



Federazione Lavoratori Pubblici e Funzioni Pubbliche



00187 ROMA – Via Piave 61
tel. 06/42000358 – 06/42010899
fax. 06/42010628

sito internet: www.flp.it Email: flp@flp.it

Segreteria Generale

Prot. n. 1406/FLP09

Roma, 18 maggio 2009

NOTIZIARIO N° 34

Ai Coordinamenti Nazionali FLP
Alle OO.SS. federate alla FLP
Alle Strutture periferiche FLP
Ai Responsabili FLP
Ai Componenti delle RSU
LORO SEDI

Decreto Brunetta – Prima puntata

IL GIUDIZIO UNIVERSALE

Ovvero la valutazione secondo il Ministro Brunetta

Inauguriamo la parte monografica del commento al decreto che il Ministro Brunetta ha presentato al Consiglio dei ministri dell'8 maggio, modificato da quello successivo del 15 maggio, illustrando le parti riguardanti la valutazione delle prestazioni.

Dopo avere, con una serie di affermazioni general generiche, descritto le finalità del sistema di valutazione, il decreto procede alla descrizione dell'architettura del sistema.

Al vertice (articolo 13) vi è l'Autorità Indipendente per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche, organismo istituito per l'occasione, composto da 5 elementi, anche estranei all'amministrazione (costo stimato circa 8 milioni di euro l'anno), che sovrintende all'esercizio delle funzioni di valutazione da parte degli Organismi indipendenti di valutazione della performance (articolo 14), altro organismo che dovrebbe nascere per l'occasione e di cui ogni amministrazione dovrebbe dotarsi.

Quest'organismo compila la graduatoria delle valutazioni individuali del personale dirigente e non dirigente sulla base del Piano di valutazione adottato dall'organo di indirizzo politico amministrativo e del relativo sistema di valutazione. Il Piano e la relazione sulla performance vengono presentati annualmente al pubblico nell'ambito di apposite giornate della trasparenza.

Sia i dirigenti che i non dirigenti sono distribuiti in differenti livelli di performance in modo che:

- il 25 % è collocato nella fascia di merito alta alla quale corrisponde il 100% del trattamento accessorio;
- il 50% è collocato nella fascia di merito intermedia alla quale corrisponde il 50% del trattamento;
- il 25% restante è collocato nella fascia di merito bassa e non prende alcuna retribuzione accessoria.

Ma non è finita qui, perché coloro che sono nella fascia di merito alta concorrono all'assegnazione del Bonus annuale delle eccellenze, destinato al 5% del personale.

I dipendenti che per tre anni consecutivi, o cinque non consecutivi, si collocano nella fascia alta di merito, maturano un titolo di priorità nei passaggi economici entro le aree ed anche tra le aree, il cui passaggio è previsto solo a seguito di superamento di un concorso pubblico con la riserva non superiore al 50% dei posti per il personale interno.



Il personale può altresì concorrere al premio annuale per l'innovazione, assegnato al miglior progetto di miglioramento della performance. Il progetto premiato concorrerà a sua volta al Premio nazionale per l'innovazione nelle amministrazioni pubbliche.

La valutazione positiva è considerata titolo utile per l'accesso a incarichi di responsabilità e l'accesso a percorsi di alta formazione e di crescita professionale.

Come avrete avuto modo di constatare, se non vi siete persi prima nella farraginosità dei meccanismi, il sistema è il trionfo della burocrazia, con organismi che si intrecciano a non si sa bene dove iniziano le funzioni dell'uno e terminano quelle dell'altro.

Ciò che è chiaro è che non vi è alcun coinvolgimento né dei dirigenti, che dovranno valutare il personale non dirigente in base ad un sistema che non li coinvolge nella fase di predisposizione, né del personale e dei suoi rappresentanti, che restano totalmente estranei a tutto il sistema.

E ciò che è ancora più chiaro è che il 25% del personale, dirigente e non dirigente, è escluso dall'assegnazione del salario accessorio anche qualora raggiungesse tutti gli obiettivi assegnati.

Ora, anche uno studente di management alle prime armi (ma evidentemente non il ministro) sa che la valutazione della performance è un processo che dovrebbe portare alla crescita complessiva di valutatori e valutati e ad un miglioramento complessivo dei servizi forniti e non un momento catartico, una purificazione da giudizio universale, come invece sembra prescrivere il ministro Brunetta.

E che ha una sua validità solo se tutte le componenti, inclusi valutatori e valutati, vengono coinvolti nella sua definizione e, soprattutto, se non prevede risultati predefiniti.

Tutto l'impianto immaginato dal Ministro e, detto per inciso, non modificabile in alcun modo dai contratti, porta dritto ad un ritorno alle Note di qualifica in vigore fino a 20-30 anni fa circa - che tanti danni hanno fatto proprio all'efficienza dell'azione amministrativa - o al cosiddetto "fondino" presente in tanti contratti fino alla soglia del duemila; entrambi i sistemi si risolvevano in valutazioni nepotistiche dettate dall'appartenenza a cordate politico sindacali o alla sottomissione acritica ai voleri del dirigente, anche quando questi erano contro ogni norma anche di buon senso.

Come si potrà applicare un sistema siffatto in piccole amministrazioni o in realtà come la scuola senza impattare sulla libertà di insegnamento è per noi un mistero.

Quel che è peggio, il sistema delineato da Brunetta butta in burletta, nella smania di trarre un vantaggio mediatico, una cosa seria quale dovrebbe essere la valutazione delle prestazioni rese: i premi per l'innovazione e i piani per la performance che culminano nelle giornate della trasparenza ci sembrano più roba da parate e adunate degne di stati totalitari e regimi da operetta che da stato democratico che vuole ammodernare la pubblica amministrazione.

E per questo ci opporremo con ogni mezzo allo spirito, prima ancora che alla lettera, di questo progetto.

Siamo un sindacato serio e quindi non ci basteranno i contentini per farci cambiare idea. Quelli li lasciamo volentieri a coloro che a parole protestano ma poi interrompono il ministro Brunetta, intervenuto la scorsa settimana al congresso della CISL funzione pubblica, ben 12 volte per applaudirlo.

I lavoratori traggano da questi episodi le loro conclusioni.....

L'UFFICIO STAMPA