

Riferimenti normativi

DECRETO LEGISLATIVO del 3 febbraio 1993, n. 29 (come sostituito dal decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165)

Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle Amministrazioni pubbliche.

(Pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 106 del 9 maggio 2001, S.O. n. 112/L)

(omissis)

Art. 20

Verifica dei risultati

(Art. 20 del d.lgs. n. 29 del 1993, come sostituito dall'art. 6 del d.lgs. n. 470 del 1993 e successivamente modificato prima dall'art. 43, comma 1 del d.lgs. n. 80 del 1998 poi dall'art. 6 del d.lgs. n. 387 del 1998 e, infine, dagli artt. 5, comma 5 e 10, comma 2 del d.lgs. n. 286 del 1999).

1. Per la Presidenza del Consiglio dei ministri e per le amministrazioni che esercitano competenze in materia di difesa e sicurezza dello Stato, di polizia e di giustizia, le operazioni di verifica sono effettuate dal Ministro per i dirigenti e dal Consiglio dei Ministri per i dirigenti preposti ad ufficio di livello dirigenziale generale. I termini e le modalità di attuazione del procedimento di verifica dei risultati da parte del Ministro competente e del Consiglio dei Ministri sono stabiliti rispettivamente con regolamento ministeriale e con decreto del Presidente della Repubblica adottato ai sensi dell'art. 17, della legge 23 agosto 1988, n. 400, e successive modificazioni ed integrazioni, ovvero, fino alla data di entrata in vigore di tale decreto, con provvedimenti dei singoli ministri interessati.

DECRETO LEGISLATIVO del 30 luglio 1999, n. 286.

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'articolo 11 della L. 15 marzo 1997, n. 59.

(Pubblicato nella Gazzetta Ufficiale 18 agosto 1999, n. 193)

(omissis)

Art. 5

La valutazione del personale con incarico dirigenziale

1. Le pubbliche amministrazioni, sulla base anche dei risultati del controllo di gestione, valutano, in coerenza a quanto stabilito al riguardo dai contratti collettivi nazionali di lavoro, le prestazioni dei propri dirigenti, nonché i comportamenti relativi allo sviluppo delle risorse professionali, umane e organizzative ad essi assegnate (competenze organizzative).

2. La valutazione delle prestazioni e delle competenze organizzative dei dirigenti tiene particolarmente conto dei risultati dell'attività amministrativa e della gestione. La valutazione ha periodicità annuale. Il procedimento per la valutazione è ispirato ai principi della diretta conoscenza dell'attività del valutato da parte dell'organo proponente o valutatore di prima istanza, della approvazione o verifica della valutazione da parte dell'organo competente o valutatore di seconda istanza, della partecipazione al procedimento del valutato.

3. Per le amministrazioni dello Stato, la valutazione è adottata dal responsabile dell'ufficio dirigenziale generale interessato, su proposta del dirigente, eventualmente diverso, preposto all'ufficio cui è assegnato il dirigente valutato. Per i dirigenti preposti ad uffici di livello dirigenziale generale, la valutazione è adottata dal capo del dipartimento o altro dirigente generale sovraordinato. Per i dirigenti preposti ai centri di responsabilità delle rispettive amministrazioni ed ai quali si riferisce l'articolo 14, comma 1, lettera b), del decreto legislativo n. 29 del 3 febbraio 1993, la valutazione è effettuata dal Ministro, sulla base degli elementi forniti dall'organo di valutazione e controllo strategico.

4. La procedura di valutazione di cui al comma 3, costituisce presupposto per l'applicazione delle misure di cui all'articolo 21, commi 1 e 2, del decreto legislativo n. 29 del 3 febbraio 1993, in materia di responsabilità dirigenziale. In particolare, le misure di cui al comma 1, del predetto articolo si applicano allorché i risultati negativi dell'attività amministrativa e della gestione o il mancato raggiungimento degli obiettivi emergono dalle ordinarie ed annuali procedure di valutazione. Tuttavia, quando il rischio grave di un risultato negativo si verifica prima della scadenza annuale, il procedimento di valutazione può essere anticipatamente concluso. Il procedimento di valutazione è anticipatamente concluso, inoltre nei casi previsti dal comma 2, del citato articolo 21, del decreto legislativo n. 29 del 3 febbraio 1993.

