

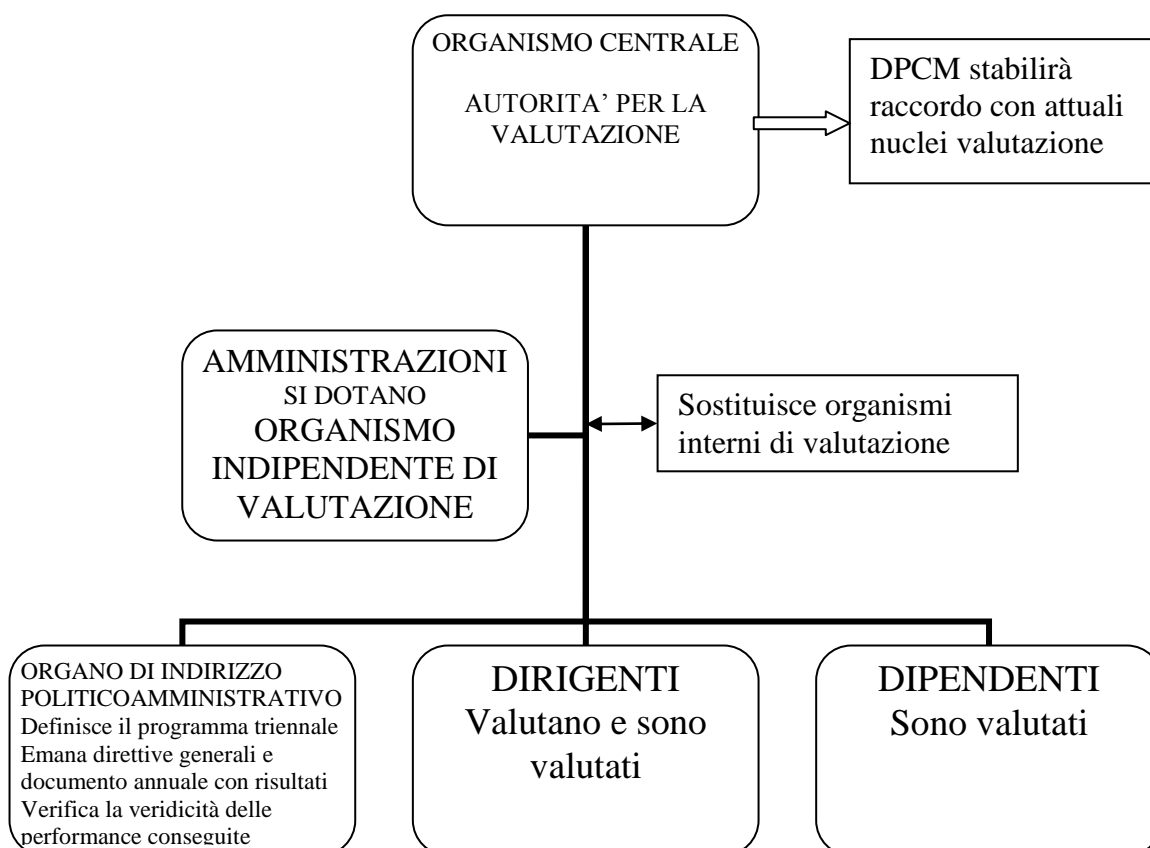


Commento alla Bozza di decreto legislativo di attuazione della legge 4 marzo 2009 n. 15 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni

Parte 2) VALUTAZIONE E MISURAZIONE DELLE PERFORMANCE NELLE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI

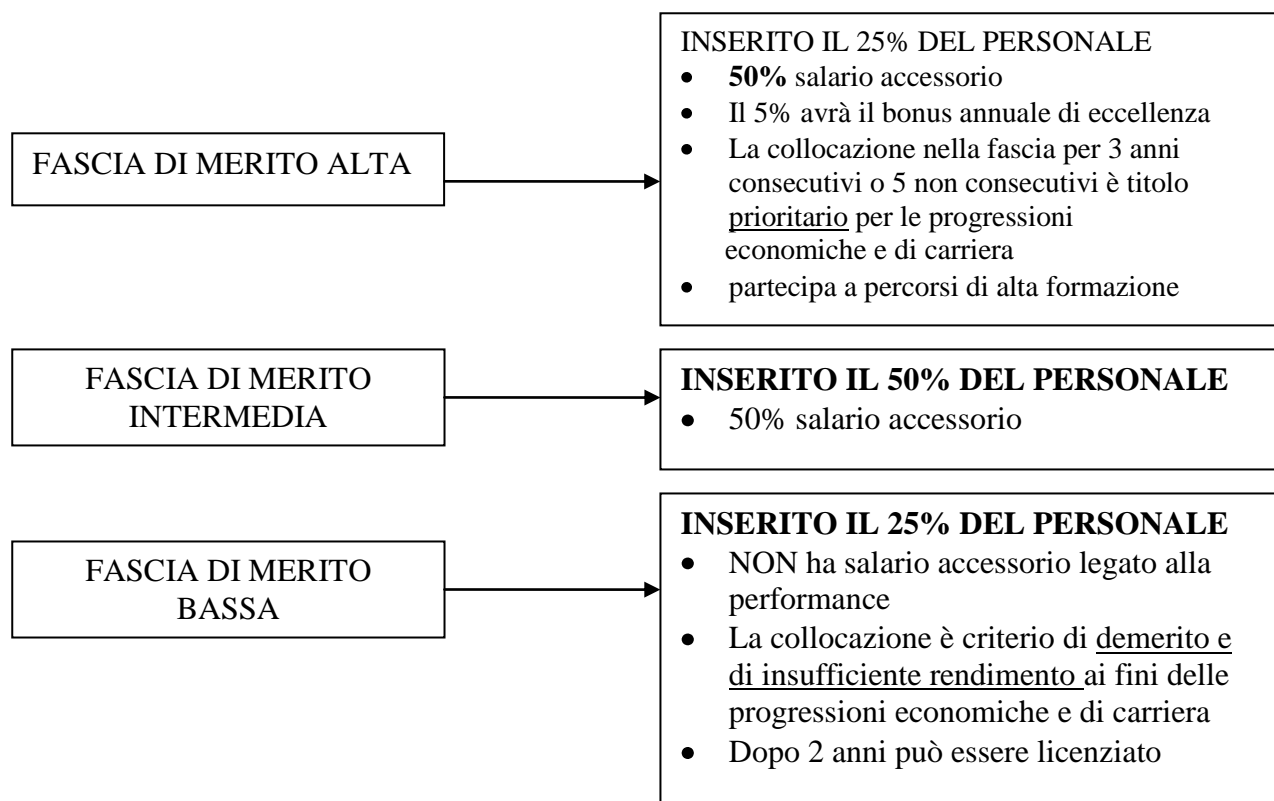
- Definizione e comunicazione degli obiettivi [documento programmatico triennale]
- Collegamento tra gli obiettivi e le risorse
- Monitoraggio
- MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA E INDIVIDUALE
- UTILIZZO DEI SISTEMI PREMIANTI SECONDO CRITERI DI VALORIZZAZIONE DEL MERITO
- Rendiconti dei risultati ai competenti organi esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti [relazione annuale a consuntivo riferito all'anno precedente]

