

Quotidiano

Enti Locali & Pa

Stampa

Chiudi

15 Feb 2018

Nel nuovo contratto doppia valutazione per le performance dei dirigenti

di Luca Tamassia e Angelo Maria Savazzi

L'atto di indirizzo sottoscritto dal ministro Madia riguardante il rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro dei dirigenti dell'area delle Funzioni centrali (ministeri, agenzie fiscali ed enti pubblici nazionali; si veda il Quotidiano degli Enti locali e della Pa del 2 febbraio), non fornisce indicazioni esaustive su tutti gli aspetti sui quali la contrattazione collettiva nazionale è chiamata ad esprimersi dal vigente ordinamento che regola le competenze di questo livello di negoziazione.

L'articolo 19 del Dlgs 150

L'articolo 19 del Dlgs n. 150/2009 è stato completamente riformulato e affida al contratto nazionale la definizione, nell'ambito delle risorse destinate al trattamento economico accessorio collegato alla performance (articolo 40, comma 3-bis, del Dlgs 165/2001) delle quote destinate a remunerare, rispettivamente, la performance organizzativa e quella individuale e a fissare i criteri idonei a garantire che, alla significativa differenziazione dei giudizi (articolo 9, comma 1, lettera d), corrisponda un'effettiva diversificazione dei trattamenti economici correlati. La nuova formulazione ha definitivamente eliminato l'articolazione in fasce del personale, all'esito delle valutazioni, la quale infatti prevedeva che una parte, ovvero il 25%, del personale in servizio, dovesse essere collocato nella fascia di merito più bassa, non conseguendo alcun trattamento accessorio collegato alla performance.

Conseguentemente il sistema di misurazione e valutazione adottato dall'ente deve prevedere certamente diversi livelli premiali, rispettivamente collegati ai diversificati esiti delle valutazioni, senza che tuttavia vi sia alcun obbligo per il quale una parte del personale debba confluire in una fascia cui non sia collegata alcuna remunerazione accessoria di natura incentivante; il sistema adottato dall'ente deve, comunque, garantire la diversificazione dei trattamenti economici accessori di natura premiale legandoli all'esito della valutazione. La contrattazione, invece, si deve occupare di ripartire le risorse destinate a remunerare la performance organizzativa e quella individuale, e di concorrere a definire i criteri generali per i quali arrivare a una differenziazione significativa dei giudizi e, per questa via, a una diversificazione dei trattamenti economici accessori, fermo restando la competenza del sistema di misurazione e valutazione della performance a dettagliare e articolare i fattori valutativi previsti dall'articolo 9.

Sui due aspetti trattati dall'articolo 19 - in particolare la ripartizione delle quote per la remunerazione della performance organizzativa e della performance individuale e i criteri idonei a garantire un'effettiva diversificazione dei trattamenti economici correlati - l'atto di indirizzo non fornisce alcuna significativa indicazione all'Aran e, tuttavia, anche in assenza di appositi orientamenti al riguardo, appare del tutto opportuno, se non necessario, che il contratto nazionale si pronunci sulla questione, disciplinando la specifica materia.

Un possibile scenario

Il comma 2 dell'articolo 19 precisa, poi, che quanto previsto dal comma 1 si applica, con riferimento al personale dirigenziale, alla retribuzione di risultato. Questa previsione depone

inequivocabilmente a favore di uno scenario nel quale la retribuzione di risultato sia sviluppata su due *asset* opportunamente distinti, proprio perché il comma 1 utilizza la chiara formula: «*quote destinate a remunerare rispettivamente*». Con ciò, pertanto, distinguendo una prima parte erogata in base all'esito della misurazione e valutazione della performance organizzativa da una seconda parte, che remunererà l'esito complessivo della valutazione individuale, nella quale incideranno, infatti, tutti i fattori valutativi previsti dall'articolo 9, in particolare declinati sulla base degli obiettivi individuali, della performance generale di ente, delle competenze professionali e manageriali dimostrate, dei comportamenti organizzativi richiesti per il più efficace svolgimento delle funzioni assegnate e, in misura prevalente, degli indicatori di performance organizzativa.

Conclusioni

Nello scenario ipotizzato, quindi, risulta evidente come le conseguenze del dettato normativo siano rappresentate da una forte enfaticizzazione della performance organizzativa, sia per determinare l'esito della valutazione individuale (articolo 9, comma 1, lett. *a*), sia ai fini dell'erogazione della retribuzione di risultato. Per i dettagli, comunque, occorrerà attendere le prime bozze dei contratti destinati ai dirigenti pubblici, atteso che l'atto di indirizzo ha completamente eluso l'attuazione della norma.

P.I. 00777910159 - Copyright Il Sole 24 Ore - All rights reserved