

# DECRETO "BRUNETTA" (D.Lgs. 150/09) SCHEDA SU VALUTAZIONE E PRODUTTIVITA'

	<b>Scuola</b>	<b>Sede nazionale</b> Corso Marconi 34, 10125 Torino - Tel/fax 011.655897 e-mail: <a href="mailto:info@cubpiemonte.org">info@cubpiemonte.org</a> - <a href="http://www.cubpiemonte.org">www.cubpiemonte.org</a>
	<b>Università</b>	
	<b>Ricerca</b>	

Il decreto "Brunetta" (D. Lgs. n.150 del 2009) attua la legge delega n° 15/2009. Con esso si completa l'opera, intesa a stravolgere l'attuale assetto della pubblica amministrazione, già avviata con la precedente legge 133 che colpiva i lavoratori pubblici, nel salario e nei diritti, attraverso le disposizioni sulla malattia, sulla fruizione della legge 104, sul part-time e sul taglio al salario accessorio. Questo decreto sottrae materie alla contrattazione sindacale, attribuisce maggiori poteri alla dirigenza, inasprisce il codice disciplinare e canta le lodi sperticate della valutazione, della meritocrazia, della selettività presentandoli come gli strumenti da utilizzare per dare maggiore efficienza alla pubblica amministrazione. Si tratta di una ricetta trita che servirà solo a rendere più difficile l'organizzazione del lavoro, ad innescare una guerra tra poveri senza precedenti all'interno dei luoghi di lavoro, a sottrarre spazi all'azione sindacale indipendente e di classe, ad inasprire i rapporti con la dirigenza, ad impoverire ulteriormente decine di migliaia di dipendenti pubblici.

La logica generale è quella dell'efficienza ottenuta ponendo i lavoratori in condizione sempre più servile e adottando un sistema di premi e punizioni, governato dalla dirigenza, che li divida in modo arbitrario. Lo scopo è dimostrare che i lavoratori pubblici sono inutili parassiti e che la collettività non può continuare ad accollarsene il costo. Il prossimo passo porterà verso il licenziamento degli "improduttivi", la privatizzazione e l'esternalizzazione di servizi.

Quelle organizzazioni sindacali che oggi si propongono di gestirne l'applicazione intervenendo sulla composizione delle fasce per l'attribuzione del salario individuale di merito, dimostrano tutta la propria subalternità al governo, ad ogni governo. Infatti è bene ricordare che il decreto "Brunetta" si fonda sul memorandum siglato nel 2007 tra il governo Prodi e tutte le OO.SS. concertative.



Le presenti note hanno lo scopo di **fornire ai militanti un quadro complessivo** su quanto dispone il decreto **in materia di valutazione, premi e produttività**, in modo da poter praticare un'azione sindacale di opposizione chiara e consapevole.

## 1. ENTRATA IN VIGORE, AMBITI DI APPLICAZIONE, OBBLIGHI, DEROGHE

Il decreto Brunetta (D.lgs. 150/2009) è in vigore dal **15 nov. 2009**, si compone di **74 articoli divisi in 4 titoli**:

- TIT I - PRINCIPI GENERALI
- TIT II - MISURAZIONE, VALUTAZIONE E TRASPARENZA DELLA PERFORMANCE
- TIT. III - MERITO E PREMI
- TIT. IV - NUOVE NORME GENERALI SULL'ORDINAMENTO DEL LAVORO ALLE DIPENDENZE DELLE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE

E' stato pensato per tutta la P.A. ma, in tutto o in parte non è ancora vigente in diversi settori del pubblico impiego. Tratta una materia molto vasta che si dovrà applicare in ambiti anche molto eterogenei e perciò presenta elementi di difficoltà interpretativa. In linea con l'immagine che il ministro ha voluto dare di sé ha un taglio "decisionista" e contiene molti obblighi, scadenze, prescrizioni e qualche deroga; vediamo i principali:

- 1) In attesa di apposito Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri, **le disposizioni dei Titoli II e III non si applicano**, per il momento, **al personale docente della scuola**, delle istituzioni di alta formazione artistica e musicale, ai tecnologi e ai ricercatori degli Enti di ricerca. (Art. 74 c. 4)
- 2) Tutte **le disposizioni del Tit. III non possono essere derogate** dalla contrattazione collettiva.
- 3) E' vietato distribuire gli incentivi in maniera indifferenziata o sulla base di automatismi estranei al processo di valutazione (Art. 18)
- 4) **Le disposizioni del Tit. III sono inserite di diritto nei CCNL** a decorre dal periodo contrattuale 2010/2012.
- 5) La **Commissione indipendente per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche** (art. 13) deve essere costituita **entro il 15 dic. 2009**.
- 6) Gli **Organismi indipendenti di valutazione della performance** (art. 14) devono essere

## DECRETO "BRUNETTA" (D.Lgs. 150/09)

### SCHEMA SU VALUTAZIONE E PRODUTTIVITA'

costituiti **entro il 30 apr. 2010**. Nel frattempo restano operativi gli organismi di controllo strategico.

