

**LA REVISIONE DELLA STRUTTURA RETRIBUTIVA DEI DIPENDENTI PUBBLICI  
QUALE STRUMENTO DI DISTRIBUZIONE DEL TRATTAMENTO ACCESSORIO :  
PERFORMANCE INDIVIDUALE E ORGANIZZATIVA NELLO SCHEMA DI  
DECRETO LEGISLATIVO ATTUATIVO DELLA RIFORMA BRUNETTA ( LEGGE  
N°15/2009).**

**Avv. Maurizio Danza- Arbitro Pubblico Impiego Lazio**

**1) La revisione della struttura retributiva dei dipendenti pubblici nella riforma Brunetta :la performance sostituisce la produttività individuale e collettiva**

E' ben noto come la riforma del lavoro pubblico finalizzato alla ottimizzazione, della produttività del lavoro pubblico efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, ben evincibile dai principi e criteri posti nella legge 4 marzo 2009 n°15<sup>1</sup>, fonda le sue leve strategiche, nell'ottica di un'ulteriore armonizzazione della disciplina del lavoro pubblico con quello privato, sia sulla riforma dell'intero sistema delle relazioni sindacali ed in particolare delle procedure di contrattazione collettiva, nonché sull'intera revisione del complesso sistema retributivo dei dipendenti introducendo il concetto di performance individuale ed organizzativa obliterando dunque definitivamente il concetto di produttività individuale e collettiva, sopravvissuti nell'arco dell'intero processo di contrattualizzazione della pubblica amministrazione operato sin con il D.lgs n°29/ 93. A ben vedere proprio dall'esame dell'ultima versione dello schema del decreto legislativo attuativo della legge n°15/09 attualmente all'esame del Parlamento, emergono con chiarezza i principi, le fasi e i soggetti che interagiscono nel processo di performance afferente al processo di misurazione e valutazione delle prestazioni dei lavoratori del pubblico impiego con conseguente distribuzione del trattamento accessorio, tematica senza dubbio di maggiore innovazione ed interesse in tutta la riforma della pubblica amministrazione.

**2)La performance individuale ed organizzativa nuove voci retributive del trattamento accessorio nell' art 45 del d.lgs 165/01 dello schema di decreto**

In primo luogo appare del tutto evidente come il nuovo sistema della performance, sia stato disegnando nello schema di decreto legislativo del Governo, attraverso una modifica sostanziale del trattamento economico dell'art 45 del D.lgs n°165/01( cfr.art 55 schema Decreto legislativo), disposizione che contiene le voci che compongono la retribuzione dei lavoratori del pubblico impiego. A tal proposito il decreto appare particolarmente

---

<sup>1</sup> Cfr .Legge 4 marzo 2009 n°15 "Delega al Governo finalizzata all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e alla efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni nonché alle disposizioni integrative delle funzioni attribuite al Consiglio Nazionale dell'economia e del lavoro e alla Corte dei Conti su G.U. Serie Generale n°53 del 5 marzo 2009.

innovativo atteso che, introducendo un nuovo comma 3 , prevede tra le voci del trattamento accessorio, subito dopo il trattamento fondamentale,rispettivamente quelle della performance individuale e organizzativa<sup>2</sup>. Quanto alla prima in realtà va rilevato nel decreto l'assenza di una esplicita definizione di performance individuale, evincibile però da una attività interpretativa sistematica degli articoli relativi al ciclo della performance che caratterizzano in sostanza "le fasi della misurazione e valutazione della medesima. Primo tra tutti l'art 9 c.2 dello schema di D.Lgs da cui si ricava che" la misurazione e valutazione della performance è collegata al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali e alla qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza, alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali ed organizzativi"; ed ancora dal c.3 dell'art 9 che si riferisce all'oggetto della prestazione da valutare,e che stabilisce espressamente che non sono considerati ai fini della performance i periodi di astensione obbligatoria per maternità o per congedo parentale. Di particolare interesse poi l'art 10 lett.b che in tema di "relazione sulla performance" , fa esplicito riferimento ai *risultati organizzativi e individuali raggiunti* rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse...<sup>3</sup> Di non facile interpretazione operativa poi la definizione di **performance organizzativa** formulata nel nuovo c.3 lett b dell'art.45 del D.lgs n°165/01 "*con riferimento all'amministrazione nel suo complesso e alle unità organizzative o aree di responsabilità in cui si articola l'amministrazione*". Di particolare interesse poi nel rinnovellato art 45 la introduzione,dopo il c.3 con il c"3-bis di un'ulteriore strumento di incentivazione finalizzato "a premiare il merito e il miglioramento della performance", e cioè quei risultati eccedenti rispetto a quelli programmati, assegnati e conseguiti dal dipendente e che si caratterizza come istituto ad applicazione solo eventuale, atteso che la sua distribuzione è vincolata alla sussistenza di