SOGGETTI

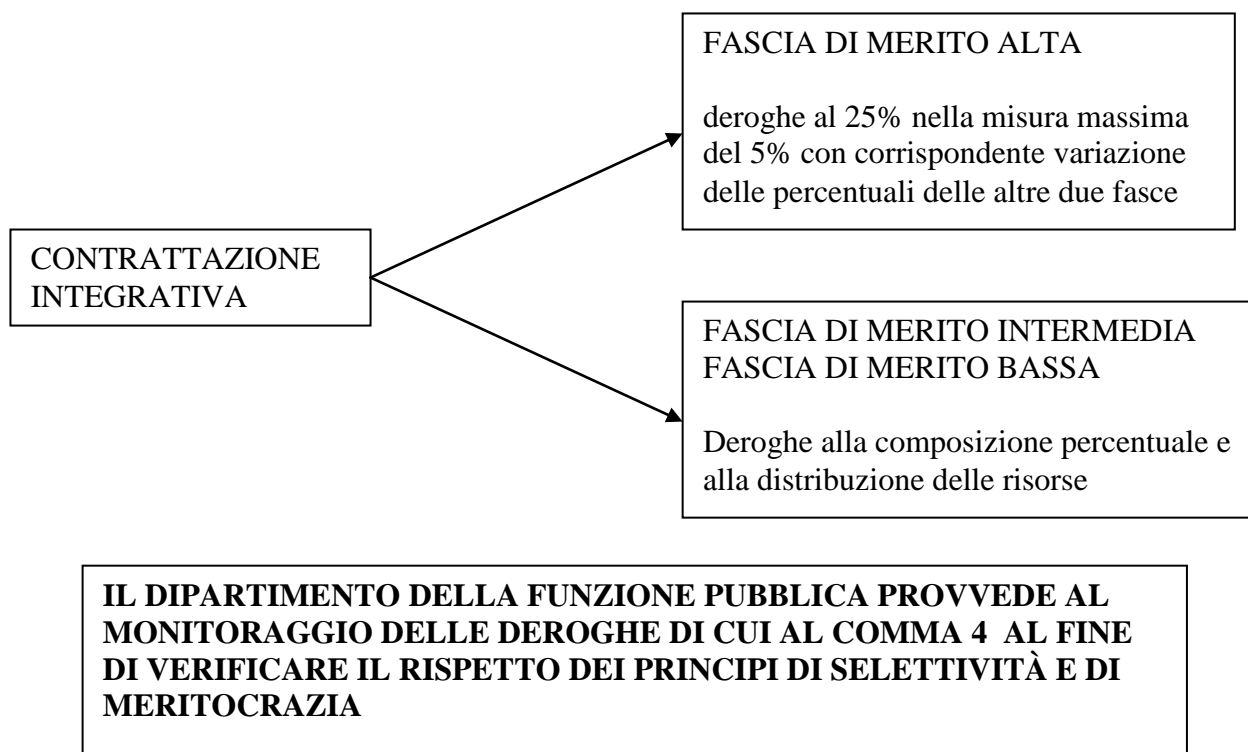


SALARIO ACCESSORIO = PREMI DI MERITO

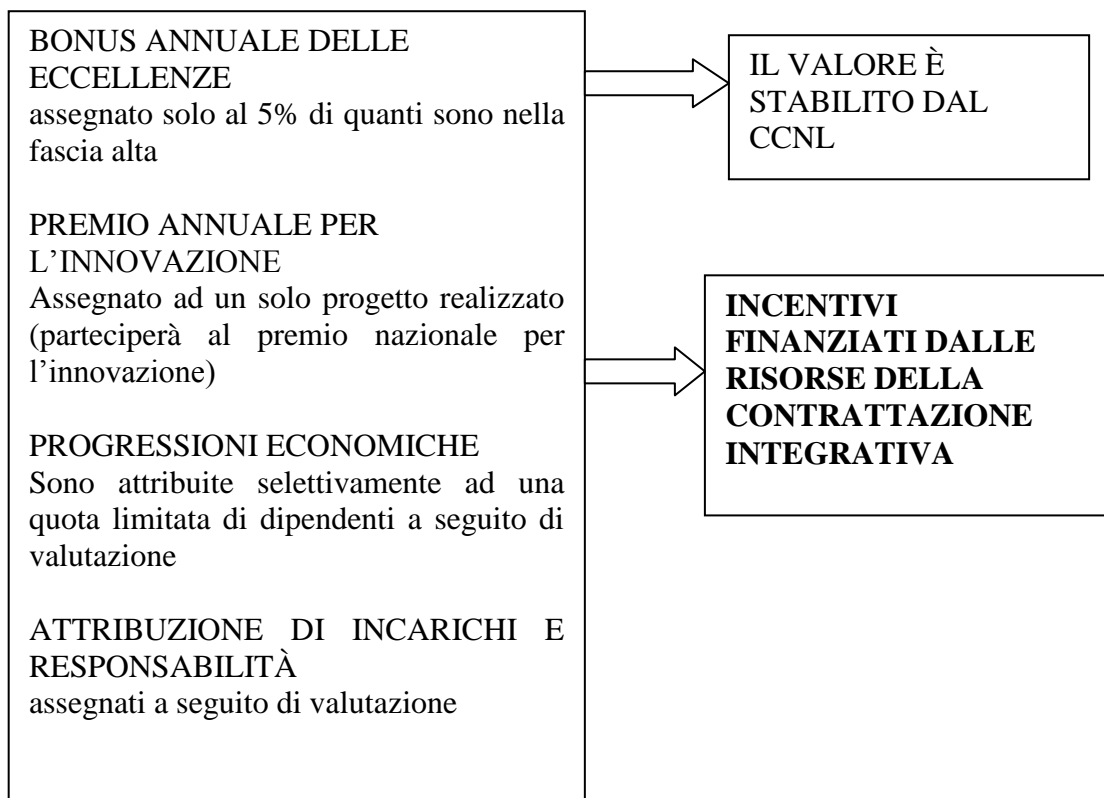
A SEGUITO DI VALUTAZIONE IL DIPENDENTE È INSERITO IN UNA DELLE TRE FASCE DI MERITO