- 7) Entro il **30 set. 2010**, gli Organismi indipendenti definiscono i sistemi di valutazione della performance che dovranno essere operativi **a decorrere dal 1.1.2011**.
- 8) **Entro il 31.12.2010 le parti adeguano i contratti collettivi integrativi** vigenti alle disposizioni riguardanti la suddivisione delle materie riservate alla legge o al contratto, nonché alle disposizioni previste dal titolo III (merito e premi). In caso di **mancato adeguamento** i CCNI vigenti **cessano di avere efficacia dal 1.1.2011** e non sono più applicabili.

### 2. IL NUOVO SISTEMA DI VALUTAZIONE E LA RETRIBUZIONE DI PRODUTTIVITA'

Il nuovo sistema di valutazione è giustificato con l'argomentazione che con esso si mira a recuperare produttività nella pubblica amministrazione attraverso l'introduzione di un complesso e articolato sistema di premi, controlli e punizioni tale da differenziare il salario, a parità di mansione, attraverso l'attribuzione di quote diverse ed individuali di salario accessorio. Gli articoli che riguardano la materia vanno dal 2 al 31. In essi sono disegnati 3 diversi ambiti normativi:

- la definizione degli ORGANI che compongono il sistema di valutazione,
- la differenziazione delle VALUTAZIONI,
- il sistema di PREMI ED INCENTIVI individuali.

### 3. GLI ORGANI DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE

- 1) **Commissione indipendente per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche (CiVIT)**. E' una, di livello nazionale, agisce per tutta la P.A., si è insediata il 22 dic. 2009 ed ha eletto presidente Antonio Martone. Tra molte altre cose, essa dovrà:
  - a) definire i parametri e i modelli di riferimento ai quali si atterranno gli organismi preposti alla misurazione e alla valutazione delle "performances" del personale dirigente e non, nelle singole amministrazioni;
  - b) fornire all'Aran, entro il 31 maggio di ogni anno, la "graduatoria delle performances" per ogni amministrazione, raggruppandole per settori e collocandole su almeno 3 diverse fasce di merito: la collocazione in tale graduatoria inciderà sull'entità dei fondi che la contrattazione nazionale destinerà a quella integrativa.
- 2) **Organismo indipendente di valutazione della performance**<sup>1</sup>. E' istituito, entro il 30 apr. 2010, a livello di singola amministrazione o, in forma associata, fra più amministrazioni. (Il MIUR ha già istituito il suo ed ha ottenuto, con delibera n.19 dell'8 apr. 2010, il parere favorevole della CiVIT ). Tra i vari adempimenti, ricordiamo che:
  - a) propone all'organo di indirizzo politico-amministrativo la valutazione dei dirigenti di vertice per l'attribuzione ad essi dei premi individuali;
  - b) controlla che i dirigenti abbiano effettuato le valutazioni del personale nel rispetto dei criteri fissati per i processi del sistema di misurazione e valutazione;
  - c) compila anno per anno la graduatoria delle valutazioni individuali del personale dirigenziale, generale e non, e del personale non dirigenziale, ai fini dell'attribuzione delle quote di salario di produttività, differenziate per fasce di merito;
  - d) assegna al personale che ne ha diritto gli ulteriori premi individuali;
  - e) effettua annualmente indagini volte a rilevare il livello di benessere organizzativo del personale, il grado di condivisione del sistema di valutazione e la rilevazione della valutazione del proprio superiore gerarchico da parte del personale;
- 3) **Organismo di indirizzo politico-amministrativo** di ciascuna amministrazione. Tra i vari adempimenti, deve:
  - a) attribuire i premi individuali ai dirigenti di vertice, su proposta dell'organismo indipendente;
  - b) decidere gli obiettivi a livello di amministrazione e di unità operative;
  - c) valutare i risultati raggiunti.
- 4) **Dirigenti**. Essi effettuano, ogni anno, la valutazione del personale assegnato ai rispettivi uffici. Tale valutazione è usata dall'Organismo indipendente di valutazione della performance per collocare il personale in una graduatoria articolata in fasce di merito. E' inoltre importante per la

<sup>1</sup> Con la delibera 9/2010, la CiVIT ha espresso l'avviso che le università non siano obbligate ad istituire tali organismi ma che, comunque, siano destinatarie della disciplina dettata dal d. lgs. 150/09 e che dovranno applicare in autonomia le procedure di valutazione delle strutture e del personale.

