

Decreto delegato n.74/2017

Vincenzo Lorenzini

Letture delle norme in prospettiva dei nuovi Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro (CCNL)

La novità legislativa più interessante riguarda il significato stesso del termine valutazione (Modifica art. 3 - *Principi generali* - commi 5 e 5 bis).

Nel decreto n.74 del 2017 il passo in avanti più significativo riguarda i *principi generali della valutazione della performance* di cui all'art.3 del decreto n.150/09¹, in quanto interviene per superare una volta per tutte i contenziosi fra gli enti ed i loro dipendenti; il comma 5 modificato parla espressamente di una prima modalità idonea a valutare la performance organizzativa, correlandola espressamente al "trattamento retributivo" definito *rilevante ai fini del riconoscimento delle progressioni economiche dei dipendenti pubblici*.

Il legislatore ha voluto aggiungere un importantissimo comma, il 5-bis, che definisce in modo netto, e distinto dal precedente, il concetto di "valutazione negativa": tale valutazione *rileva ai soli fini dell'accertamento della responsabilità dirigenziale e dell'irrogazione del licenziamento disciplinare di cui all'art 55-quater del decreto 165/2001*.

Nel passato, con l'uscita del CCNL del 2000, si erano create delle notevoli difficoltà interpretative sul significato da attribuire al termine generico "valutazione".

Quella parola assume così tre declinazioni differenti e ben separate:

Salario di risultato (a)	a1	La <u>valutazione della performance organizzativa</u> del Centro di responsabilità (CdR): <i>pochi obiettivi sfidanti</i>	Parametrica INDICATORI
	a2	La <u>valorizzazione dell'apporto</u> dei singoli componenti dell'equipe di lavoro: <i>la flessibilità lavorativa</i>	Parametrica CRITERI DI FLESSIBILITA'

¹ All'articolo 3 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) al comma 2 le parole: «secondo modalità conformi alle direttive impartite dalla Commissione di cui all'articolo 13» sono sostituite dalle seguenti: «secondo le modalità indicate nel presente Titolo e gli indirizzi impartiti dal Dipartimento della funzione pubblica ai sensi dell'articolo 19 del decreto-legge 24 giugno 2014, n.90, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n. 114»;

b) al comma 5 le parole: «legati al merito ed alla performance» sono sostituite dalle seguenti: «e componenti del trattamento retributivo legati alla performance e rileva ai fini del riconoscimento delle progressioni economiche, dell'attribuzione di incarichi di responsabilità al personale, nonché del conferimento degli incarichi dirigenziali.»;

La modalità (a) riguarda il salario; una prima forma (a1) esprime la performance organizzativa del CdR accertata in base ad indicatori di risultato, mentre la seconda (a2), essendo strettamente collegata alla prima, riguarda la eventuale differenziazione del premio da distribuire agli operatori presenti nel CdR. Si tratta di due “valutazioni” che, in effetti, sono «oggettive» in quanto seguono un processo valutativo in cui è garantita la partecipazione diretta degli interessati.

Carriera (lettera b)	B	La <u>valutazione permanente</u> delle competenze, capacità e comportamenti agiti: POSITIVA (+) o NEGATIVA (-)	Non parametrica GIUDIZI IN SCALA (da 1 a 5)
-------------------------	---	--	--

Passando al terzo approccio, per la valutazione di tipo (b), va considerato assai diverso e molto discrezionale; i giudizi incidono sulla carriera e, soprattutto, non si tratta di una valutazione parametrica, ma semi quantitativa.

Essa si basa su tanti giudizi singoli espressi dal soggetto preposto in posizione direttamente superiore; da qui deriva il fatto che i giudizi siano «soggettivi»². Riguarda le competenze ed i comportamenti della persona da valutare per cui la discrezionalità è inevitabile e, dunque, concerne espressamente la *conferma* o *revoca* degli incarichi dirigenziali (SI – NO); dunque non è assolutamente corretto utilizzarla, come purtroppo è accaduto finora, come strumento per la distribuzione dei premi al personale.

Questa terza modalità di valutazione è uno strumento finalizzato, in caso di esito positivo alla conferma dell'incarico o all'assegnazione di un incarico superiore; laddove la valutazione si concluda in modo negativo, l'amministrazione può attribuire un incarico inferiore o addirittura revocare quell'incarico.

In questo secondo caso, a delle peculiari condizioni che molto probabilmente saranno oggetto di discussione nel nuovo CCNL, il dirigente potrà essere addirittura licenziato.

Commento

Sulla base delle riflessioni svolte fin qui, gli Enti e le Aziende pubbliche potranno ottimizzare la gestione della performance rifacendosi alle *buone pratiche esistenti* con cui, in effetti, si mette in stretta correlazione i risultati raggiunti dall'ente nel suo complesso con quelli del dirigente apicale, titolare del centro di responsabilità (CdR).

² All'articolo 3 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, sono apportate le seguenti modificazioni (Segue):
c) dopo il comma 5 è inserito il seguente: «5-bis. La valutazione negativa, come disciplinata nell'ambito del sistema di misurazione e valutazione della performance, rileva ai fini dell'accertamento della responsabilità dirigenziale e ai fini dell'irrogazione del licenziamento disciplinare ai sensi dell'articolo 55-quater, comma 1, lettera f-quinquies), del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165, ove resa a tali fini specifici nel rispetto delle disposizioni del presente decreto.».

Tutto il personale assegnato a quel CdR, risente della performance organizzativa accertata nella Relazione della performance, secondo quanto prevede il “protocollo applicativo” del Sistema premiante da approvare in sede di contratto integrativo locale.

Il decreto 74/2017 è chiaro sul merito; la responsabilità di predisporre il “sistema” e di stipulare le intese è in capo alla direzione dell’ente; l’OIV ha il compito di monitorizzare e, quindi, di validare e promuovere ciò che ha dimostrato di funzionare; nel caso, invece, che emergano delle criticità di funzionamento, l’Organismo è tenuto a segnalarle verificando se siano state rimosse.

I Valutatori indipendenti, quindi, stanno assumendo una funzione davvero topica che richiede notevoli professionalità, competenze, specializzazione, accompagnata da una grande autorevolezza guadagnata sul campo. L’Associazione AIV sta investendo nella formazione dei valutatori indipendenti e si sta organizzando per fornire un costante supporto ai propri iscritti che lavorano negli OIV, attraverso la loro formazione di base e specialistica.

In questa nota del mese di Settembre si allega un semplice “Vademecum” in cui si riportano le modifiche all’art. 14, comma del d. 150/09, ovvero i compiti dell’OIV.

[Vincenzo Lorenzini](#)

Firenze 29 Settembre 2017.



GT Valutazione della performance nelle Pubbliche Amministrazioni