

Quotidiano

Enti Locali & Pa

Stampa

Chiudi

28 Feb 2018

La performance «entra» nell'ipotesi di rinnovo del Ccnl del comparto Funzioni locali

di Luca Tamassia e Angelo Maria Savazzi

L'ipotesi di rinnovo del contratto collettivo nazionale del comparto delle Funzioni locali, firmata dalle parti il 21 febbraio scorso, introduce, e non poteva essere altrimenti, per la prima volta, il concetto di "performance" nel contratto nazionale. Si tratta, infatti, del primo Ccnl successivo all'entrata in vigore del Dlgs n. 150/2009 che, a sua volta, si era occupato di inserire, sempre per la prima volta, il termine "performance" in un testo normativo nazionale.

I rapporti tra legge e contrattazione

Va ricordato che l'articolo 40, comma 1, del Dlgs n. 165/2001, come riformulato dal Dlgs n. 75/2017, stabilisce che nella materia della "valutazione delle prestazioni ai fini della corresponsione del trattamento accessorio" l'intervento della contrattazione collettiva è consentito "nei limiti previsti dalle norme di legge" e che sono escluse dalla contrattazione collettiva le materie afferenti "alle prerogative dirigenziali ai sensi", tra l'altro, dell'articolo 17, il cui comma 1, lett. *e-bis*), tratta, appunto, della valutazione del personale. Per cui, se è vero che la nuova formulazione dell'art. 2, comma 2, ha ridefinito i rapporti tra legge e contrattazione - riportandoli, sostanzialmente, alla situazione ante 2009, pur con qualche correttivo coerente con il sistema delle fonti a seguito della privatizzazione del rapporto di lavoro - occorre, non di meno, precisare che l'eventuale deroga alle norme di legge da parte della contrattazione collettiva può avvenire solo nella misura in cui si tratti di materia a essa affidata ai sensi del richiamato articolo 40.

Premesso, quindi, che la materia della valutazione del personale è rimessa alla contrattazione nei limiti previsti dalla norme di legge, queste ultime sono rinvenibili nelle seguenti disposizioni che costituiscono invalicabili principi di riferimento per la fonte negoziale:

- l'articolo 45, comma 3, del Dlgs n. 165/2001, che quale stabilisce che i contratti collettivi definiscono trattamenti economici accessori collegati alla performance individuale e alla performance organizzativa;
- l'articolo 19 del decreto 150, completamente riformulato dal Dlgs n. 74/2015, il quale affida al Ccnl la definizione - nell'ambito delle risorse destinate al trattamento economico accessorio collegato dalla performance ex articolo 40, comma 3-*bis*, del Dlgs 165 - 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 di cui all'articolo 9, comma 1, lett. *d*), corrisponda un'effettiva diversificazione dei trattamenti economici correlati.

Per completezza, poi, è il caso di ricordare che l'articolo 7 del Dlgs n. 150/2009 affida alle amministrazioni il compito di adottare il Sistema di misurazione e valutazione delle performance, senza che sia previsto, al riguardo, uno specifico intervento a opera della contrattazione.

Da tali premesse, pertanto, può agevolmente evincersi come l'intervento della contrattazione collettiva debba limitarsi agli aspetti che attengono alla definizione dei criteri per la determinazione dell'entità complessiva dei trattamenti economici accessori destinati alla

performance organizzativa e alla performance individuale, nonché ai criteri per la diversificazione dei trattamenti economici conseguenti alle valutazioni.

Le relazioni sindacali

Alla luce di quanto esposto, inoltre, vanno lette le previsioni contenute nella disciplina delle nuove relazioni sindacali delineate nella preintesa del rinnovo contrattuale e, in particolare, per comprendere la portata della previsione secondo la quale sono oggetto di confronto - che rappresenta la modalità relazionale che deve consentire, entro 30 giorni dall'avvio, ai soggetti sindacali di *“esprimere valutazioni esaustive e di partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che l'ente intende adottare”* - *“i criteri generali dei sistemi di valutazione della performance”*. Allo stesso modo va letta la previsione dell'articolo 7, comma 4, dell'ipotesi di Ccnl, secondo la quale sono oggetto di contrattazione integrativa *“i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance”*, limitando, pertanto, l'intervento negoziale alla sola definizione delle politiche di gestione dei sistemi economici premiali.

