009, prevede che il contratto collettivo integrativo regoli i sistemi di incentivazione del personale sulla base di obiettivi e programmi di incremento della produttività e di miglioramento della qualità del servizio, definendo i criteri generali delle metodologie di valutazione basate su indici e standard di **misurazione** e indicando i criteri di ripartizione delle risorse del fondo unico di Amministrazione;

visto l'articolo 33 del CCNI sottoscritto in data 29 luglio 2010;

tenuto conto che nell'atto di indirizzo del Ministro per l'anno 2010 tra le priorità politiche individuate vi è anche quella della introduzione di strumenti di premialità nella gestione del personale, monitoraggio dei costi di ciascun servizio e conseguente misurazione dei risultati conseguiti, facendo comunque salva la specificità di questa Amministrazione, riconducibile essenzialmente all'esercizio di funzioni amministrative strettamente connesse a quelle giurisdizionali;

considerato che per la realizzazione dei programmi ed obiettivi individuati nella predetta direttiva deve ritenersi essenziale l'apporto individuale del personale dipendente da questa Amministrazione nonché la sua valorizzazione;

Considerato che negli anni precedenti e anche nel corrente anno il personale è stato impegnato in maniera eccezionale a causa sia della complessità delle innovazioni introdotte nell'ambito degli ampi processi di riforma che hanno interessato l'Amministrazione della Giustizia, che in

considerazione dei consistenti tagli di organico operati a parità di Uffici in uno alla contrazione del personale in servizio in conseguenza del blocco delle assunzioni;

ritenuto, pertanto, che, in via sperimentale, gli obiettivi da raggiungere possono individuarsi nel mantenimento degli appezzabili livelli di servizi sino ad ora erogati e nella compiuta definizione delle innovazioni in corso di realizzazione.


CONCORDANO

LA PARTE PUBBLICA

Sen. Massimo Caliendo

LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI

CIGL FP _____

CISL FPS _____ 

UIL PA _____

CONFESAL/UNSA Stefano Romano

RDB PI _____

FLP _____

FEDERAZIONE INTESA Stefano Romano

Titolo I

Amministrazione Giudiziaria

Art. 1

(Fondo Unico di Amministrazione residuo Anno 2010)

Una quota del fondo Unico di Amministrazione 2010 sarà distribuita al personale in base all'apporto individuale profuso nell'attività lavorativa, sulla base dei criteri di seguito individuati.

Sarà preso in considerazione tutto il personale dell'unità organizzativa sede di valutazione presente a qualunque titolo.

Il personale destinatario di sanzione disciplinare superiore al rimprovero, divenuta definitiva nel corso dell'anno di riferimento, così come il personale sospeso cautelativamente dal servizio, è escluso dalla valutazione per l'attribuzione della corrispondente quota di FUA.

A ciascun dipendente valutato verrà attribuito un coefficiente di riparto che sarà utilizzato per la distribuzione della quota di FUA dagli uffici distrettuali, dagli uffici giudiziari nazionali e dall'amministrazione centrale.

I relativi fondi saranno assegnati ai predetti uffici sulla base del personale previsto in organico.

Per la Direzione generale per i sistemi informativi automatizzati il fondo sarà calcolato sulla base del personale in servizio, compreso il personale distaccato che non sarà considerato negli organici degli uffici di appartenenza.

Art. 2

(Definizione dell'unità organizzativa sede di valutazione)

La valutazione del personale dovrà essere eseguita nell'ambito dell'unità organizzativa.

A livello di Amministrazione centrale, l'unità organizzativa coincide con gli uffici di livello dirigenziale di 2^a fascia.

Per quanto concerne gli Uffici giudiziari, l'unità organizzativa coincide con il singolo ufficio giudiziario (Tribunale e relative sedi distaccate costituiscono un'unica unità organizzativa).

Per le rimanenti strutture, l'unità organizzativa coincide con il singolo ufficio.

Art. 3

(Organo valutatore)

Competente ad effettuare la valutazione è il Dirigente, che, negli Uffici Giudiziari, ai sensi dell'art. 2 del D. Lgs. n. 240/06, si identifica nel Dirigente Amministrativo.

Presso l'Amministrazione centrale, nell'ipotesi di posto dirigenziale di 2^a fascia vacante o non previsto, la valutazione è effettuata dal dirigente generale.

Presso gli Uffici Giudiziari, nell'ipotesi di posto dirigenziale vacante o non previsto in pianta organica, la valutazione è eseguita dal Capo dell'Ufficio o dal Giudice di pace coordinatore.

Per gli Uffici NEP, vi provvede il Magistrato Capo dell'Ufficio di appartenenza.



