

<https://www.segretaricomunalivighenzi.it>

## 20/10/2018 - Sistemi di valutazione da cambiare

tratto

da

ItaliaOggi

Sistemi di valutazione da cambiare

di Luigi Oliveri

**Obbligatorio modificare i sistemi di valutazione per differenziare i premi di risultato. Il Ccnl delle Funzioni locali impone un sistema di differenziazione della «performance» più «diluito» rispetto alla riforma Brunetta, ma comunque ispirato pur sempre alla creazione sia pure indiretta di fasce di merito.**

Il sistema è previsto dagli articoli 68 e 69 del contratto, clausole prive di una norma di diritto transitorio ai sensi della quale la loro efficacia sia rinviata ad una data diversa, come, invece, ad esempio di è previsto per la revisione dell'ordinamento degli incarichi di posizione organizzativa.

In questi giorni le amministrazioni locali stanno provando a portare a termine la contrattazione decentrata integrativa e si chiedono se sia necessario attivare il nuovo meccanismo di valorizzazione del merito disposto dal Ccnl, per applicarlo alle valutazioni relative al 2018. **Se così fosse, ovviamente dovrebbero modificare molto velocemente i sistemi di valutazione e giungere alla sottoscrizione di un contratto decentrato completo delle clausole necessarie allo scopo.**

**Proprio l'assenza di una disciplina transitoria nel Ccnl indica la soluzione: le amministrazioni non possono sottrarsi all'obbligo di regolare il sistema di valutazione nel rispetto delle nuove regole contrattuali.**

Del resto, l'articolo 19, comma 1, del dlgs 150/2009, novellato dalla riforma Madia prevede e assegna esplicitamente al contratto collettivo nazionale il compito di stabilire «la quota delle risorse destinate a remunerare, rispettivamente, la performance organizzativa e quella individuale» e di fissare «criteri idonei a garantire che alla significativa differenziazione dei giudizi di cui all'articolo 9, comma 1, lettera d), corrisponda un'effettiva diversificazione dei trattamenti economici correlati».

**Il Ccnl con gli articoli 68 e 69 ha attuato le disposizioni dettate dalla legge: dunque, la disciplina ivi prevista non può che considerarsi immediatamente obbligatoria.**

**Sul piano operativo, però, applicare il dettato contrattuale non è semplice, perché vi sono relazioni sindacali differenziate.**

**Occorre, infatti, il «confronto» per la materia relativa ai «i criteri generali dei sistemi di valutazione della performance».** Laddove i sistemi di valutazione non fossero conformi alle previsioni di differenziazione e all'obbligo di valutare almeno le dimensioni del risultato collettivo a livello di ente e del risultato individuale, occorre modificarli e sottoporli al confronto, per il quale occorrono 30 giorni, senza necessità di sottoscrivere un accordo.

**L'articolo 7, comma 4, lettera b), invece, attribuisce alla relazione della contrattazione la materia della definizione dei «criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance»,** cioè la puntuale descrizione dell'algoritmo di calcolo che deve condurre all'attribuzione dei punteggi, cui corrispondono i trattamenti incentivanti. Il calcolo dovrà garantire la differenziazione, che ai sensi degli articoli 68, comma 3, e 69 del Ccnl si fonda su due capisaldi: **non meno del 30% delle risorse decentrate di parte variabile deve finanziare il risultato individuale; a una limitata parte dei dipendenti che ottengano le valutazioni più elevate va assegnata una maggiorazione pari al 30% della media dei premi di risultato corrispondenti a tali valutazioni maggiormente elevate.**

**Pertanto, il sistema di valutazione permanente deve almeno dare la definizione di «valutazione più elevata», in sede di «confronto».**

**La contrattazione, invece, deve stabilire come correlare il punteggio valutativo alla retribuzione ed assicurare la maggiorazione, curandosi di due aspetti: stabilire se aumentare**

**la percentuale del 30% della media delle valutazioni più elevate, nonché decidere a quale quota limitata di personale valutato si può attribuire la maggiorazione del premio.**

**La mancata attuazione di queste previsioni può inficiare la liceità dell'assegnazione dei premi di risultato per il 2018.**

**L'obbligo di attivare il nuovo sistema di differenziazione non può considerarsi inoperante per la circostanza che il Ccnl sia divenuto efficace nel corso del 2018:** infatti, le necessarie modifiche al sistema di valutazione e l'impostazione delle modalità di calcolo del premio, dunque le modalità della valutazione, non incidono sull'oggetto della valutazione, cioè le attività e i risultati definiti dagli enti con il piano esecutivo di gestione o il piano della performance, rispetto al quale le modalità di computo dei premi sono certamente collegate, ma restano autonome