5. Nel comma 8 dell'articolo 20 del decreto legislativo n. 29 del 3 febbraio 1993, sono aggiunte alla fine del secondo periodo le seguenti parole: "ovvero, fino alla data di entrata in vigore di tale decreto, con provvedimenti dei singoli Ministri interessati". Sono fatte salve le norme proprie dell'ordinamento speciale della carriera diplomatica e della carriera prefettizia, in materia di valutazione dei funzionari diplomatici e prefettizi.

DECRETO LEGISLATIVO 30 luglio 1999, n. 303

Ordinamento della Presidenza del Consiglio dei Ministri, a norma dell'articolo 11 della L. 15 marzo 1997, n. 59.

(Pubblicato nella Gazzetta Ufficiale 1° settembre 1999, n. 205, S.O.)

(omissis)

Art. 7

Autonomia organizzativa

6. Le disposizioni che disciplinano i poteri e le responsabilità dirigenziali nelle pubbliche amministrazioni, con particolare riferimento alla valutazione dei risultati, si applicano alla Presidenza nei limiti e con le modalità da definirsi con decreto del Presidente, sentite le organizzazioni sindacali, tenuto conto della peculiarità dei compiti della Presidenza. Il Segretario generale e, per le strutture ad essi affidate, i Ministri o Sottosegretari delegati, indicano i parametri organizzativi e funzionali, nonché gli obiettivi di gestione e di risultato cui sono tenuti i dirigenti generali preposti alle strutture individuate dal Presidente.

C.C.N.L. per il quadriennio 1998-2001 ed
il primo biennio economico 1998-1999 del personale dirigente dell'AREA 1

(omissis)

Art. 6

Informazione

1. L'amministrazione - allo scopo di rendere trasparente e costruttivo il confronto tra le parti a tutti i livelli delle relazioni sindacali, informa periodicamente e tempestivamente i soggetti sindacali di cui all'art. 10, sugli atti organizzativi di valenza generale, anche di carattere finanziario, concernenti il rapporto di lavoro dei dirigenti sia di prima che di seconda fascia, l'organizzazione degli uffici, la gestione complessiva delle risorse umane e la costituzione dei fondi previsti dal presente contratto.

2. Nelle materie per le quali il presente C.C.N.L. prevede la contrattazione collettiva integrativa o la concertazione e la consultazione, l'informazione è preventiva. Il contratto integrativo individuerà le altre materie in cui l'informazione dovrà essere preventiva o successiva.

3. Ai fini di una più compiuta informazione le parti, su richiesta, si incontrano comunque con cadenza almeno annuale ed, in ogni caso, in presenza di iniziative concernenti le linee di organizzazione degli uffici e dei servizi ovvero per l'innovazione tecnologica nonché per eventuali processi di dismissione, esternalizzazione e trasformazione degli stessi.

1. L'informazione è data, in particolare, sui criteri generali inerenti le seguenti materie:

- a) sistemi di valutazione dell'attività dei dirigenti;
- b) articolazione delle posizioni organizzative, delle funzioni e delle connesse responsabilità ai fini della retribuzione di posizione dei dirigenti;
- c) tutela in materia di igiene, ambiente, sicurezza e prevenzione nei luoghi di lavoro;
- d) condizioni, requisiti e limiti per il ricorso alla risoluzione consensuale;
- e) gestione delle iniziative socio-assistenziali a favore dei dirigenti.

2. L'articolazione delle posizioni organizzative, delle funzioni e delle connesse responsabilità ai fini della retribuzione di posizione dei dirigenti, di cui al punto b) del precedente comma 4, è effettuato dalle Amministrazioni, con l'obiettivo di evitare il criterio gerarchico come titolo esclusivo, in base ai seguenti criteri generali:

- a) ampiezza della struttura;
- b) collocazione della posizione nell'ambito dell'organizzazione dell'Amministrazione;
- c) responsabilità implicate dalla posizione;
- d) requisiti richiesti per lo svolgimento dell'attività di competenza.

Tenuto conto della facoltà della singola Amministrazione di rivedere periodicamente le posizioni delle funzioni dirigenziali e dei correlati incarichi, in relazione ai processi di riorganizzazione strutturale ed ai programmi di miglioramento dell'efficienza ed efficacia dei servizi, trova applicazione l'art. 19 comma 1 secondo periodo del D. lgs. n. 29/1993.

Art. 7

Concertazione

1. E' comunque attivata la concertazione sui criteri generali relativamente alle seguenti materie:

- a) sistemi di valutazione dell'attività dei dirigenti;
- b) articolazione delle posizioni organizzative, delle funzioni e delle connesse responsabilità ai fini della retribuzione di posizione dei dirigenti;
- c) tutela in materia di igiene, ambiente, sicurezza e prevenzione nei luoghi di lavoro;
- d) condizioni, requisiti e limiti per il ricorso alla risoluzione consensuale.

2. La concertazione si svolge in appositi incontri che iniziano entro il quarto giorno dalla richiesta; durante la concertazione le parti si adeguano, nei loro comportamenti, ai principi di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza.

3. La concertazione si conclude nel termine massimo di quindici giorni dalla relativa richiesta. Dell'esito della stessa è redatto specifico verbale dal quale risultino le posizioni delle parti e gli eventuali impegni assunti. Decorso infruttuosamente tale termine, le parti riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione.

(omissis)

Art. 35

Verifica e valutazione dei risultati dei dirigenti

1. Le amministrazioni, in base ai propri ordinamenti, con gli atti da questi previsti, autonomamente assunti in relazione anche a quanto previsto dall'art.1 del D.lgs. n. 286/1999, definiscono - privilegiando nella misura massima possibile, soprattutto relativamente agli uffici periferici - l'utilizzazione di dati oggettivi, meccanismi e strumenti di monitoraggio e valutazione dei costi, dei rendimenti e dei risultati dell'attività svolta dai dirigenti, in relazione ai programmi e obiettivi da perseguire correlati alle risorse umane, finanziarie e strumentali effettivamente rese disponibili.

2. Le prestazioni, l'attività organizzativa dei dirigenti e il livello di conseguimento degli obiettivi assegnati sono valutati con i sistemi, le procedure e le garanzie individuate in attuazione del comma 1 sulla base anche dei risultati del controllo di gestione, o da quelli eventualmente previsti dagli ordinamenti degli enti e amministrazioni per i dirigenti che rispondano direttamente all'organo di direzione politica.

3. Le amministrazioni adottano preventivamente i criteri generali che informano i sistemi di valutazione della prestazione e delle competenze organizzative dei dirigenti nonché dei relativi risultati di gestione. Tali criteri, che dovranno tener conto in modo esplicito della correlazione delle direttive impartite, degli obiettivi da perseguire e delle risorse umane, finanziarie, e strumentali effettivamente poste a disposizione degli stessi dirigenti, sono oggetto di informazione preventiva, seguita, a richiesta, da concertazione.

4. I criteri di valutazione sono comunicati ai dirigenti prima dell'inizio dei relativi periodi di riferimento.

5. La valutazione dei dirigenti deve essere improntata ai principi di trasparenza e pubblicità dei criteri e dei risultati: deve essere osservato il principio della partecipazione al procedimento del valutato, anche attraverso la comunicazione ed il contraddittorio da realizzare in tempi certi e congrui.

6. La valutazione è ispirata alla diretta conoscenza dell'attività del valutato da operare da parte dell'organo proponente o valutatore di prima istanza ai sensi del D.lgs. n. 286/1999; essa non può essere svolta dagli organi preposti a servizi ispettivi o di regolarità contabile o legittimità amministrativa.

7. Le procedure ed i principi sulla valutazione della dirigenza, dettati dal decreto legislativo n. 286/1999, si applicano a tutti i tipi di responsabilità dirigenziale previsti dal decreto legislativo n. 29/1993.

8. La revoca anticipata rispetto alla scadenza può avere luogo solo per motivate ragioni organizzative e gestionali oppure in seguito all'accertamento dei risultati negativi di gestione o della inosservanza delle direttive impartite ai sensi dell'art. 21 del D.lgs.n. 29 del 1993. Per la revoca anticipata rispetto alla scadenza resta comunque fermo quanto previsto dall'art. 13, comma 4, ultimo capoverso del presente C.C.N.L.

9. La valutazione può essere anticipata, anche ad iniziativa del dirigente interessato, nel caso di evidente rischio grave di risultato negativo della gestione che si verifichi prima della scadenza annuale.