Titolo II

Amministrazione Penitenziaria

Art.4

(Fondo Unico di Amministrazione residuo Anno 2010)

Una quota del fondo Unico di Amministrazione 2010 sarà distribuita al personale in base all'apporto individuale profuso nell'attività lavorativa, sulla base dei criteri di seguito individuati.

Sarà preso in considerazione tutto il personale dell'unità organizzativa sede di valutazione presente a qualunque titolo.

Il personale destinatario di sanzione disciplinare superiore al rimprovero, divenuta definitiva nel corso dell'anno di riferimento, così come il personale sospeso cautelativamente dal servizio, è escluso dalla valutazione per l'attribuzione della corrispondente quota di FUA.

A ciascun dipendente valutato verrà attribuito un coefficiente di riparto che sarà utilizzato per la distribuzione della quota di FUA dagli uffici di livello dirigenziale (istituto penitenziario, ufficio dell'esecuzione penale esterna, uffici dirigenziali presso i provveditorati regionali e il dipartimento dell'Amministrazione penitenziaria).

I relativi fondi saranno assegnati ai predetti uffici sulla base del personale previsto in organico.

Art. 5

(Definizione dell'unità organizzativa sede di valutazione)

La valutazione del personale dovrà essere eseguita nell'ambito dell'unità organizzativa.

L'unità organizzativa coincide con gli uffici di livello dirigenziale (istituto penitenziario, ufficio dell'esecuzione penale esterna, uffici dirigenziali presso i provveditorati regionali e il dipartimento dell'Amministrazione penitenziaria).

Art. 6

(Organo valutatore)

Il responsabile della valutazione si identifica nel direttore titolare dell'ufficio di livello dirigenziale (istituto penitenziario, ufficio dell'esecuzione penale esterna, uffici dirigenziali presso i provveditorati regionali e il dipartimento dell'Amministrazione penitenziaria) dove presta servizio il dipendente.

Se questo presta servizio in un ufficio non dirigenziale, la valutazione sarà svolta dal Provveditore, o un suo delegato, nella cui circoscrizione regionale insiste l'Ufficio.



Titolo III

Amministrazione della Giustizia Minorile

Art.7 **(Fondo Unico di Amministrazione residuo Anno 2010)**

Una quota del fondo Unico di Amministrazione 2010 sarà distribuita al personale in base all'apporto individuale profuso nell'attività lavorativa, sulla base dei criteri sulla base dei criteri di seguito individuati.

Sarà preso in considerazione tutto il personale dell'unità organizzativa sede di valutazione presente a qualunque titolo.

Il personale destinatario di sanzione disciplinare superiore al rimprovero, divenuta definitiva nel corso dell'anno di riferimento, così come pure il personale sospeso cautelativamente dal servizio, è escluso dalla valutazione per l'attribuzione della corrispondente quota di FUA.

A ciascun dipendente valutato verrà attribuito un coefficiente di riparto che sarà utilizzato per la distribuzione della quota di FUA dai Centri per la giustizia minorile, dall'Istituto Centrale di Formazione e dall'amministrazione centrale.

I relativi fondi saranno assegnati ai predetti uffici sulla base del personale previsto in organico.

Art. 8 **(Definizione dell'unità organizzativa sede di valutazione)**

La valutazione del personale dovrà essere eseguita nell'unità organizzativa sede dirigenziale di appartenenza (D.M. 16.05.2007).

A livello di Amministrazione Centrale, l'unità organizzativa coincide con gli uffici di livello dirigenziale di 2^a fascia (ICF e relative sedi distaccate costituiscono un'unica unità organizzativa).

Per quanto concerne le sedi periferiche, l'unità organizzativa coincide con il Centro per la Giustizia Minorile.

Art. 9 **(Organo valutatore)**

Competente ad effettuare la valutazione è il Dirigente dell'unità organizzativa dirigenziale di livello non generale (D.M. 16.05.2007).

Presso l'Amministrazione Centrale, nell'ipotesi di posto dirigenziale di 2^a fascia vacante, la valutazione è effettuata dal Dirigente Generale di riferimento.

Per il personale dell'articolazione territoriale del Dipartimento, la valutazione è effettuata dai Dirigenti dei Centri per la Giustizia Minorile. Questi vi provvedono direttamente con riguardo al proprio personale ed ai direttori dei servizi minorili dipendenti, e, su proposta di questi ultimi, con riguardo al personale dei medesimi servizi minorili.



Titolo IV

Amministrazione degli Archivi Notarili

Art.10 **(Fondo Unico di Amministrazione residuo Anno 2010)**

Una quota del fondo Unico di Amministrazione 2010 sarà distribuita al personale in base all'apporto individuale profuso nell'attività lavorativa, sulla base dei criteri di seguito individuati.

Sarà preso in considerazione tutto il personale dell'unità organizzativa sede di valutazione presente a qualunque titolo.

