

Φ 67 / 2013 / 32 (460)  
Del 17/4/14

Napoli, 17 aprile 2014

Al Sindaco di Napoli - Luigi de Magistris

All'Assessore al Personale - Francesco Moxedano

Al Vice Direttore Generale per le Risorse Umane -  
Francesco Maida

Alle OO.SS. Autonome e Confederali per il tramite  
del Servizio Prerogative e Relazioni Sindacali

Al Nucleo Indipendente di Valutazione *o/o*  
SERV. CONTROLLO DI GESTIONE

Oggetto: Regolamento sulla misurazione e valutazione delle performance del personale del comparto. Osservazioni sulle Deliberazioni di Giunta Comunale n. 652 del 29 agosto 2013 e n. 985 del 19 dicembre 2013.

Il sottoscritto Consigliere comunale Luigi Esposito, nell'analizzare le Deliberazioni di Giunta Comunale n. 652 del 29 agosto 2013 e n. 985 del 19 dicembre 2013, relative all'approvazione del regolamento concernente la misurazione e valutazione delle performance del personale del comparto, ritiene doveroso sottoporre all'attenzione dell'Amministrazione alcune riflessioni riguardo la sostanza del medesimo nonché dubbi in merito all'applicazione di specifiche norme di legge in particolare in attuazione del D. Lgs. 150/2009 (cd. Decreto Brunetta).

1. La delibera 652/2013, nella parte in cui, al **punto 3**, prevede che le graduatorie risultanti dalla valutazione delle performance saranno utilizzate *"di volta in volta in relazione ai singoli atti che l'Amministrazione Comunale riterrà di adottare"* attribuisce alla Giunta Comunale ciò che in realtà riteniamo rientrare tra le competenze della Delegazione trattante. Come del resto evidenziato anche dal Segretario Generale nelle sue osservazioni alla delibera, l'ANCI afferma che *"definito da parte dell'Ente il sistema di valutazione, gli effetti della valutazione sulla retribuzione accessoria sono gestiti in sede di contrattazione decentrata nell'ambito delle regole vigenti definite dai CCNL in materia di erogazione degli emolumenti accessori direttamente connessi al sistema di valutazione"*.
2. La previsione che i risultati della valutazione delle performance del personale possono essere utilizzati per l'applicazione dell'istituto della **turnazione** appare illegittimo. Infatti l'indennità di turnazione ha la funzione di ristorare il dipendente dal disagio derivante da un orario di lavoro mensile articolato in turni di lavoro antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno. Non può diventare un premio collegato alla performance. (cfr Parere Segretario p. 9 delibera 985/2013).
3. La previsione che i risultati della valutazione delle performance del personale possono

essere utilizzati per la **partecipazione a corsi di formazione** risulta quantomeno ambigua. L'Ente ha l'obbligo di formare tutte le proprie risorse umane e bisogna, quindi, prevedere un sistema di accompagnamento e di accrescimento delle competenze per la totalità del personale. Anche qui il sistema della formazione non può essere settorializzato né, alla stregua del ragionamento fatto per le turnazioni, divenire un premio collegato alla performance. Per converso la dizione *partecipazione a corsi di formazione*, non chiarisce, non evincendosi chiaramente, se trattasi di *"percorsi di alta formazione"* o *"periodi di lavoro presso primarie istituzioni pubbliche e private, nazionali ed internazionali"* di cui all'art. 26 d. lgs. 150/2009.

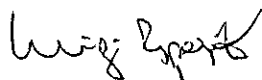
4. Il sistema di misurazione e valutazione delle performance del personale del comparto si basa fundamentalmente su una **scheda di valutazione** per ogni singolo dipendente. Tale scheda appare inadatta per la misurazione della performance. Manca la fase dell'assegnazione degli obiettivi. La delibera non prevede che prima dell'inizio del ciclo della performance, ogni dirigente assegni a ciascun dipendente un carico di lavoro e/o tempi precisi per adempiere ai compiti assegnati, di modo che, alla fine del periodo di valutazione, l'attività del dipendente possa essere misurata in funzione del grado di raggiungimento degli obiettivi stessi.
5. Il D.l. 95/2012, convertito in l. 135/2012, all'art. 5, *comma 11 bis*, prevede inoltre che *"la misurazione e valutazione della performance individuale del personale è effettuata dal dirigente in relazione: a) al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali; b) al contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza e ai comportamenti organizzativi dimostrati"*. Il regolamento approvato fa esclusivo riferimento a **parametri discrezionali** che possono farsi rientrare unicamente alla lettera b) della norma; sembra evidente l'assenza, in sede regolamentare, di criteri oggettivi, trasparenti e quindi immediatamente misurabili di cui alla lettera a) con il rischio di assoggettare il dipendente ad un'alea eccessiva di arbitrarietà nel processo valutativo del dirigente di riferimento.
6. Proprio in merito al **dirigente di riferimento**, l'art. 7 del regolamento, nel tentativo di dirimere la competenza valutativa in caso di dipendenti transitati in 2 o più servizi nel corso del semestre da esaminare, crea un ulteriore paradosso. Se, in estrema ipotesi, un dipendente venisse trasferito il 29 giugno o il 30 dicembre in un'altra struttura sarebbe valutato dal dirigente di quest'ultima per l'intero periodo, proprio in quanto *"di riferimento"*.
7. Il regolamento approvato non appare coerente con la previsione normativa di cui all'art. 5 dl. 95/2012 comma 11 quinquies, in quanto, innanzitutto, non assicura la predefinizione di una percentuale dei meritevoli (non inferiore al 10%) a cui attribuire la maggiorazione prevista tra il 10 e il 30%. Inoltre i **criteri valutativi** evidenziano disparità di trattamento tra i dipendenti inquadrati in una stessa categoria e nel medesimo servizio, a seconda del numero maggiore o minore degli stessi. Il documento, infatti, prevede che *"il dirigente, nella misurazione delle suddette performances, ha a sua disposizione un numero di punti pari all'80% del punteggio complessivo che si ottiene moltiplicando il punteggio massimo di tutti i parametri/indicatori previsto per ciascun dipendente per il numero dei dipendenti presenti nel servizio e nella categoria di appartenenza"*. Nonostante l'esclusione di tale limite per le *"strutture in cui vi sia un solo dipendente appartenente ad una delle cinque tipologie di categoria individuate"*,

introdotto con la deliberazione n. 985 del 19 dicembre 2013, permane l'incongruità di un meccanismo che finisce per favorire matematicamente le strutture con un numero maggiore di appartenenti a ciascuna categoria. L'incoerenza del meccanismo regolamentare si palesa, ad esempio, quando il dirigente valutatore decide di premiare un dipendente con il massimo del punteggio e di distribuire uniformemente il rimanente punteggio tra gli altri appartenenti alla medesima categoria. Nel dettaglio, un servizio con 10 dipendenti della stessa categoria, sottratti i 30/30 assegnati al primo, potrebbe distribuire i restanti 210 punti con una media di 23,3/30; un altro servizio, con soli 3 dipendenti della medesima categoria, sottratti i 30/30 assegnati al primo, invece, dovrebbe distribuire i restanti 42 punti in ragione di 21/30 per ciascuno dei restanti due.

8. Il documento non prevede la possibilità di accedere ad appositi, effettivi strumenti di **riesame della valutazione effettuata**, in quanto è ammesso il solo ricorso allo stesso dirigente valutatore, non quindi ad un dirigente superiore né tanto meno ad un organo esterno, e soprattutto *"per la sola rettifica di errori istruttori o materiali"*. Non si comprende come possano rinvenirsi errori istruttori o materiali se si considera che l'intero processo si basa su di una valutazione discrezionale, non oggettivamente predeterminata ed immediatamente misurabile. In questo modo, si vanifica sostanzialmente il principio del contraddittorio che il D. Lgs. 150/2009 pone implicitamente quale fase di ogni processo valutativo.
9. Sfugge inoltre la motivazione che induce, all'art. 2 del regolamento, ad **escludere dalla valutazione il personale impiegato nei servizi educativi** intendendosi per tale coloro *"che svolgono attività proprie del loro profilo"*. Anche il personale educativo ha utenti di riferimento e può, riteniamo debba, essere oggetto di valutazione della performance come dimostrano le tante esperienze diffuse sul territorio italiano.

Cordiali saluti.

Luigi Esposito



Consigliere comunale con delega al Personale e alla Riforma della macchina amministrativa

Napoli, 17 aprile 2014