



Ministero dei Trasporti

DIPARTIMENTO PER I TRASPORTI TERRESTRI, PERSONALE, AFFARI GENERALI E LA PIANIFICAZIONE GENERALE DEI TRASPORTI
DIREZIONE GENERALE PER IL PERSONALE, IL BILANCIO ED I SERVIZI GENERALI

INTESA SUI CRITERI DI CONFERIMENTO, CONFERMA E REVOCA DEGLI INCARICHI DIRIGENZIALI E SUL SISTEMA DI VALUTAZIONE DEI DIRIGENTI

Il giorno 22 marzo 2007 i rappresentanti delle OO.SS. dell'Area Dirigenza e la parte pubblica che hanno preso parte ai lavori del tavolo tecnico costituito per definire sia i criteri di conferimento, conferma e revoca degli incarichi dirigenziali sia il sistema di valutazione dei dirigenti si sono riuniti presso la sede del Ministero e, a conclusione dei lavori, hanno sottoscritto il presente verbale con il quale congiuntamente licenziano i documenti allegati, che hanno formato oggetto della prevista concertazione.

Roma, 22 marzo 2007

PARTE PUBBLICA

F.to Il Capo Dipartimento

PARTE SINDACALE

F.to CGIL/FP,
CIS/FPS
UIL/PA
DIRSTAT
CONFSAL/UNSA(solo il decreto di
conferimento)



Ministero dei Trasporti

IL MINISTRO DEI TRASPORTI

- Visti gli articoli 4 e 14 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, recante “Disciplina dell’attività di Governo e ordinamento della Presidenza del Consiglio dei Ministri”, che distinguono le funzioni di indirizzo politico-amministrativo da quelle della gestione amministrativa e articolano l’attività delle amministrazioni statali sulla base di obiettivi e programmi;
- Visto, in particolare, l’articolo 19 della citata legge n. 165 del 2001 che reca le disposizioni generali in materia di incarichi di funzioni dirigenziali;
- Visto l’articolo 20 del CCNL della dirigenza dell’Area 1 - quadriennio 2002-2005, sottoscritto il 21 aprile 2006 (GU n. 107 del 10 maggio 2006 - Supplemento ordinario n. 118) che contiene la disciplina specifica del conferimento degli incarichi dirigenziali;
- Considerato, inoltre, che il conferimento di funzioni dirigenziali, essendo strettamente legato ai principi costituzionali di imparzialità e buon andamento, presuppone la valutazione dell’idoneità tecnica dei dirigenti interessati a perseguire gli obiettivi posti dal potere esecutivo, così come previsto dalla giurisprudenza amministrativa (TAR Lazio, Sezione II ter, 19.2.2003, nn. 3277 e 3278; TAR Lazio, Sezione II ter, 8.4.2003, nn. 3273, 3274, 3275 e 3276; TAR Lazio, Sezione I, 4.6.2003, n.6715);
- Vista la legge n. 145 del 2002, recante “Disposizioni per il riordino della dirigenza statale e per favorire lo scambio di esperienze e l’integrazione tra pubblico e privato”, in particolare gli articoli 3, recante norme in materia di incarichi dirigenziali, e 10, comma 2, che dispone l’istituzione di ruoli dirigenziali per singole amministrazioni;
- Vista la circolare del Ministro della funzione pubblica 31 luglio 2002, concernente “Modalità applicative della legge sul riordino della dirigenza” (G.U. n. 182 del 5-8-2002);
- 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’articolo 11 della legge 15 marzo 1997, n. 59” e in particolare l’articolo 8 concernente la direttiva di indirizzo politico-amministrativo documento base per la programmazione e la definizione degli obiettivi delle unità dirigenziali;
- Vista la legge 7 agosto 1990, n. 241, in particolare gli articoli 7 e seguenti che recano disposizioni per la partecipazione al procedimento amministrativo dei soggetti interessati;
- Vista la legge 11 febbraio 2005, n. 15, recante “modifiche ed integrazioni alla legge 7 agosto 1990, n. 241”, pubblicata nella Gazzetta ufficiale n. 42 del 21 febbraio 2005;
- Visto l’articolo 4 del DPCM 18 ottobre 1994, n. 692, concernente le modalità di esercizio del diritto di accesso agli atti relativi alla procedura di nomina o di conferimento di incarichi dirigenziali;
- Visto il decreto-legge 18 maggio 2006, n. 181, recante *Disposizioni urgenti in materia di riordino delle attribuzioni della Presidenza del Consiglio dei Ministri e dei Ministeri*, pubblicato nella Gazzetta ufficiale n. 114 del 18 maggio 2006, convertito con legge 17 luglio 2006 n. 233;
- Vista la deliberazione n. 24/2004/G della Corte dei conti - Sezione centrale di controllo sulla

gestione delle amministrazioni dello Stato - II Collegio – assunta nell’adunanza del 11 novembre 2004, recante la relazione in materia di “riordino della dirigenza statale: l’attuazione della legge 15 luglio 2002, n. 145, e i nuovi strumenti per la selezione e la formazione dei dirigenti”, nella quale si rileva “*il dettato del 1° comma dell’art. 19 del decreto legislativo 165/2001 che nello stabilire quale siano in astratto i criteri che devono ispirare il conferimento di ciascun incarico non distingue fra incarichi di livello generale e non. Così come non distingue il CCNL che, inserendo la materia del conferimento degli incarichi dirigenziali nel capo III dedicato alle norme comuni, al comma 7 dell’art. 13 non si riferisce ai soli uffici di livello non generale*” dispone che “*i criteri in questione debbano essere elaborati anche nei confronti degli incarichi di livello generale*”;