Il personale destinatario di sanzione disciplinare superiore al rimprovero, divenuta definitiva nel corso dell'anno di riferimento, così come pure il personale sospeso cautelativamente dal servizio, è escluso dalla valutazione per l'attribuzione della corrispondente quota di FUA.

A ciascun dipendente valutato verrà attribuito un coefficiente di riparto che sarà utilizzato per la distribuzione della quota di FUA da parte dell'Ufficio Centrale degli Archivi Notarili.

Art. 11 **(Definizione dell'unità organizzativa sede di valutazione)**

La valutazione del personale dovrà essere eseguita nell'ambito dell'unità organizzativa.

Per l'Amministrazione centrale l'unità organizzativa coincide con l'Ufficio Centrale degli Archivi Notarili.

Per quanto concerne gli Archivi notarili distrettuali, l'unità organizzativa coincide con il singolo ufficio.

Art. 12 **(Organo valutatore)**

Presso l'Amministrazione centrale, organo valutatore è il dirigente generale su proposta del dirigente di 2^a fascia incaricato della direzione dell'ufficio.

Presso gli archivi notarili, sedi dirigenziali, organo valutatore è il dirigente, titolare o reggente. In caso di reggente privo di detta qualifica e per le sedi non dirigenziali, organo valutatore è il direttore generale su proposta del reggente o del capo dell'archivio



Titolo V

Disposizioni comuni

Art. 13 **(Misurazione della prestazione)**

Per il personale appartenente alle aree funzionali prima, seconda e terza, la valutazione complessiva del dipendente è articolata secondo i seguenti criteri:

- Prestazione più che adeguata (coeff. 1,1)
- Prestazione adeguata (coeff. 0,90).

Il giudizio di adeguatezza della prestazione viene espresso tenendo conto dell'accuratezza e affidabilità del lavoro svolto; versatilità nello svolgimento delle mansioni, condizioni di disagio nell'assolvimento dei compiti attribuiti (percentuale di vacanza rispetto all'organico dell'ufficio o dell'unità organizzativa).

Art. 14 **(Assegnazione del coefficiente)**

Nell'ambito di ciascuna unità organizzativa, all'esito del periodo di valutazione, l'Organo valutatore, prima della determinazione definitiva, comunica a ciascun dipendente la scheda di valutazione personale (Allegato A). In caso di contestazione, il dipendente deve essere sentito, anche con l'assistenza di un rappresentante sindacale, entro dieci giorni dall'avvenuta comunicazione, scaduti i quali, l'Organo valutatore procede, motivando, alla valutazione definitiva.

Art. 15 **(Definizione delle fasce di riparto e distribuzione del FUA)**

Il coefficiente di cui all'art. 13 sarà utilizzato per la distribuzione della quota di FUA dagli uffici centrali e periferici di riferimento precedentemente indicati per ciascuna Amministrazione.

L'importo effettivamente attribuito deve essere determinato tenendo conto, oltre che del suddetto coefficiente, anche dei livelli retributivi riferiti all'indennità di amministrazione, dei giorni di presenza (da individuare secondo quanto riportato nell'allegato B) e della percentuale di part-time (nel solo caso di part-time orizzontale).



ALLEGATO A

SCHEDA DI VALUTAZIONE

UFFICIO

Il Valutatore _____ con la qualifica di _____

Cognome e nome	
Qualifica e fascia retributiva	
Sezione / Reparto	
Misurazione della prestazione	
• Prestazione più che adeguata	Coeff.
• Prestazione adeguata	
inserire il coefficiente corrispondente alla prestazione	

Il Valutatore: Li _____; Firma _____

Il Dipendente per presa visione: Li _____; Firma _____

Misurazione della prestazione <i>(da compilare solo in caso osservazioni del dipendente)</i>	
• Prestazione più che adeguata	Coeff.
• Prestazione adeguata	
inserire il coefficiente corrispondente alla prestazione	

Motivazioni:

Il Valutatore: Li _____; Firma _____

Il Dipendente per presa visione: Li _____; Firma _____

LA PARTE PUBBLICA

Paolo Calvino

LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI

[Signature] CISC FP
[Signature] CONISAL UMISA
[Signature] INTESA

ALLEGATO B

FUA 2010

Le giornate di effettivo servizio comprendono la giornata del sabato ovvero altra giornata lavorativa, ove l'articolazione dell'orario di lavoro si svolga su 5 giornate lavorative, i riposi compensativi, i soli permessi sindacali orari, quelli per donazione di sangue, quelli per donazione di midollo osseo e quelli ai sensi della legge 104/1992, le missioni, i servizi fuori sede ed i corsi di aggiornamento organizzati nell'interesse dell'Amministrazione.

LA PARTE PUBBLICA

Salvo Caliendo

LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI

Esma RISC FP
Giuseppe Dominus CONFSAZ UNSA
Peter De INTESA