



**ASSOCIAZIONE NAZIONALE DIRIGENTI
DEL MINISTERO DELLA GIUSTIZIA**

DIPARTIMENTO DELL'ORGANIZZAZIONE GIUDIZIARIA, DEL PERSONALE E DEI SERVIZI	
20 GEN. 03	
PROT. 336	OFF. I POS. 1924

MINISTERO DELLA GIUSTIZIA
20 GEN. 2003
UFFICIO RESPONSABILE S.I.A. Prot. U.R.S.I.A. E. 1029

OGGETTO: Valutazione dirigenti.

22 gennaio 2003

- On.le Roberto Castelli, Ministro della Giustizia,
 Dott. Franco M. Plantelli - Capo del Servizio di controllo interno del
 Ministero della Giustizia,
 Dott. Edoardo Vittorio Scardaccione - Presidente della Commissione per
 la valutazione dei dirigenti del Ministero della Giustizia,
 Dott. Nicola Cerrato, Capo Dipartimento Organizzazione Giudiziaria del
 Ministero della Giustizia,
 Dott.ssa Carolina Fontecchia, Direttore generale del Personale e della
 Formazione del Ministero della Giustizia,

R O M A

La questione riguardante il sistema di valutazione dei dirigenti del Ministero della Giustizia rappresenta, da un lato, l'espressione di una cultura manageriale da impiantare, per innovare la procedura di organizzazione della azione amministrativa, e dall'altro lato risente, nella sua realizzazione concreta, di una incollocabilità sistemica nell'attuale scenario operativo. Di fatto, si è ritenuto di introdurre il sistema di valutazione senza prima porre le fondamenta che legittimano la procedura in relazione agli obiettivi per cui la stessa è stata posta in essere.

Se la valutazione è il mezzo attraverso cui si può attuare il controllo interno, in termini di efficienza ed efficacia dell'azione amministrativa, presupposto fondamentale è che il dirigente possa porre in essere le strategie necessarie affinché l'efficienza e l'efficacia della propria azione siano parte, fino a comporre la somma, dell'azione di tutta l'amministrazione. L'azione manageriale si fonda, dunque, oltre che sull'esistenza di progetti e strategie dell'Amministrazione, sul riconoscimento della legittimazione esclusiva del soggetto agente, sulla disponibilità di un budget, di risorse umane, sul potere di sanzionare comportamenti dei collaboratori contrari alle strategie e che incidono negativamente sul processo organizzativo.

Tutto questo non riguarda il manager del sistema giustizia il quale soffre la compressione della doppia gestione in cui prevale la funzione giurisdizionale, completamente avulsa, oggi, per un limite culturale coevo alla declinazione sostanziale della missione, da una cultura organizzativa.

SEGR. PART. 23-1-03
 approvato il

A. Via Capo D. P. L.
J. C. (coll. Personale)
 27-1-03
 IL CAPO D. P. L. NICOLO' CERRATO

Allo stato dell'arte, tuttavia, i dirigenti della Giustizia, non intendono sottrarsi alla procedura di valutazione, ma, con forza e determinazione, intendono essere artefici e promotori del cambiamento culturale dell'amministrazione, reingegnerizzando le procedure ed i metodi di operatività del servizio giustizia, partendo da un punto di chiarezza dei rapporti tra l'Amministrazione e la Dirigenza.

Corollario logico di questa impostazione di pensiero è la disponibilità a partecipare alla costruzione di una procedura di "affinamento per approssimazione evolutiva" del modello organizzativo, al fine di poter procedere alla valutazione appropriata del dirigente, supportata dall'introduzione di norme che diano sostanziale contenuto alle prestazioni oggetto di valutazione.

Nel concreto, i dirigenti della Giustizia, rispetto alla procedura di valutazione posta in essere per il 2002, si pongono in maniera fortemente critica perchè:

- 1) Lo sforzo culturale per superare la logica dell'autoreferenzialità ed abbracciare quella della programmazione, dell'impiego delle risorse, delle verifiche e della tensione ideale al miglioramento è stato richiesto solo ai dirigenti della Giustizia. Questi, sensibili alla nuova impostazione, causa le limitazioni insite nell'attuale status giuridico, hanno gestito con coraggio gli effetti frustranti di una organizzazione ingessata che non permette oggettivamente di soddisfare i bisogni e le attese dei fruitori del servizio;
- 2) Non sono stati definiti gli standard di prestazione commisurati alle reali disponibilità di risorse;
- 3) Si è scelto di individuare dati e fatti, secondo la cultura della qualità, completamente avulsi dal processo di gestione organizzativa, ma legati ai tempi del processo e dell'azione giurisdizionale non organizzati e programmati con l'azione amministrativa;
- 4) Non si è riconosciuta la necessità che il miglioramento del servizio giustizia debba passare attraverso la negoziazione degli obiettivi, dei programmi e delle sequenze procedurali con tutti i soggetti coinvolti nell'azione, secondo un circuito che permetta la comunicazione continua dalla base al vertice e viceversa, nonché con i soggetti collegati funzionalmente. In particolare si evidenzia una grave negligenza dei più alti vertici ministeriali. Se, infatti, le direttive del Ministro sono state emanate solo in prossimità dell'estate 2002, non sono stati determinati dai Direttori generali gli obiettivi e i traguardi cui finalizzare le attività dei singoli uffici. Attualmente, gli unici obiettivi, del tutto generali e generici, sono quelli posti nei pochi contratti dei dirigenti che l'hanno avuto.
- 5) E' stata disconosciuta la funzione del Dirigente come facilitatore del sistema organizzativo prediligendo, al contrario, quella di fonte di semplice informatore delle carenze e degli ostacoli organizzativi;
- 6) La valutazione si ripercuote sui percorsi professionali di ciascun dirigente nonostante che la stessa venga definita sperimentale.