I trattamenti accessori legati alla performance

L'ipotesi di Ccnl del comparto delle Funzioni locali dopo essersi occupato, all'articolo 67, della costituzione del fondo di finanziamento delle risorse decentrate, al successivo articolo 68 si occupa delle risorse disponibili, cioè di quelle risorse economiche che residuano successivamente alla corresponsione dei trattamenti economici fissi a carico delle risorse stabili del fondo e che, pertanto, risultano utilizzabili per altre destinazioni riconosciute di salario accessorio. Tali risorse disponibili, quindi, sono destinate a finanziare diverse componenti del trattamento accessorio, in particolare il sistema premiale (performance organizzativa e performance individuale), i compensi e le indennità legati a specifiche condizioni o responsabilità connesse alla prestazione lavorativa e le progressioni economiche. Il comma 3 dell'articolo 68, poi, precisa che la parte variabile del fondo, con esclusione delle risorse derivanti da disposizioni di legge e destinate a specifici trattamenti economici o di altre risorse variabili per le quali siano previsti particolari vincoli di destinazione, deve essere destinata, in misura prevalente e, comunque, non inferiore al 30%, alla performance individuale. Questa previsione contrattuale, infatti, sembra dare una prima attuazione alla disposizione dell'articolo 19, comma 1, del decreto 150, stabilendo un minimo inderogabile di risorse variabili che deve essere, in ogni caso, destinato alla performance individuale, mentre la quota destinata alla performance organizzativa deve essere individuata, unitamente alle altre destinazioni, a valere sulle risorse residue.

È compito della contrattazione integrativa definire l'entità prevalente delle risorse disponibili del fondo - al netto dell'utilizzo dello stesso per i trattamenti economici fissi a carico delle risorse stabili - da destinare alle varie voci di trattamento accessorio variabile, tenendo presente, comunque, il limite minimo del 30% della parte variabile del fondo da destinare, inderogabilmente, al riconoscimento della performance individuale. Un ulteriore aspetto, trattato dall'articolo 69 dell'ipotesi contrattuale, inoltre, sembra dare attuazione ad un'altra prescrizione introdotta dal citato articolo 19 del Dlgs n. 150/2009, ovvero la previsione per la quale il Ccnl debba fornire i criteri per generare un'effettiva diversificazione dei trattamenti economici correlati alle valutazioni finali. A tale proposito, infatti, la clausola negoziale prescrive che ai dipendenti che abbiano conseguito le valutazioni più elevate, secondo quanto stabilito dal sistema di valutazione dell'ente, è attribuita una maggiorazione del premio individuale, che si aggiunge alla quota dello stesso premio attribuita al personale valutato positivamente sulla base di criteri selettivi.

Gli aspetti di criticità da gestire

In base a tale previsione contrattuale, pertanto, occorre prestare attenzione ai seguenti aspetti:

1. il sistema di misurazione e valutazione della performance, adottato dall'ente, deve consentire di collocare gli esiti delle valutazioni individuali, effettuate secondo lo schema valutativo offerto dall'articolo 9, comma 2, del Dlgs n. 150/2009, nell'ambito di diversi livelli premiali, in modo da rendere chiaro e trasparente quale sia il *range* valutativo più elevato cui attribuire la premialità

aggiuntiva. La contrattazione integrativa dovrà stabilire, in base alla previsione del comma 3 dell'articolo 69 dell'ipotesi contrattuale, la quota massima di personale cui possa essere riconosciuta tale maggiorazione;

2. l'entità della premialità aggiuntiva, non inferiore al 30% del valore medio *pro capite* dei soli premi spettanti in esito alla valutazione individuale corrispondente al *range* valutativo più elevato, deve essere determinata dalla contrattazione integrativa. Se quest'ultima non dovesse determinarsi sarebbe problematica l'applicazione anche solo dell'incremento minimo contrattuale del 30%, atteso che la contrattazione integrativa deve individuare la quota massima di personale cui possa essere attribuita tale premialità integrativa;

3. una volta determinata l'entità complessiva delle risorse destinate a remunerare la performance individuale, l'entità del premio individuale, spettante in base all'esito delle valutazioni, deve essere calcolata tenendo conto che una quota delle risorse dovrà essere destinata alla premialità aggiuntiva spettante al personale che abbia conseguito le valutazioni più elevate. Infatti, quest'ultima deve trovare necessariamente spazio di finanziamento nell'ambito delle risorse disponibili e, conseguentemente, l'entità dei premi-base dovrà essere determinata tenendo conto dell'entità delle risorse assorbite da tale specifica destinazione premiale.

Alla contrattazione integrativa, infine, è affidato il compito di definire le risorse destinate a remunerare la performance organizzativa, ai sensi dell'articolo 68, commi 2, lett. a), e 3, della preintesa, tenendo conto dei vincoli e dei limiti sopra evidenziati, mentre spetta al sistema valutativo adottato dall'ente definire le metriche ed il processo valutativo, nonché la disciplina delle procedure di conciliazione.

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