



01/FLP/CNDPFCT/10

13 Gennaio 2010

NOTIZIARIO n.7

Riforma del lavoro pubblico: **Criteri di valutazione della performance** **individuale ed organizzativa**

E' ormai a tutti noto che la riforma del lavoro pubblico (d.lgs n.150/2009), fortemente voluta dal ministro Brunetta, è entrata in vigore il 15 novembre 2009 e, pertanto, tutte le disposizioni che vanno dagli articoli 19 al 31 - riguardanti il *merito* ed i *premi* - dovrebbero essere inserite nel prossimo CCNL (ahinoi, triennale) del periodo **2010/2012** come anche nei *contratti collettivi integrativi*, pena la perdita di efficacia degli stessi a decorrere dall' **1.1.2011**.

E' una riforma che coinvolge tutto l'apparato pubblico con il supposto obiettivo di migliorare l'organizzazione del lavoro, la qualità delle prestazioni erogate e i livelli di produttività sbandierando di voler riconoscere i meriti e i demeriti dei dipendenti e dei dirigenti pubblici.

Finalizzata all'**ottimizzazione della produttività**, questa riforma *viene giustificata con l'esigenza di una nuova armonizzazione della disciplina del lavoro pubblico con quello privato*; a questo scopo utilizza come leve strategiche **sia** la modifica dell'intero sistema delle relazioni sindacali (in particolare le procedure di contrattazione collettiva che vengono di fatto cancellate) **che** del sistema retributivo dei dipendenti, mediante l'introduzione del concetto di **performance individuale ed organizzativa**, che **andrebbe a sostituire** quello di *produttività individuale e collettiva*, affermatosi con il processo di privatizzazione della pubblica amministrazione, iniziato con il d.lgs n.29/93.

Il nuovo d.lgs n.150/2009, attuativo della legge delega n.15/2009, introduce principi, criteri, procedure e soggetti che intervengono nel processo di **misurazione**

della performance dei lavoratori del pubblico impiego ai fini della distribuzione del trattamento accessorio secondo modalità di valutazione che vorrebbero **differenziare le quote individuali di salario accessorio legate alla produttività**, eliminando così definitivamente il sistema della *distribuzione "a pioggia" delle risorse finanziarie*.

Art.18

Criteria e modalità per la valorizzazione del merito

Le amministrazioni pubbliche promuovono il merito ed il miglioramento della performance organizzativa ed individuale, attraverso l'utilizzo di sistemi premianti selettivi secondo logiche meritocratiche.....;

E' vietata la distribuzione in maniera indifferenziata...di incentivi e premi collegati alla performance in assenza delle verifiche sui sistemi di misurazione e valutazione adottati...;

.....

Il sistema di valutazione della performance nasce da una modifica sostanziale del trattamento economico accessorio dell'**art.45** del d. lgs n.165/01, disposizione che contiene le voci che compongono la retribuzione dei lavoratori del pubblico impiego: un nuovo comma 3° *prevede*, infatti, tra le voci del trattamento accessorio, quelle della **performance individuale ed organizzativa**.

Va rilevato che in realtà nel decreto è assente un'esplicita definizione di **performance individuale**, pertanto questa va dedotta da un'interpretazione sistematica degli articoli che caratterizzano le fasi della misurazione e valutazione della medesima.

Tra tutti l'**art.9 c.2°** da cui si ricava che la "*misurazione e valutazione della performance individuale dei **dirigenti e del personale responsabile di una unità organizzativa** è collegata al raggiungimento di specifici obiettivi INDIVIDUALI o di GRUPPO ed alla qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza, alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali ed organizzativi."*

Di particolare interesse si presenta anche l'**art. 10**, lettera **b**, che in tema di "relazione sulla performance" fa esplicito riferimento ai "*risultati organizzativi ed individuali raggiunti*" rispetto ai singoli obiettivi programmati;

Nel rinnovato art. 45 del d.lgs n.165/01 - con il c.3°/bis - appare interessante l'introduzione di un ulteriore strumento d'incentivazione finalizzato a *premiare anche il **miglioramento** della performance* e cioè quei *risultati **eccedenti*** rispetto a quelli *programmati, assegnati e conseguiti* dal dipendente ma che si caratterizza nel quadro

di un'applicazione **solo eventuale**, atteso che la sua distribuzione è vincolata alla sussistenza di *appropriate risorse* da destinare **ad hoc** in sede di rinnovo contrattuale.

Di non facile interpretazione operativa è anche la definizione di **performance organizzativa** come formulata nel nuovo c.3° lett.b sempre all'art.45 del d.lgs n.165/01 : "con riferimento all'amministrazione nel suo complesso ed alle unità organizzative o aree di responsabilità in cui si articola l'amministrazione".

Ruolo dei nuovi soggetti

coinvolti nel processo di misurazione e valutazione della performance, ai fini dell'attribuzione del trattamento economico accessorio:

Organismi del sistema di valutazione

Passando all'analisi del complesso iter procedimentale del sistema di valutazione della *performance individuale*, si rileva che diversi sono i soggetti che intervengono in merito a quello che viene definito **Ciclo della performance**, sostanzialmente formulato su base piramidale.

In primo luogo interviene un organo centrale con competenze di carattere generale, denominato:

1) COMMISSIONE PER LA VALUTAZIONE, LA TRASPARENZA E L'INTEGRITA' DELLE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE,

Rappresenta il fulcro centrale della riforma, opera in piena autonomia per **tutta** la pubblica amministrazione ed ha titolo per definire modelli e valori di riferimento che **ogni settore pubblico** sarà obbligato a recepire tramite gli **Organismi preposti alla misurazione ed alla valutazione delle "performances" del personale dirigente e non dirigente**;

Questo organismo ogni anno, entro il 31 maggio, fornisce all'ARAN la **graduatoria delle performances** per i Ministeri, in altre parole ha il compito di indirizzare e coordinare l'attuazione della riforma della pubblica amministrazione;

I suoi componenti (5) sono già stati eletti dal Parlamento e si sono insediati prima dello scorso Natale.

2) ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE (A LIVELLO DI SINGOLA AMMINISTRAZIONE),

tra i vari adempimenti ricordiamo che:

Propone all'organo di indirizzo politico amministrativo, la valutazione dei dirigenti di vertice per l'attribuzione dei premi individuali;

Controlla che i dirigenti abbiano effettuato la valutazione del personale nel rispetto dei criteri fissati per i processi del sistema di misurazione e valutazione;

Compila anno per anno la graduatoria delle valutazioni individuali del personale dirigenziale e del personale non dirigenziale, ai fini dell'attribuzione delle quote del salario di produttività, differenziate per fasce di merito, ecc. ecc. ;

3) ORGANISMO DI INDIRIZZO POLITICO AMMINISTRATIVO (PER CIASCUNA AMMINISTRAZIONE),

tra i vari adempimenti ricordiamo:

L'attribuzione ai dirigenti di vertice dei premi individuali, su proposta dell'organismo indipendente ecc.ecc.;

4) DIRIGENTI di ciascuna amministrazione:

La misurazione e la valutazione svolte dai dirigenti sulla performance individuale del personale sono effettuate sulla base del sistema espresso dall'art.7 e sono collegate:

- a) al raggiungimento di specifici obiettivi individuali o di gruppo;
- b) alla qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza, alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali ed organizzativi.

Il Coordinamento Nazionale FLP DF/CC.TT.