Facendo riferimento a fatti recenti, e cioè alla nota inviata dalla Comm.ne Scardaccone il 18 dicembre 2002, Prot. 1069/02, "Valutazione dei Dirigenti: richiesta del report di gestione, del parere dei clienti interni e della scheda per la valutazione relativa all'anno 2002", si sottolinea che

1) l'individuazione del cliente interno non soddisfa l'obiettivo della valutazione poiché il dato "esecuzioni ed impugnazioni" scelto è strettamente funzionale all'attività giurisdizionale e cioè al tempi del processo e non all'attività manageriale ed è completamente scollegata dalla realtà dell'ufficio giudiziario sia nella veste di cliente che in quello di fornitore di una prestazione;

2) la valutazione incentrata sul dato della "spesa", che apparentemente rappresenta un criterio tipico di giudizio manageriale, di fatto non tiene conto che l'assegnazione dei fondi avviene solo ed esclusivamente su dati storici e non su effettive esigenze connesse a obiettivi particolari e predeterminati. E' completamente avulso dal concetto di budget, dalla distinzione di assegnazione di risorse per spese necessarie da quelle per il conseguimento di obiettivi negoziati dal centro con le unità di spesa.

3) Poiché, poi, contrariamente a quanto affermato nelle riunioni svoltesi nel mese di Gennaio 2002 per spiegare la nota metodologica, la Commissione ha concretamente attuato comportamenti diversi che hanno generato diffidenza e necessità di trasparenza, i dirigenti chiedono espressa assicurazione perché l'attuale procedura di valutazione non abbia conseguenze per la carriera ma sia solo sperimentale. Fin quando non avranno diretta assicurazione in tal senso, non invieranno al Ministero i loro report di gestione.

Per il futuro, al fine di risolvere i problemi illustrati e per attuare una innovazione gestionale, che consenta di ottenere criteri di valutazione più attendibili, è necessaria l'immediata attuazione di provvedimenti normativi diretti a regolamentare le competenze funzionali e non burocratiche del magistrato capo dell'ufficio e del dirigente amministrativo.

Diventa improcrastinabile il riconoscimento dell'autonomia e delle responsabilità gestionali del Dirigente Amministrativo e la previsione che al dirigente "spettino le funzioni relative alla gestione amministrativa, tecnica e finanziaria, compresa l'adozione degli atti che impegnano l'Amministrazione verso l'esterno" e gli deve essere riconosciuta piena autonomia circa i poteri di cui all'Art. 55 (potere disciplinare) del D.L.gvo. 30 marzo 2001 N° 165. Non si comprende, peraltro, anche nell'attesa di una disciplina legislativa, il motivo per cui tale riconoscimento non venga effettuato con atto amministrativo, quale possa essere il contratto o una direttiva del Capo dipartimento, e ci si debba invece nascondere dietro l'alibi delle lungaggini necessarie all'approvazione di una norma di rango legislativo.

Il procedimento di valutazione dei dirigenti è inoltre del tutto scollegato da quello, in corso di elaborazione, per i magistrati e indipendente dalle procedure di attribuzione del fondo di incentivazione del personale dipendente. L'inserimento di questi procedimenti all'interno di uno stesso progetto di

valutazione dell'efficienza dell'ufficio giudiziario, da misurare in rapporto ai risultati di uffici di pari dimensioni, potrebbe eliminare la conflittualità tra le componenti dell'ufficio, armonizzando le energie di tutti verso obiettivi di maggiore efficienza e facilitando così il lavoro sia del dirigente che del magistrato capo dell'ufficio.

Si richiede, infine, che la Commissione sia integrata con dirigenti in servizio che conoscano le realtà concrete degli Uffici e che siano espressione e referenti degli Uffici Giudiziari giudicanti e requirenti (Corti di Appello, Tribunale - Proc. Gen C.Appello, Procura Repubblica, Ursia-Cisia, Ministero).

Concludendo, si rinnova la richiesta di previsione di un affidabile modello di controllo di gestione che attui un adeguato e professionale servizio per la definizione dei parametri di valutazione. Infatti la misurazione delle prestazioni rese dal dirigente, nel pieno esercizio dei poteri funzionali riconosciuti dalla normativa ai dirigenti statali, deve corrispondere a criteri oggettivi, trasparenti oltre che scientifici.

Distinti saluti, Il Presidente (Dott. Massimo Orzella)