Considerato che la Corte dei Conti, Sezione centrale di controllo di legittimità su atti del Governo e delle Amministrazioni dello Stato, con deliberazione n. 6 del 9 febbraio 2006, ha ritenuto che il “*combinato disposto degli articoli 13, comma 7, 6 e 7 del CCNL – area dirigenti – quadriennio 1998-2001, impone un obbligo di informazione preventiva relativamente alla fissazione dei criteri generali per il conferimento degli incarichi dirigenziali, informazione preventiva da intendersi finalizzata proprio a consentire ai soggetti interessati di inoltrare la richiesta di concertazione*”;

Ritenuto di dover procedere alla definizione dei criteri per l’affidamento, l’avvicendamento e la revoca degli incarichi dirigenziali, ai sensi dell’articolo 20 del CCNL del personale dirigente di prima e seconda fascia dell’Area 1, nel rispetto dei principi e delle procedure stabiliti dall’articolo 19 del decreto legislativo n. 165 del 2001, così come modificato dalla legge n. 145 del 2002;

Visto l’accordo di concertazione sottoscritto con le organizzazioni sindacali il 22.marzo 2007;

DECRETA

Art. 1

Principi generali

1. Le disposizioni del presente decreto si applicano al conferimento degli incarichi di funzione dirigenziale di prima e di seconda fascia presso gli uffici centrali e periferici del Ministero dei Trasporti.

2. Gli incarichi dirigenziali sono attribuiti in relazione alle esigenze del migliore funzionamento delle strutture amministrative dei vari settori del Ministero dei Trasporti, ponendo il dirigente al centro del processo di valorizzazione della sua persona e della sua capacità professionale in armonia con le dinamiche di ottimizzazione delle risorse e di incremento dei livelli di efficienza e di efficacia dell’azione amministrativa.

3. Il conferimento dell’incarico avviene previo confronto con il dirigente in ordine alla determinazione delle risorse umane, finanziarie, strumentali, alla definizione degli obiettivi e dell’oggetto del provvedimento, nonché ai risultati da conseguire, ai sensi dell’art. 3 del CCNL della dirigenza dell’Area 1 – quadriennio 2002-2005 -, sottoscritto il 21 aprile 2006, di seguito denominato *CCNL*.

4. L’individuazione delle risorse umane, materiali ed economico-finanziarie da destinare alle diverse finalità e la loro ripartizione tra gli uffici di livello dirigenziale generale è effettuata – in attuazione dell’art. 4, comma 1, lettera c), del decreto legislativo n. 165 del 2001 (riguardo al numero dei dirigenti) - dall’organo di governo del Ministero dei Trasporti. A seguito di tale

adempimento, i dirigenti preposti agli uffici di livello dirigenziale generale conferiscono gli incarichi dirigenziali nell'ambito dei propri uffici in attuazione della procedura di cui all'art. 9.

5. Il conferimento degli incarichi dirigenziali di cui al comma 2 viene effettuato sulla base dei criteri e delle modalità di seguito indicate, avendo cura di garantire la migliore utilizzazione delle competenze professionali dei dirigenti in relazione ai risultati da conseguire e tenendo conto della disponibilità manifestata al riguardo dai dirigenti stessi.

6. Tutti i dirigenti hanno diritto ad un incarico ai sensi dell'art. 20, comma 1, del CCNL. I dirigenti ai quali non sia affidata la titolarità di uffici dirigenziali svolgono - ai sensi dell'art. 6, comma 1, del D.P.R. 23 aprile 2004, n. 108 - per l'amministrazione nella quale sono inquadrati in ruolo, incarichi aventi ad oggetto l'esercizio di funzioni ispettive, di consulenza, studio e ricerca o altri incarichi specifici di livello dirigenziale ove previsti dall'organizzazione ministeriale, compresi quelli da svolgere presso organi collegiali di enti pubblici in rappresentanza dell'amministrazione.

7. Tutti gli incarichi sono conferiti a tempo determinato e possono essere rinnovati. La durata degli stessi è correlata agli obiettivi prefissati e non può essere inferiore a tre anni né superiore a cinque anni. Per gli incarichi di cui all'art. 19, comma 6, del citato decreto legislativo n. 165 del 2001 la durata è stabilita dal decreto legislativo medesimo. In ogni caso, gli stessi incarichi non possono superare la durata di 5 anni, ai sensi del combinato disposto degli artt. 36 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e art. 10, comma 4, del decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368.

8. Al fine del conferimento dell'incarico dirigenziale nonché della stipula del contratto contenente la definizione del corrispondente trattamento economico, il Direttore generale del Personale comunica a tutti i dirigenti copia del decreto ministeriale di determinazione dell'articolazione delle posizioni dirigenziali e della relativa retribuzione di posizione di parte variabile.

9. Le amministrazioni adottano procedure dirette a consentire il tempestivo rinnovo degli incarichi dei dirigenti al fine di assicurare la certezza delle situazioni giuridiche e garantire la continuità dell'azione amministrativa, nel rispetto dei principi costituzionali del buon andamento e dell'imparzialità delle pubbliche amministrazioni stesse.

10. Nel conferimento degli incarichi dirigenziali si tiene conto del principio di pari opportunità fra uomini e donne.

Art. 2

Conferimento degli incarichi

1. Con riferimento alla normativa citata in premessa, nonché alle disposizioni del vigente contratto collettivo di lavoro, il conferimento degli incarichi ai dirigenti di prima e di seconda fascia, di durata non superiore a cinque anni, avviene previa pubblicazione dei posti vacanti, nel rispetto dei seguenti criteri:

- a) natura e caratteristiche degli obiettivi prefissati;

- b) attitudini e capacità professionale del singolo dirigente, valutate anche in considerazione dei risultati conseguiti con riferimento agli obiettivi fissati nella direttiva annuale e negli altri atti di indirizzo del Ministro;
- c) rotazione degli incarichi, la cui applicazione è finalizzata a garantire la più efficace ed efficiente utilizzazione delle risorse in relazione ai mutevoli assetti funzionali ed organizzativi e ai processi di riorganizzazione, al fine di favorire lo sviluppo della professionalità dei dirigenti.

Art. 3

Conferimento degli incarichi ai nuovi assunti

1. Il conferimento degli incarichi ai dirigenti di nuova nomina deve tener conto dei criteri di cui all'art. 2, comma 1, lettere a) e b) nonché della posizione occupata nella relativa graduatoria di merito.
2. Le posizioni dirigenziali da attribuire a dirigenti di nuova nomina, vengono individuate e messe a disposizione, al fine di consentire loro di esprimere le preferenze, dopo aver effettuato un interpello diretto a tutti i dirigenti già in servizio.
3. Il conferimento di nuovi incarichi ai sensi dell'art. 19, commi 5-bis e 6, del decreto legislativo n. 165 del 2001, viene effettuato previa verifica, mediante interpello, dell'insussistenza o indisponibilità di professionalità interne dell'area dirigenziale.

Art. 4

Banca dati del personale dirigente

1. Presso la Direzione generale del personale é istituita una banca dati informatizzata del personale dirigenziale presso cui sono memorizzati i dati curriculari, i dati relativi agli incarichi conferiti (ivi compresi gli incarichi aggiuntivi di cui all'art. 60 del CCNL) nonché i dati relativi alla valutazione del risultato effettuata ai sensi dell'articolo 21 del CCNL.
2. La banca dati di cui al comma 1 è regolamentata conformemente alle disposizioni di cui al decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196, in materia di protezione dei dati personali; in ogni caso deve essere prevista la nomina del responsabile del trattamento dei dati nonché il diritto di accesso e di rettifica dei dirigenti sulla propria documentazione, anche mediante privilegio di accesso individuale in lettura.
3. L'aggiornamento di detta banca dati è assicurato, con cadenza annuale, sia dalla Direzione generale per il personale che dai dirigenti stessi che possono, ove necessario, integrare e modificare il *curriculum* già in possesso dell'Amministrazione, previa attribuzione di apposito codice di accesso per la modifica diretta del proprio *curriculum*.
4. Anche al fine di agevolare il diritto di accesso dei dirigenti interessati, ai sensi della legge n. 241 del 1990, copia dei *curricula* e della documentazione riguardante la valutazione dell'attività dei dirigenti stessi sono inseriti nel rispettivo fascicolo personale.
5. In ogni caso, salvo l'accesso del dirigente interessato al proprio fascicolo, le disposizioni relative all'accesso ai documenti amministrativi non si applicano alle attività di valutazione dei dirigenti ai sensi dell'art. 1, comma 5, del decreto legislativo n. 286 del 1999.

Art. 5

Pubblicità delle posizioni dirigenziali

1. L'Amministrazione, ai sensi dell'art. 20, comma 10, del CCNL, cura la pubblicità e l'aggiornamento costante dell'elenco degli incarichi conferiti e dei posti dirigenziali vacanti, al fine di consentire ai dirigenti interessati l'esercizio del diritto a produrre eventuali domande per l'accesso a tali posti.

2. La pubblicità e l'aggiornamento avviene mediante specifica lettera circolare, da inviare a tutti i dirigenti almeno ogni sei mesi nonché tramite la pubblicazione costante e tempestiva di tali dati nel sito Internet dell'Amministrazione.

Art. 6

Rinnovo dell'incarico. Risoluzione consensuale del rapporto

1. L'incarico di funzione dirigenziale è rinnovabile, ai sensi dell'art. 20, comma 5, del CCNL, a meno che sia imputabile al dirigente il mancato raggiungimento degli obiettivi ovvero l'inosservanza delle direttive impartite, valutati con i sistemi e le garanzie di cui all'articolo 5 del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 286, e con i criteri e le procedure di cui all'articolo 21 del CCNL. In caso di rinnovo, non si applica la procedura di cui all'articolo 8.

2. Salvo quanto previsto dalle disposizioni legislative e contrattuali vigenti, è fatta salva comunque la risoluzione consensuale del rapporto.

3. Ferme restando le procedure di mobilità previste dall'art. 30 e seguenti del decreto legislativo 165 del 2001, il dirigente, che abbia chiesto l'attribuzione di un diverso incarico disponibile nell'ambito della propria Amministrazione e l'Amministrazione stessa l'abbia negato, decorsi due anni dal conferimento dell'incarico ricoperto, ha la facoltà - ai sensi dell'art. 34, comma 2, del CCNL - di transitare, in presenza della relativa vacanza organica, nei ruoli di un'altra amministrazione pubblica disponibile al conferimento di un incarico. Il nullaosta dell'amministrazione di appartenenza è sostituito dal preavviso di quattro mesi.

Art. 7

Avvicendamento e revoca degli incarichi

1. Tutti i dirigenti del Ministero dei Trasporti hanno diritto, ai sensi dell'articolo 20, comma 1, del CCNL, ad un incarico di funzione dirigenziale.

