



Ministero della Giustizia

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

L'anno 2010 il giorno _____ del mese di _____, in una sala del Ministero della
giustizia

Le Parti,

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 valutazione e indicando i criteri di ripartizione delle risorse del fondo unico di Amministrazione;

visto l'articolo 33 del CCNI sottoscritto in data / /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 meritocratica 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 è essenziale l'apporto individuale del personale dipendente da questa Amministrazione e che questi non possono che fare riferimento al periodo di osservazione successivo all'efficacia del presente Accordo;

ritenuto, pertanto, che gli obiettivi da raggiungere nel medesimo periodo ed in via sperimentale, possono individuarsi nella incentivazione della crescita e dello sviluppo dei dipendenti attraverso elementi di valutazione quali l'affidabilità, la capacità di lavoro in autonomia, lo spirito di iniziativa e di orientamento al risultato, per come meglio specificati negli articoli che seguono;

Sentito l'Organismo Indipendente di Valutazione;

CONCORDANO

LA PARTE PUBBLICA

Sen. _____

LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI

CIGL FP _____

CISL FFS _____

UIL PA _____

CONFSAL/UNSA _____

RDB PI _____

FLP _____

FEDERAZIONE INTESA _____

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 premianti di seguito elaborati.

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.

Ciascun dipendente valutato verrà inserito in una specifica fascia alla quale corrisponde un coefficiente di riparto (vedi allegato C) 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 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 premianti di seguito elaborati.

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.

Ciascun dipendente valutato verrà inserito in una specifica fascia alla quale corrisponde un coefficiente di riparto (vedi allegato C) 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 V Disposizioni comuni

Art. 13

(Modalità di valutazione della prestazione lavorativa)

Per l'anno 2010, in via sperimentale, dovranno essere adottati due distinte modalità di valutazione della prestazione lavorativa.

Per il periodo antecedente l'efficacia del presente accordo, la valutazione della prestazione individuale dei dipendenti dell'Amministrazione sono realizzate attraverso una procedura che tiene conto di comportamenti e competenze (allegato A). In particolare, sono oggetto di valutazione i fattori di seguito indicati:

a. **Qualità, livello di diligenza raggiunto nelle prestazioni effettuate** – cura, precisione, attenzione nello svolgimento delle attività di competenza (punteggio da 1 a 3)

- Sufficiente 1
- Buona 2
- Ottima 3

b. **Attitudini personali** (versatilità nello svolgimento delle mansioni, capacità relazionali con i colleghi e con l'utenza, propensione alla risoluzione dei problemi e all'aggiornamento) (punteggio da 1 a 3)

- Sufficienti 1
- Buone 2
- Ottime 3

c. **Condizioni di disagio nell'assolvimento dei compiti attribuiti** (percentuale di vacanza rispetto all'organico dell'ufficio o dell'unità organizzativa) (punteggio da 1 a 3)

- Ordinario 1
- Rilevante 2
- Elevato 3

d. **Assiduità nei compiti affidati** (basato sulle ore complessive di lavoro prestato costruito mediante la formula: $(3 \times (\text{prestazione effettiva}/\text{prestazione massima astrattamente eseguibile, quantificata in 144 ore per ciascun mese}))$).

Per il personale NEP, il fattore d), assiduità nei compiti affidati, è conteggiato con riferimento alle giornate di lavoro effettivamente prestate mediante la formula: $(3 \times (\text{giornate effettive}/\text{giornate massime astrattamente eseguibili, quantificate in 26 giorni per ciascun mese}))$.

Per il periodo successivo gli obiettivi prefissati sono quelli di incentivare la crescita e lo sviluppo dei dipendenti attraverso la valutazione della affidabilità, della capacità di lavoro in autonomia, e dello spirito di iniziativa e orientamento al risultato. Il tutto al fine di sensibilizzare gli stessi al perseguimento dei fini istituzionali dell'Amministrazione nel suo complesso e nelle sue singole articolazioni, incrementandone l'efficienza.

Pertanto, la valutazione dell'apporto individuale dei dipendenti dell'Amministrazione è realizzata tenendo conto dei seguenti elementi:

- Affidabilità
- Capacità
- Conoscenze

La valutazione delle prestazioni è effettuata utilizzando la scheda sintetica allegata (allegato B) in cui sono indicati i fattori di valutazione.

ALLEGATO D

FUA 2010

Salvo l'intervento di modifiche normative o di norme interpretative, 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 permessi sindacali, 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

LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI