

**Art. 20 D.lgs. 33/2013 e succ. modifiche.****Pubblicazione criteri definiti nei sistemi di misurazione e valutazione della performance per l'attribuzione del trattamento accessorio.**

Con [D.A.G. 63/2022](#) è stato adottato il nuovo Sistema di misurazione e valutazione del personale amministrativo dell'Avvocatura dello Stato.

Il nuovo SMVP prevede che:

- La misurazione e valutazione della performance organizzativa dell'Amministrazione nel suo complesso e delle strutture amministrative dell'Avvocatura dello Stato è effettuata dal Nucleo di Valutazione ed è attuata attraverso la verifica del raggiungimento dei valori di risultato previsti dal Piano della performance.
- La misurazione e valutazione della performance individuale è effettuata in base al ruolo rivestito dai dipendenti all'interno dell'organizzazione: distingue il personale destinatario di posizione organizzativa dal restante personale inquadrato nelle aree professionali. In entrambi i casi, anche se con parametri diversi, concorrono a determinare la valutazione individuale, espressa dal dirigente competente: la qualità del contributo assicurato alla performance organizzativa della struttura di appartenenza (Avvocatura Generale/Avvocatura Distrettuale) e le capacità dimostrate nello svolgimento del lavoro affidato (cd. comportamenti organizzativi).

| <b>Valutazione personale incaricato di posizione organizzativa</b>   |                        |  |
|--|------------------------|--|
| <b>Criteri</b>   | <b>Punteggio</b>       | <b>Documenti</b>   |
| Qualità del contributo assicurato ai risultati di performance della struttura di diretta responsabilità  | Valore da <b>2 a 8</b> | Relazione individuale sulla attività espletata nel corso dell'anno                 |
| <u>Comportamenti</u><br>1. Capacità di analisi e di risoluzione dei problemi<br>2. Capacità gestionale e organizzativa<br>3. Capacità di relazione e coordinamento | Valore da <b>1 a 4</b> | Scheda di misurazione del contributo individuale e dei comportamenti organizzativi |

| <b>Valutazione personale inquadrato nelle aree professionali</b>   |                        |  |
|--|------------------------|--|
| <b>Criteri</b>   | <b>Punteggio</b>       | <b>Documenti</b>   |
| Contributo assicurato alla struttura di appartenenza   | Valore da <b>1 a 5</b> | Scheda di misurazione del contributo individuale e dei comportamenti organizzativi |
| <u>Comportamenti</u><br>1. Capacità professionale<br>2. Capacità di adattamento e di relazione<br>3. Continuità e affidabilità della prestazione |                        |  |

La contrattazione integrativa nazionale determina i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance; definisce le quote del Fondo Risorse Decentrate destinate a premi e trattamenti economici collegati, rispettivamente:

- a) alla performance organizzativa (in rapporto agli esiti del processo di valutazione inerente alla struttura di appartenenza);
- b) alla performance individuale (in rapporto agli esiti della valutazione individuale).

Determina altresì l'ammontare delle quote di detti premi e trattamenti economici da corrispondere tramite contrattazione di posto di lavoro; valuta, ai sensi dell'art. 78 CCNL Funzioni centrali vigente, la maggiorazione del premio a favore dei dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate, previa determinazione della quota massima di personale destinatario di tale maggiorazione.