2. L'avvicendamento negli incarichi tra i dirigenti in servizio può avvenire, al termine del periodo dell'incarico stesso, salvo la motivazione di cui alla lettera e), sulla base dei seguenti elementi:

- a) motivate e pubblicizzate ragioni organizzative e gestionali, sentiti i dirigenti interessati;
- b) valutazioni delle attitudini e delle capacità professionali oggettivamente verificate;
- c) risultati conseguiti nello svolgimento di precedenti funzioni dirigenziali in relazione all'incarico da conferire;
- d) rotazione degli incarichi per favorire lo sviluppo della professionalità dei dirigenti;
- e) richiesta del dirigente interessato di assegnazione di posto vacante, tramite nuova stipulazione di atto di incarico;

3. In tutti i casi di attribuzione di incarico diverso non conseguente all'accertamento dei risultati negativi di gestione o della grave inosservanza delle direttive impartite, di cui all'articolo

21 del decreto legislativo n. 165 del 2001, i dirigenti trasferiti hanno diritto, ad un incarico di pari valore economico, ai sensi dell'art. 62 del CCNL.

4. Ove non siano disponibili posizioni dirigenziali vacanti di pari fascia, l'Amministrazione regola gli effetti economici correlati all'attribuzione di un eventuale incarico di importo inferiore sulla base di criteri e termini definiti nella contrattazione integrativa. Tra i criteri sarà prevista l'attribuzione di una retribuzione di posizione il cui valore economico non sia inferiore del 10% rispetto a quella corrisposta in relazione al precedente incarico.

5. In materia di conferimento di incarichi dirigenziali, sono fatti salvi i principi vigenti in caso di revoca del comando o del distacco dei dirigenti appartenenti al ruolo dirigenziale dell'Amministrazione, nonché le disposizioni di cui al CCNL quadro del 7 agosto 1998, recante disposizioni sulle modalità di utilizzo dei distacchi sindacali, in particolare l'art. 18 che prevede la riassegnazione, del dirigente che riprende servizio, alla stessa sede di servizio e nel medesimo livello funzionale ricoperti al momento del distacco.

6. Qualora il mancato raggiungimento degli obiettivi o l'inosservanza delle direttive impartite presentino aspetti di particolare gravità, l'Amministrazione può procedere a revocare l'incarico collocando il dirigente a disposizione del ruolo dell'Amministrazione.

Art. 8

Ristrutturazione e riorganizzazione dell'Amministrazione

1. Qualora il dirigente non venga confermato nello stesso incarico a seguito della riorganizzazione del Ministero che comporti la modifica o la soppressione delle competenze affidate all'ufficio, l'Amministrazione provvede all'adozione di un nuovo provvedimento di conferimento incarico, assicurando al dirigente l'attribuzione di un incarico equivalente.

2. Qualora non siano disponibili incarichi equivalenti, l'Amministrazione attribuisce al dirigente altro incarico, ove possibile, nella medesima località in cui presta servizio, applicando anche in questo caso per gli aspetti economici le disposizioni di cui al comma 4 del precedente articolo 7.

3. Eventuali implicazioni riguardanti la mobilità dei dirigenti a seguito della ristrutturazione e riorganizzazione dell'Amministrazione saranno disciplinate in sede di contrattazione integrativa, ai sensi dell'art. 4, comma 1, lett. D) e B) punto 2 del CCNL dell'Area dirigenziale, quadriennio 2002-2005.

Art. 9

Procedura di conferimento e avvicendamento

1. La procedura di conferimento e avvicendamento degli incarichi dirigenziali di prima fascia si articola nelle seguenti fasi:

- verificatasi la vacanza di posizioni dirigenziali di prima fascia, il Capo di Gabinetto comunica al Direttore generale del personale la disponibilità della posizione al fine del conferimento del relativo incarico nel rispetto delle aliquote previste dall'art. 19 del decreto legislativo n. 165 del 2001;

- ❑ il Direttore generale del personale provvede alla pubblicazione degli incarichi vacanti nonché delle competenze professionali richieste per ciascuna posizione dirigenziale generale secondo le modalità previste dall'art. 5, comma 2;
- ❑ i dirigenti interessati possono presentare richiesta di conferimento dell'incarico entro il termine di 20 giorni dall'avvenuta comunicazione;
- ❑ entro i 20 giorni successivi il Capo di Gabinetto ed il Direttore generale del personale accertano l'idoneità tecnica del dirigente a perseguire gli obiettivi posti dall'organo di governo, sulla base dei criteri generali di cui all'art. 2, comma 1, utilizzando in tal senso i curricula pervenuti e/o contenuti nella banca dati di cui all'art. 4. Il Ministro formula al Presidente del Consiglio dei Ministri, sentiti i Capi Dipartimento per la nomina dei dirigenti generali, una proposta motivata ai fini del successivo *iter* di nomina ovvero del diniego di proposta alla nomina.

2. La procedura di conferimento e avvicendamento degli incarichi dirigenziali di seconda fascia si articola nelle seguenti fasi:

- ❑ i titolari dei centri di responsabilità, sentiti i direttori generali preposti agli uffici dirigenziali di livello generale, comunicano alla Direzione generale del personale le vacanze delle posizioni dirigenziali rese disponibili nell'ambito delle proprie strutture, nonché quelle che si prevede diverranno disponibili a seguito di pensionamenti o scadenze contrattuali;
- ❑ la Direzione generale del personale provvede alla pubblicazione degli incarichi vacanti secondo le modalità previste dall'art. 5, comma 2;
- ❑ i dirigenti interessati possono presentare richiesta di conferimento dell'incarico entro il termine di 20 giorni dall'avvenuta comunicazione;
- ❑ entro i 20 giorni successivi il Dirigente generale preposto all'ufficio dirigenziale generale in cui si trovano le posizioni dirigenziali di seconda fascia vacanti e il Direttore generale del personale accertano l'idoneità tecnica dei dirigenti interessati a ricoprire le funzioni dirigenziali oggetto di incarico, sulla base dei criteri generali di cui all'art. 2, comma 1, utilizzando in tal senso i curricula contenuti nella banca dati di cui all'art. 4. Il dirigente generale competente, previa comparazione degli aspiranti conferisce l'incarico e adotta il relativo provvedimento di conferimento delle funzioni dirigenziali e stipula il relativo contratto individuale, con il dirigente prescelto, disponendo contestualmente l'aggiornamento della banca dati;
- ❑ qualora le domande presentate dai dirigenti di seconda fascia non trovino riscontro ed al fine di garantire il diritto all'incarico, il Capo del Personale, d'intesa con il Dirigente generale preposto all'ufficio dirigenziale generale in cui si trovano le posizioni dirigenziali di seconda fascia vacanti, provvede alla designazione dei dirigenti privi di attribuzione sui posti di funzione rimasti vacanti, sentendo il dirigente interessato su eventuali preferenze.

Art. 10

Norme di prima applicazione

Con separato provvedimento, previa contrattazione integrativa congiuntamente con il Ministero delle Infrastrutture, verranno stabilite le procedure di prima applicazione per il conferimento degli incarichi dirigenziali e per consentire l'eventuale mobilità dei dirigenti tra i due Ministeri, a seguito dell'emanazione dei regolamenti di organizzazione dei Ministeri stessi.

Art. 11
Norme transitorie e finali

1. Entro il 31 dicembre di ciascun esercizio finanziario, il Direttore generale del personale informa le Organizzazioni sindacali rappresentative della dirigenza sulla consistenza e sulla dotazione organica della dirigenza di I e di II fascia del Ministero, sullo stato delle procedure relative al conferimento delle funzioni dirigenziali stesse nonché sull'esito della valutazione dell'attività dirigenziale.

Il presente decreto sarà trasmesso alla Corte dei Conti per la prescritta registrazione e pubblicato nel Bollettino ufficiale nonché nel sito Internet del Ministero dei Trasporti e ne verrà data notizia dell'emissione con comunicato nella Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana.

Roma,

IL MINISTRO



Ministero dei Trasporti

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;

Visti gli artt. 1 e 5 del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 286, ove è previsto che le pubbliche amministrazioni, sulla base anche dei risultati del controllo di gestione, valutino, 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 (comportamenti organizzativi);

Visto il CCNL della dirigenza dell'Area 1 - quadriennio 2002-2005, sottoscritto il 21.04.2006, di seguito denominato CCNL;

Visto l'articolo 21, comma 2, del citato CCNL, che dispone che le Amministrazioni, in relazione anche a quanto previsto dall'art.1 del decreto legislativo n. 286 del 1999, definiscano - privilegiando, nella misura massima possibile, 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;

Visto l'articolo 21, comma 6, del CCNL che dispone che “ la valutazione del dirigente è improntata ai seguenti principi: motivazione della valutazione, oggettività delle metodologie, trasparenza e pubblicità dei criteri usati e dei risultati, diretta conoscenza dell'attività del valutato da parte dell'organo proponente o valutatore di prima istanza, partecipazione al procedimento del valutato, anche attraverso la presentazione, da parte dello stesso dirigente, di una sintetica relazione scritta riguardante l'attività svolta e la corrispondenza della stessa con gli obiettivi assegnati; contraddittorio in caso di valutazione non positiva, da realizzarsi in tempi certi e congrui; previsione della prima e seconda istanza ai sensi del decreto legislativo n. 286 del 1999” e, in particolare, l'obbligo per l'Amministrazione di osservare il principio della partecipazione al procedimento del valutato, anche attraverso la comunicazione ed il contraddittorio da realizzare in tempi certi e congrui;

Visto inoltre l'art. 21, comma 10, del CCNL che prevede che “le procedure ed i principi sulla valutazione della dirigenza, dettati dal decreto legislativo n. 286 del

1999, si applicano a tutti i tipi di responsabilità dirigenziali previsti dal decreto legislativo n. 165 del 2001”;

Visto il decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modifiche e integrazioni ed in particolare gli artt. 4, 16, 17, 19 e 21;

Vista la legge 15 luglio 2002, n. 145, recante disposizioni per il riordino della dirigenza;

Vista la circolare 31 luglio 2002, recante modalità applicative della legge sul riordino della dirigenza, nelle parti in cui richiama l’osservanza dei principi fissati dalla legge n. 241 del 1990 e, in particolare, quelli riguardanti la partecipazione al procedimento e l’obbligo della motivazione;

Vista la direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri del 8 novembre 2002, sull’attività amministrativa e sulla gestione per l’anno 2003, ove si prevede il completamento della progettazione nonché l’attivazione di una prima sperimentazione dei sistemi di valutazione;

Vista la direttiva del Ministro -----

Considerata l’esigenza di definire il sistema ed i meccanismi di valutazione dei risultati dell’attività dei dirigenti dell’Amministrazione previa informazione preventiva di cui all’art.6 del citato CCNL alle OO.SS. di comparto;

Visto l’accordo di concertazione sottoscritto con le organizzazioni sindacali in data 22 marzo 2007;

DISPONE

Art. 1 (Oggetto)