---

<sup>2</sup> **Il nuovo c.3 dell'art 45** ripropone *la voce del trattamento economico accessorio collegato* "all'effettivo svolgimento di attività particolarmente disagiate obiettivamente ovvero pericolose o dannose per la salute"( cfr. lett c nuovo art 45)

<sup>3</sup> **Art. 10 (Piano della performance e Relazione sulla performance)** 1. Al fine di assicurare la qualità, comprensibilità ed attendibilità dei documenti di rappresentazione della performance, le amministrazioni pubbliche redigono annualmente: ( omissis.. **b) un documento, da adottare entro il 30 giugno, denominato Relazione sulla performance che evidenzia, a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti e il bilancio di genere realizzato.**

apposite risorse da destinare ad hoc in sede di rinnovo contrattuale compatibilmente con i vincoli di finanza pubblica.<sup>4</sup>

### **3)Ruolo e funzione dei nuovi soggetti coinvolti nel processo di misurazione e valutazione della performance**

Passando all'analisi del complesso sistema di misurazione e distribuzione della performance individuale peraltro foriero di conseguenze anche di tipo squisitamente giuridiche afferenti al rapporto di lavoro, si ricava dal complesso sistema del titolo II l'intervento di più soggetti in merito a quello che viene definito ciclo della performance ( art 4). In primo luogo non è superfluo rammentare che l'intervento di modifica operato sulla disposizione dell'art 45 del Dlgs n°165/01 relativo al trattamento economico summenzionato, lascia inalterata la competenza dei Dirigenti, in merito alla emanazione dell'atto finale di attribuzione dei trattamenti economici accessori( cfr. c.4). Passando in rassegna i soggetti del c.d. ciclo della performance, sostanzialmente formulato su base piramidale, interviene innanzitutto un organo centrale con competenze di carattere generale che è la Commissione per la valutazione,la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche. Ebbene detto organismo centrale che indirizza, coordina e sovrintende all'esercizio delle funzioni di valutazione svolge l'importante funzione di definire i parametri e i modelli di riferimento del sistema di misurazione e valutazione della performance" ( cfr.art 13 c.4 e c.5 lett.g ) che ogni pubblica amministrazione sarà obbligata a predisporre ( cfr art 3 c.2) ovviamente fissando le fasi, i tempi, le modalità, i soggetti e le responsabilità del processo di misurazione e valutazione della performance; inoltre la medesima dovrà anche prevedere delle procedure di conciliazione relative all'applicazione del sistema di misurazione e valutazione della performance,nonché delle modalità di raccordo e di integrazione con i sistemi di controllo esistenti. E' del tutto evidente che, detto sistema dovrà essere formulato in ottemperanza al c.d piano della performance , documento programmatico triennale, da aggiornare annualmente entro il 31 gennaio, e da adottare in coerenza con il ciclo della programmazione finanziaria, e che definisce, con riferimento agli obiettivi finali ed intermedi ed alle risorse, gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance dell'amministrazione nonché gli obiettivi individuali assegnati al personale dirigenziale e non ed i relativi indicatori ( cfr.

---

<sup>4</sup> Cfr c.3 bis art 45 Dlgs n°165/01 per premiare il merito ed il miglioramento della performance dei dipendenti,ai sensi delle vigenti disposizioni di legge,sono destinate,compatibilmente con i vincoli di finanza pubblica apposite risorse nell'ambito di quelle previste per il rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro

art 10 c.1 lett a). Il decreto legislativo prevede poi la istituzione di organismi indipendenti di valutazione della performance ( cfr.art 14), che sostituendo tra l'altro i servizi di controllo interno di ciascuna amministrazione di cui al D.lgs n°286/99, svolgeranno l'importante potere di validazione della relazione sulla performance annuale di cui all'art 10 c.1 lett b e cioè quella a consuntivo riferita ai risultati gestionali indicati dal Dirigente, sulla cui base provvederà alla formulazione di una graduatoria con collocazione in tre diversi livelli di merito del personale dipendente finalizzata alla distribuzione del trattamento accessorio e foriera di altre conseguenze sia strettamente attinenti alla sfera economica del rapporto di lavoro che di tipo giuridico.