## DECRETO "BRUNETTA" (D.Lgs. 150/09)

### SCHEMA SU VALUTAZIONE E PRODUTTIVITA'

progressione economica e per l'attribuzione di indennità e premi. **La valutazione negativa per due anni consecutivi è causa di licenziamento** (vedi scheda sulle sanzioni).

#### 4. GLI STRUMENTI PER PREMIARE IL MERITO

Le risorse collegate alla performance individuale sono distribuite ogni anno in base alla fascia di merito nella quale si viene collocati:

- Il 25% del personale si colloca nella **Fascia di produttività alta**. Ad esso va il 50% delle risorse destinate alla performance individuale, il cui esatto ammontare è quantificato dalla contrattazione;
- il 50% del personale si colloca nella **fascia di produttività intermedia**. Ad esso va il 50% delle risorse destinate alla performance individuale (idem c.s.)
- il 25% del personale si colloca nella **fascia di produttività bassa**. Ad esso non è attribuita alcuna risorsa aggiuntiva.

**N.B.** In ambito di contrattazione di 2° livello si può:

- *aumentare o diminuire del 5% la percentuale di personale da inserire in fascia alta;*
- *prevedere, di conseguenza, deroghe alla composizione percentuale sia della fascia intermedia, sia della fascia bassa;*
- *prevedere deroghe alla distribuzione delle risorse nelle due fasce inferiori.*

#### 5. ALTRI PREMI E INCENTIVI INDIVIDUALI (AGGIUNTIVI) COLLEGATI AL MERITO (artt. da 20 a 26 del decreto legislativo)

**a) bonus annuale delle eccellenze.** L'importo è definito dalla contrattazione di Ministero o di Ente, viene assegnato al 5% (al massimo) del personale posto in fascia di merito alta, non è cumulabile con il "premio annuale per l'innovazione" e con l'accesso a percorsi di "alta formazione".

**b) premio annuale per l'innovazione.** Importo uguale al bonus delle eccellenze; è assegnato al miglior progetto atto a produrre miglioramenti organizzativi, direttamente dall'Organismo indipendente, non è cumulabile con il "bonus delle eccellenze".

**c) progressioni economiche (all'interno delle aree).** La collocazione per 3 anni consecutivi (oppure per 5 anni non consecutivi) nella fascia alta è titolo prioritario per l'accesso.

**d) progressioni di carriera (passaggi fra le aree).** Dall'1.1.2010, riserva max. del 50% dei posti a concorso, a favore del personale interno; non saranno più effettuati corsi-concorso ad hoc per i passaggi di area. La collocazione per 3 anni consecutivi nella fascia alta (oppure per 5 anni non consecutivi) costituisce titolo rilevante.

**e) attribuzione di incarichi e responsabilità.** Ha luogo in base al criterio della professionalità sviluppata e sui risultati attestati dal sistema di valutazione.

**f) accesso a percorsi di alta formazione e crescita professionale.** Le amministrazioni promuovono l'accesso "privilegiato" a percorsi di alta formazione e a stages formativi presso aziende e istituti pubblici e privati, nazionali e internazionali, in Italia e all'estero.

#### 6. LA NUOVA STRUTTURA DEL SALARIO DI PRODUTTIVITA'

Con l'applicazione del decreto il salario accessorio di produttività si comporrà di due parti riferite rispettivamente alla:

- 1) "performance individuale";
- 2) "performance organizzativa" (sia dell'amministrazione in generale, sia dell'unità operativa in cui si lavora).

**A queste si aggiungeranno eventuali ulteriori indennità collegate ad attività disagiate o pericolose.** In sede di contrattazione per singola amministrazione, si determinerà il "peso" della parte individuale e di quella organizzativa. In ogni caso **la "performance" individuale dovrà essere la parte prevalente** ai sensi dell'art. 40, comma 3-bis, d. lgs. 165/2001, integrato dall'art. 54, c. 1, d. lgs. di attuazione della L. 15/2009: *"Le pubbliche amministrazioni attivano autonomi livelli di contrattazione collettiva integrativa, nel rispetto dell'articolo 7, comma 5, e dei vincoli di bilancio risultanti dagli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione. La contrattazione collettiva integrativa assicura adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici, incentivando l'impegno e la qualità della performance ai sensi dell'articolo 45, comma 3. A tale fine destina al trattamento economico accessorio collegato alla performance individuale una quota prevalente del trattamento accessorio complessivo comunque denominato (...)."*

#### 7. LA CONTRATTAZIONE

## DECRETO "BRUNETTA" (D.Lgs. 150/09)

### SCHEDA SU VALUTAZIONE E PRODUTTIVITA'

Il ruolo della contrattazione collettiva viene fortemente depotenziato (come previsto dall'art. 3 della legge delega 15/2009), infatti l'intero sistema di valutazione dei dipendenti pubblici, nella sua parte sostanziale, è sottratto alla contrattazione collettiva e assegnato pressochè in esclusiva alla struttura gerarchica, inoltre le procedure adottate per l'individuazione dei criteri del sistema di valutazione **non** richiedono la partecipazione delle OO.SS.

In sede di rinnovo del CCNL si procederà a:

- **destinare specifiche risorse per premiare il merito;**
- **quantificare le risorse destinate alla produttività nelle diverse amministrazioni del comparto, la cui distribuzione sarà oggetto di contrattazione integrativa;**
- **individuare le modalità di uso delle risorse** appositamente stanziati per "premiare il merito e la performance dei dipendenti".

Le risorse da destinare alla produttività si individuano ai sensi dell'art. 40, comma 3-quater del d.lgs. 165/2001, modificato dall'art. 54. c. 1, del d. lgs di attuazione della L. 15/2009 il quale dispone che, in sede di rinnovo del ccnl, l'assegnazione delle risorse per la contrattazione "decentrata" (integrativa a livello di Amministrazione) dovrà tener conto della graduatoria di merito (articolata in almeno 3 livelli) in cui le varie amministrazioni, raggruppate per settori, saranno collocate dalla Commissione per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche (CIVIT) .

**in sede di contrattazione integrativa** di Amministrazione si **definiranno gli importi da corrispondere** al personale, in ragione della collocazione nelle fasce di merito e quindi in modo differenziato, sia come salario di produttività sia come premi individuali. Elenchiamo in sintesi le funzioni svolte dalla contrattazione sindacale di 2° livello:

- a) definisce le percentuali di personale da inserire nelle fasce di merito (è possibile ampliare o ridurre del 5% la fascia alta modificando, di conseguenza, le percentuali attribuite alle altre due fasce rispetto a quanto stabilito dall'art. 19, c. 2, del d. lgs. 150/2009);
- b) attribuisce le risorse alle diverse fasce di merito, (è possibile derogare a quanto previsto dall'art. 19, c. 2 d. lgs. 150/2009 rispetto alle risorse da destinare alle due fasce più basse);
- c) quantifica le risorse da destinare alle performances individuali (quota prevalente) e di quelle da destinare alle performances organizzative (produttività dell'amministrazione e dell'unità operativa);
- d) quantifica le risorse da destinare all'effettivo svolgimento di attività disagiate o pericolose;
- e) definisce i trattamenti economici collegati alla performance individuale, a quella organizzativa e alle indennità per attività disagiate o pericolose;
- f) quantifica gli ulteriori premi individuali destinati al personale inserito nella fascia di merito alta ("bonus delle eccellenze" e "premio per l'innovazione");
- g) definisce i criteri e le risorse per le progressioni economiche all'interno dell'area.

In ciascuna amministrazione, il nuovo sistema sarà finanziato per due vie:

a) attraverso le risorse della contrattazione integrativa, che comprenderanno:

- le risorse che "storicamente" ciascuna amministrazione destina alla produttività;
- le somme che il governo, con apposito atto normativo annuale, restituirà ad ogni amministrazione come quota parte (non quantificata) dei risparmi realizzati (comma 17, art. 67, dl 112/2008) e che sono destinate a premiare la produttività;

b) attraverso ulteriori somme derivanti:

- dalle "apposite risorse" che il governo stanzierà nell'ambito di quanto previste per il rinnovo del ccnl (Art. 45, comma 3-bis, d. lgs. 165/2001, integrato dall'art. 57, c.1, del d. lgs. di attuazione della L. 15/2009 "*Per premiare il merito e 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.*")
- dalle risorse del c.d. "premio di efficienza", pari al 30% (al massimo) dei risparmi sui "costi di funzionamento" di ciascuna amministrazione. 2/3 finanzieranno la produttività individuale e 1/3 si aggiungerà a quanto disponibile per la contrattazione integrativa. [**Art. 27, c. 1, d. lgs. di attuazione della L. 15/2009 (Premio di efficienza).**]

Torino, aprile 2010