1. Il presente articolato, costituito da una parte normativa ed una tecnico-strumentale (riportata negli allegati), contiene le metodologie di conferimento degli obiettivi e delle risorse attribuiti al personale dirigente, nonché i criteri e le procedure di verifica dei risultati e di valutazione dei dirigenti di prima e di seconda fascia.
2. La valutazione dei dirigenti – ai sensi dell’art. 21, comma 1, del CCNL della dirigenza dell’area 1, quadriennio 2002-2005, di seguito denominato CCNL - è diretta alla verifica del livello di raggiungimento degli obiettivi assegnati e della professionalità espressa ed è caratteristica essenziale ed ordinaria del loro rapporto di lavoro;
3. Destinatari del presente decreto sono i dirigenti di prima e di seconda fascia in servizio presso il Ministero dei Trasporti.
4. La parte tecnico-strumentale è formata dalle schede allegate, che formano parte integrante del presente decreto, di seguito elencate:

1. scheda anagrafica del dirigente, da compilare all'atto del conferimento degli obiettivi (all. 1);
2. scheda di assegnazione degli obiettivi (all. 2);
3. criteri di valutazione del peso degli obiettivi (all. 3);
4. censimento delle risorse (all. 4);
5. scheda di individuazione e di valutazione dei comportamenti organizzativi (all. 5);
6. scheda per la rimodulazione degli obiettivi (all. 6);
7. scheda riepilogo obiettivi e valutazione prestazioni (all.7);
8. relazione di autovalutazione del dirigente;
9. scheda per l'esito della valutazione (all. 8).

Art. 2

(Soggetti valutatori)

1. Il procedimento per la valutazione delle prestazioni e delle competenze organizzative dei dirigenti, ai sensi dell'art. 5 del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 286, 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.
2. Il Capo Dipartimento è valutato dal Ministro con il supporto del Servizio di controllo interno.
3. I dirigenti di 1^a fascia sono valutati in prima istanza dal Capo Dipartimento e, in seconda istanza, dal Ministro con il supporto del Servizio di controllo interno.
4. I dirigenti di 2^a fascia sono valutati in prima istanza dal dirigente generale preposto all'ufficio cui è assegnato il dirigente valutato e, in seconda istanza, dal Capo Dipartimento.

Art. 3

(Funzioni dirigenziali)

1. I dirigenti del Ministero dei Trasporti sono titolari della gestione delle strutture cui sono preposti - esercitando autonomi poteri di organizzazione e di controllo delle risorse umane, strumentali e finanziarie loro affidate - ovvero delle funzioni ispettive, consultive e di consulenza, di verifica contabile, studio e ricerca o di altri incarichi specifici previsti dall'ordinamento.

2. I dirigenti sono responsabili in via esclusiva, nell'ambito delle rispettive competenze, dell'attività amministrativa e/o tecnica, della gestione delle risorse umane, strumentali e finanziarie loro affidate e dei relativi risultati.
3. I dirigenti medesimi rispondono dei rendimenti e dei risultati dell'attività svolta annualmente, in stretta correlazione e proporzionalità agli obiettivi loro assegnati nell'esercizio di riferimento nonché alle risorse umane, strumentali e finanziarie effettivamente rese disponibili.
4. Il conferimento di risorse finanziarie ai dirigenti viene effettuato nell'ambito dei capitoli di bilancio assegnati rispettivamente dal Ministro dei Trasporti ai titolari dei centri di responsabilità, dai predetti ai dirigenti generali e da questi ultimi ai dirigenti titolari delle unità divisionali al cui coordinamento sono preposti.

Art. 4

(Conferimento degli obiettivi e dei compiti operativi - Individuazione dei comportamenti organizzativi - Monitoraggio dell'azione amministrativa)

1. Il vertice politico affida gli obiettivi strategici e i relativi obiettivi operativi ai titolari dei centri di responsabilità con apposita direttiva annuale.
2. Ai dirigenti di prima e seconda fascia (all.1), all'inizio di ciascun esercizio finanziario e, comunque, per i dirigenti di prima fascia entro il mese di gennaio e per quelli di seconda fascia entro il mese di febbraio, vengono assegnati dai soggetti valutatori di cui ai commi 2, 3 e 4 dell'art. 2, ai fini della valutazione, dopo un adeguato processo di negoziazione, una serie di obiettivi operativi e/o istituzionali in numero, complessivamente, non inferiore a due e non superiore a cinque, da conseguire entro il termine della durata dell'incarico (per fasi annuali) o entro ciascun anno (all.2). Il peso degli obiettivi assegnato è ottenuto in base alla valutazione congiunta del valutato e del valutatore con riferimento alle risorse disponibili. A tale fine vengono utilizzati dal valutatore e dal valutato i criteri e i parametri indicati nella scheda allegata (all.3).
3. Gli obiettivi devono essere concreti e raggiungibili e correlati alle risorse umane, finanziarie e strumentali assegnate, che devono essere censite contestualmente al conferimento degli obiettivi (all.4). Il dirigente viene valutato sul grado di raggiungimento degli obiettivi stabiliti annualmente e/o degli obiettivi e dei compiti complessivi, assegnati con il provvedimento di conferimento dell'incarico di cui all'art. 19, comma 2, del decreto legislativo n. 165 del 2001, valutati nella loro dimensione correlata all'esercizio finanziario di riferimento.
4. I Dirigenti di prima fascia comunicano al Capo Dipartimento gli obiettivi

assegnati ai propri dirigenti.