RUOLO DELLA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA



VOCI DEL SALARIO ACCESSORIO LEGATE AL MERITO



LE PROGRESSIONI DI CARRIERA

Si attuano attraverso CONCORSO PUBBLICO CON RISERVA NON SUPERIORE AL 50% DI POSTI. Il personale interno deve avere il titolo di studio richiesto per l'accesso dall'esterno

L'ACCESSO A PERCORSI DI ALTA FORMAZIONE E DI CRESCITA PROFESSIONALE, IN AMBITO NAZIONALE E INTERNAZIONALE

riservati al personale collocato nella fascia di merito alta

PREMIO DI EFFICIENZA

Una quota fino al 30% dei risparmi sui costi derivante da processi di riorganizzazione è destinata ad incrementare il salario accessorio:

- fino a 2/3 a premiare il personale direttamente coinvolto
- 1/3 incrementa le somme del salario accessorio

Il meccanismo di controllo e valutazione è un meccanismo pletorico, farraginoso e costoso. Viene sottratta alla contrattazione qualsiasi definizione di criteri e parametri per la valutazione. Inoltre per quanto riguarda l'Autorità indipendente va segnalato che:

- l' Autorità indipendente per la valutazione opera in collaborazione con la Ragioneria Generale dello Stato e con il Dipartimento della funzione pubblica, un successivo decreto stabilirà le norme di raccordo con le Autorità di valutazione già esistenti
- I componenti sono 5 nominati dal Governo ed il loro costo è a carico del bilancio pubblico, i compensi dei quali nel testo non vengono definiti né i parametri, né i vincoli e lo stanziamento di 8 milioni di euro, previsto dalla legge 15/09, non porta a ritenere che i tetti retributivi parziali oggi vigenti saranno rispettati. Inoltre è prevista una struttura operativa della commissione diretta da un direttore generale e con personale distaccato o comandato o con contratto a tempo determinato
- Non contento di aver creato queste strutture di valutazione il Ministro amplia i poteri ispettivi già previsti nel D.lgs 165/01 istituendo un ispettorato che opera alle sue dirette dipendenze che "vigila e svolge verifiche" nelle singole amministrazioni e si avvale di dieci funzionari scelti nel Ministero dell'economia e delle finanze e nel Ministero degli interni. Gli esiti delle verifiche comportano l'obbligo della valutazione per individuare le responsabilità e le conseguenti sanzioni disciplinari
- Il Governo che approva il federalismo propone una autorità "sovrana" e ispezioni militari che intervengono anche sulle amministrazioni locali e su quelle dotate di autonomia
- I compiti della nuova Autorità per la valutazione sono definiti in un elenco ampio quanto vago
- Ogni amministrazione dovrà dotarsi di un Organismo indipendente di valutazione della performance", ma sarà l'organo di indirizzo politico amministrativo a emanare le direttive generali contenenti gli indirizzi strategici, definire il programma triennale per la "trasparenza e l'integrità" e verificare il conseguimento effettivo degli obiettivi.
- lo stesso Organismo per la performance definisce "una graduatoria dei dipendenti ai quali corrispondere in quantità predefinita e a percentuali predefinite di dipendenti "premi" che inevitabilmente graveranno poi, in base all'accordo separato sul pubblico impiego del 30/4 sull'incremento retributivo di tutti i lavoratori. Dallo stesso organismo dipendono poi la fattibilità dei percorsi professionali e degli avanzamenti di carriera

Siamo in presenza di una sovrapposizione di funzioni, responsabilità e costi di cui alla fine saranno vittime le lavoratrici ed i lavoratori e gli utenti che invece di avere un'amministrazione pubblica snella e più flessibile avranno un'amministrazione ingessata in controlli, progetti e programmi e un personale demotivato.

Per l'ennesima volta si mette in atto un violento e inaccettabile attacco alla contrattazione ed un ritorno al passato. Per legge sono definite le fasce di merito e le percentuali di personale da inserirvi, le voci che compongono il salario accessorio, si umiliano i sindacati lasciando alla contrattazione integrativa solo lo spostamento di pochissime persone da una fascia all'altra.