5. All'atto del conferimento degli obiettivi il valutatore e il valutato individuano, congiuntamente, altresì, i parametri di valutazione dei comportamenti organizzativi corrispondenti alle professionalità espresse nell'attività dirigenziale tra quelli indicati nell'articolo 5, comma 5. A tal fine redigono l'apposita scheda allegata (scheda all.5 prima parte)
6. Trimestralmente viene effettuato il monitoraggio degli obiettivi affidati, tenuto conto delle risorse effettivamente rese disponibili. Nel caso in cui, solo in relazione a oggettivi elementi sopravvenuti, durante la durata dell'incarico emergano comprovate necessità di riconsiderare gli obiettivi ed i compiti precedentemente definiti, si potrà procedere su richiesta del valutato, nel mese di giugno e di settembre, alla rimodulazione degli obiettivi stessi (all.6). La richiesta di verifica avanzata dal valutato non può rimanere inevasa.
7. La valutazione può essere anticipatamente conclusa, anche su richiesta del dirigente interessato, nel caso di evidente rischio grave di risultato negativo della gestione che si verifichi prima della scadenza annuale per sopravvenute cause impeditive per il conseguimento dell'obiettivo.

Art.5

(Metodologie e criteri di valutazione delle prestazioni)

1. La valutazione della dirigenza è effettuata con riferimento alle seguenti macroaree:
 - a. Risultati della prestazione relativi al raggiungimento di:
 - I. obiettivi strategici (definiti dal Ministro e riguardanti esclusivamente la dirigenza di prima fascia) – tali obiettivi possono essere anche pluriennali, nel qual caso sarà necessario identificare le scadenze temporali di attuazione;
 - II. obiettivi operativi, che presuppongono e sono finalizzati a dare attuazione agli obiettivi strategici e costituiscono gli obiettivi di azione amministrativa relativi al ciclo annuale di bilancio ed alle risorse assegnate;
 - III. obiettivi istituzionali, costituiti dagli obiettivi essenziali dell'azione amministrativa o operativa del Ministero, cioè corrispondenti alla sua missione istituzionale, previsti per disposizione normativa primaria o secondaria ed assegnati al dirigente nell'ambito delle competenze oggetto del provvedimento di conferimento dell'incarico di cui

all'articolo 19, comma 2, del d.lgs. n. 165 del 2001;

IV. obiettivi di attivazione di servizi o di miglioramento del funzionamento delle attività correnti, che attengono alle funzioni dirigenziali di consulenza, studio, ispettive e di controllo.

b. Competenze organizzative corrispondenti alle professionalità espresse nell'attività dirigenziale, che devono essere valutati solo attraverso gli atti di organizzazione, gestione ed operativi che il dirigente pone in essere per il raggiungimento degli obiettivi assegnati.

2. Il peso totale di tutti gli obiettivi assegnati deve essere pari a 90 ed il peso di ogni obiettivo è accertato congiuntamente dal valutato e dal valutatore sulla base dei criteri indicati nella scheda sopra citata (all.3). Nel caso in cui venga dimostrata l'impossibilità del raggiungimento dell'obiettivo per cause esterne non imputabili al valutato si renderà necessario ripartire in modo proporzionale il peso dell'obiettivo non raggiungibile fra quelli rimasti.
3. I suddetti criteri di valutazione, riferiti ai risultati delle prestazioni di cui alla macroarea A presuppongono indicatori puntualmente definiti. Per quanto riguarda i risultati attesi, il dato può essere rilevato dalle risultanze dell'esercizio finanziario precedente ovvero stimato concordemente dal valutatore e dal valutato; mentre per i risultati conseguiti è sufficiente l'accertamento tecnico dei servizi o prodotti erogati.
4. Il peso totale assegnato ai comportamenti organizzativi di cui alla macroarea B è pari a 10.
5. I parametri di valutazione delle competenze organizzative sono individuati in base a uno o più criteri predeterminati, di tipo qualitativo, congiuntamente da valutato e valutatore tra i seguenti :

| | |
|---|---|
| capacità gestionale | <ul style="list-style-type: none">• comprovata dalla applicazione di metodologie organizzative e di gestione delle risorse affidate e dagli esiti del controllo di gestione• comprovata e dimostrata anche dalla elaborazione scritta ad inizio anno di articolati piani di organizzazione e a consuntivo dai riscontri e monitoraggio degli effetti |
| formazione dei dipendenti per favorirne la crescita professionale | <ul style="list-style-type: none">• comprovata da autonome iniziative di formazione, finanziata o autogestita, ovvero in stage applicativi• comprovata a consuntivo dai riscontri dell'effettuazione della formazione e dall'analisi del miglioramento dei servizi in virtù della formazione |

| | |
|--|--|
| | |
|--|--|

| | | |
|---|---|--|
| creatività innovazione tecnologica e/o strumentali di processo | e | <ul style="list-style-type: none"> • comprovata, in modo obiettivo dalle innovazioni effettivamente introdotte e dal tasso di valore aggiunto misurabile |
| capacità di delega efficace | | <ul style="list-style-type: none"> • verificabile da atti scritti di delega di funzioni, in corrispondenza ad un tasso di raggiungimento di risultati positivo |
| capacità di spesa | | <ul style="list-style-type: none"> • livello di impegno e/o di spesa effettuato (in %rispetto alla dotazione iniziale) in assenza di cause di giustificazione obiettive del mancato impegno |
| capacità di flusso informativo | | <ul style="list-style-type: none"> • sia interno all'ufficio ed al ministero che esterno, anche ai fini dell'applicazione della legge n. 241/1990 e successive modifiche e/o integrazioni; • è dimostrato dalla realizzazione e/o dalla efficace gestione di un sistema di accesso e diffusione delle informazioni, in particolare tramite internet anche mediante l'elaborazione di formulari, istruzioni, statistiche sui prodotti e della carta dei servizi e dei diritti degli utenti interni ed esterni |
| responsabilità | | <ul style="list-style-type: none"> • economica/contabile • organizzativa • civile/penale • dimostrata dall'ambito delle deleghe conferite o dalle competenze istituzionali di cui è titolare diretto il dirigente valutato ed è comprovata dall'effettiva emissione dei provvedimenti che sono espressione di tale responsabilità |

Art. 6

(Verifica dei risultati raggiunti e fase del contraddittorio)

1. Il procedimento di verifica dell'attuazione degli obiettivi assegnati, da attivare con cadenza annuale, inizia con la predisposizione entro il 15 gennaio, da parte del dirigente di prima o di seconda fascia soggetto a valutazione, di una sintetica relazione sull'attività svolta nel corso dell'anno, atta ad illustrare e documentare il raggiungimento degli obiettivi assegnati o le motivazioni del mancato o parziale conseguimento degli stessi.
2. Alla presentazione della relazione di cui al comma 1 del presente articolo, segue un colloquio tra il responsabile della valutazione ed il soggetto valutato nel rispetto del principio della partecipazione al procedimento del valutato, sancito dal decreto legislativo n. 286 del 1999.

3. L'adozione del provvedimento definitivo di valutazione deve essere obbligatoriamente preceduta dalla notifica dello schema di provvedimento al dirigente interessato con assegnazione di un termine certo ed adeguato non inferiore a 10 giorni lavorativi, al fine di consentirgli di esperire l'eventuale fase di contraddittorio mediante la presentazione di osservazioni o richiesta di confronto diretto sulla regolarità della procedura seguita e sulle valutazioni effettuate.
4. Il dirigente interessato, anche al fine di attivare la fase di contraddittorio di cui al comma 3, ha diritto di accesso informale a tutti gli atti mediante i quali è avvenuta la sua valutazione, da esibire ed estrarre entro 7 giorni dalla richiesta. Il processo di valutazione finale dovrà essere concluso dal valutatore entro 30 giorni dalla presentazione della relazione di cui al comma 1, con la contestuale comunicazione alla Commissione di cui al comma successivo, e ove ne ricorre il caso, al rispettivo Dirigente sovraordinato al dirigente soggetto a valutazione.
5. La verifica della regolarità della procedura seguita viene effettuata da apposita Commissione bilaterale istituita ai sensi dell'art. 9 del CCNL Dirigenti 2002-2005 entro un mese dall'emanazione del presente decreto.
6. La Commissione di cui sopra, verificata la regolarità della procedura eseguita, comunicherà, per i successivi adempimenti di competenza, al Capo Dipartimento e alla Direzione generale per il personale, eventuali difformità, indicandone le misure di rettifica in sede di autotutela, ovvero confermerà la regolarità della procedura. Il Dirigente valutato potrà presentare una memoria scritta alla Direzione generale per il personale al fine di segnalare eventuali irregolarità della procedura.
7. Con le medesime modalità si svolge l'eventuale procedura di valutazione di seconda istanza sul provvedimento di valutazione emesso, a seguito di reclamo del dirigente interessato da presentarsi entro 10 giorni dalla notifica del provvedimento medesimo. Su tale reclamo decidono i soggetti di cui all'art. 2 con provvedimento motivato da emanarsi entro 20 giorni dalla presentazione del reclamo. Il dirigente ricorrente può chiedere la celebrazione di una udienza in contraddittorio, anche mediante l'assistenza di un rappresentante sindacale o di un legale.
8. I provvedimenti di valutazione risultati regolari vengono trasmessi entro il mese di marzo, alla Direzione generale del personale, al fine dell'avvio della procedura per la corresponsione della retribuzione di risultato. I provvedimenti di valutazione soggetti a rettifica per autotutela devono essere emessi comunque entro il mese di maggio dell'esercizio finanziario considerato.
9. La Commissione di cui al comma 5 ha altresì il compito di verificare l'attuazione del presente decreto, di formulare eventuali proposte modificative e, in prima attuazione del sistema di valutazione, di elaborare un manuale sulla metodologia di valutazione della dirigenza, di pianificare la formazione dei

valutatori nel periodo di sperimentazione, di organizzare *stages* di presentazione del sistema di valutazione a tutti i dirigenti e, infine, di individuare i parametri ed elaborare gli strumenti di rilevazione della qualità dei processi in servizio.

Art. 7

(Valutazione delle prestazioni)

1. A ciascun dirigente viene attribuito, quale esito della valutazione, un quoziente numerico corrispondente alla somma dei punteggi conseguiti in ciascuna delle due macroaree dettagliatamente elencati nella seconda parte delle schede n.5 e n.7 (all.8).
2. L'esito della valutazione deve essere congruamente motivato riguardo all'attribuzione dei punteggi di cui al comma precedente.
3. Le valutazioni positive danno diritto alla retribuzione di risultato.
4. Le valutazioni non positive non danno diritto alla retribuzione di risultato.
5. Le schede relative alla procedura di valutazione nonché eventuali atti di contestazione e /o impugnazione da parte del dirigente valutato sono inseriti nel fascicolo personale del dirigente. Su tali atti il dirigente interessato ha diritto di accesso informale ai sensi della legge n. 241 del 1990 e successive modifiche e integrazioni.

Art. 8

(Entrata in vigore e fase di sperimentazione)

1. Il sistema di valutazione dei dirigenti sopra delineato verrà adottato a decorrere dalla data del presente decreto e, trattandosi di prima applicazione del sistema, il primo anno è di sperimentazione.
2. Tale sperimentazione comporterà una verifica da parte della Commissione di cui all'art. 6, comma 5, da effettuarsi entro il 31.01.08, sulla base della verifica dei risultati effettuata dai valutatori con riferimento alla data del 31.12.07.

Il presente decreto sarà inviato agli organi di controllo per la prescritta registrazione

IL MINISTRO

