



**CGS**  
CONFEDERAZIONE GENERALE SINDACALE

**Alla I Commissione  
Affari Costituzionali  
Senato della Repubblica**

**ROMA**

**Oggetto: Audizione 20 aprile 2017 - Atto del Governo n. 391**

La scrivente Confederazione, pur riconoscendo alcuni miglioramenti rispetto al testo previgente, ritiene necessarie ancora ulteriori e profonde modifiche, in particolare per quanto attiene la parte relativa alla incidenza ed al peso della performance.

Indubbiamente positivo è il superamento delle fasce predeterminate di distribuzione del personale che, in modo assolutamente surreale, decideva l'esclusione a priori dal salario aziendale di un 25% del personale, così come la previsione di privilegiare le performances collettive e di gruppo (organizzative) in luogo di quelle individuali e meramente discrezionali, basate sui cosiddetti comportamenti individuali.

Rimane di difficile comprensione la parte relativa alla valutazione da parte dell'utenza ai fini del ciclo della performance, con particolare riferimento alle tantissime Amministrazioni Pubbliche deputate per missione istituzionale a compiti non propriamente connessi ad un rapporto diretto con l'utenza (nell'accezione comune del termine), ma in ogni caso decisive ed importantissime per il buon funzionamento di uno Stato democratico.

In ultimo, ma non per importanza, appare eccessivo l'accentramento di competenze in materia di coordinamento degli OIV da parte del Dipartimento della Funzione Pubblica e il ciclo della performance descritto appare eccessivamente ampolloso, ancora permeato da una forte dose di burocratizzazione che rende il meccanismo farraginoso ed appesantito.

Quanto sopra, in uno scenario istituzionale che non ha ancora chiarito i livelli di governo fra centro e territorio, le materie di competenza, attività, missioni e organizzazione delle attuali strutture amministrative centrali e territoriali, il tutto aggravato invece dal pastrocchio legato alla "soppressione" delle Province.

In relazione allo schema di decreto legislativo recante modifiche al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, nello specifico si rileva:

**(Art. 5)** Modifica l'art. 7 "*Sistema di misurazione e valutazione della performance*". In particolare il comma 2 individua chi svolge la misurazione e valutazione della performance. I punti modificati *b)* e *c)* individuano i dirigenti di ciascuna amministrazione e i cittadini o gli utenti finali.

Tale impianto pone due ordini di problemi. Il primo è riferito alla qualifica professionale del valutatore che non sempre coincide con il ruolo dirigenziale. Non tutta la pubblica amministrazione è costituita da amministrativi, e dirigenti amministrativi ci sono anche settori come la sanità pubblica ove il dirigente medico si trova a valutare altre figure non mediche senza avere conoscenza del contenuto professionale proprio di chi è valutato. Come si può valutare senza conoscere il contenuto della professione del valutato?

Il secondo punto apre alla valutazione dei cittadini o altri utenti. L'alternativa posta dalla disgiunzione "o" non ha la stessa valenza. Alcuni uffici e settori sono a diretto contatto per tutto il tempo lavorativo con i cittadini, altri i cittadini non li vedono mai ma svolgono un'attività che li porta a relazionarsi con le stesse persone, tra di loro. Ovviamente i più esposti a valutazioni negative sono i dipendenti a contatto con il pubblico. Inoltre, questi ultimi, spesso si trovano a giustificare in prima persona le inefficienze di altri (magari i dirigenti che li valutano) e si prendono gli insulti e le lamentele per questioni di carattere organizzativo. Nella sanità pubblica, defanziata e soggetta a liste e ore di attesa, sono all'ordine del giorno le aggressioni dei cittadini, non verso il personale degli uffici amministrativi, bensì verso il personale infermieristico e medico, che si trova 24/24 ore a contatto con persone malate. Riteniamo che, pur condividendo l'importanza del parere dell'utente finale dei servizi, l'introduzione di un tale parametro anche per il solo livello di valutazione della performance organizzativa dell'amministrazione possa avere ricadute sui dipendenti particolarmente esposti all'utenza diretta e rivelare una conflittualità nello stabilire le imputabilità delle lamentele. Nei servizi pubblici non è vero che "il cliente ha sempre ragione".

**(Art. 12)** Modifica le "Norme per gli enti territoriali e il Servizio sanitario nazionale". In tali modifiche dovrebbe rientrare anche la possibilità di adeguare i propri ordinamenti ai principi contenuti dell'art. 7 comma 2 punti *b)* e *c)*, per i motivi di cui sopra.

**(Art. 13)** Introduce l'art. 19-bis "*Partecipazione dei cittadini e degli altri utenti finali*". Tale articolo risulta essere problematico per i motivi di cui sopra. Si deve tenere conto che le inadempienze agli obblighi d'ufficio, e in genere un comportamento non corretto verso l'utenza, è sanzionato anche disciplinarmente. Si riafferma che nella pubblica amministrazione ci sono diversi uffici che espongono il dipendente a diverse relazioni con l'utenza e in diverse situazioni (un conto è pagare le tasse, ricevere un beneficio, prendersi cura di un malato, eccetera).

**(Art. 16)** Modifica l'art. 24 "*Progressioni di carriera*". Si chiede di dare la possibilità di effettuare una carriera interna all'amministrazione senza obbligo di concorso pubblico con riserva di posti per l'accesso dall'esterno, che potrebbe prevedere incrementi di spesa e di personale. In caso di blocco del *turn over*, non è consentito di bandire concorsi per assunzioni di nuovo personale. Questo, di fatto, impedisce ogni progressione di carriera.

Il giudizio complessivo su questo provvedimento non è, a nostro parere, positivo: non risolve i problemi di efficienza della pubblica amministrazione, estende un'ottica amministrativista-ministeriale anche in altri enti aventi un core business per nulla centrato sull'aspetto amministrativo. Non dà la possibilità di aprire una carriera interna all'amministrazione allontanandosi dalle caratteristiche della privatizzazione del rapporto di lavoro. Si pone la valutazione individuale e collettiva (spesso indipendente da riconoscimento delle capacità professionali proprie, se valutati da chi non esercita la stessa professione) alla base di tutti gli emolumenti (parte variabile e parte fissa della retribuzione), introducendo un elemento di forte soggettività, che può condizionare non solo i premi ma tutta la carriera del dipendente.

In ogni caso, per esprimere un parere compiuto e definito, è necessario anche conoscere l'entità delle modifiche apportate dalla Conferenza Stato Regioni, non ancora recepite come intesa nel testo trasmesso alle Camere che, come è noto, non assumono solo un rilievo consultivo, ma sono necessarie per il completamento del testo, e su cui le Confederazioni sindacali possono poi esprimere un giudizio compiuto.

Non risulta ancora pervenuto al momento della stesura di queste osservazioni neanche il parere del Consiglio di Stato.

Si conferma la disponibilità della scrivente Confederazione ad eventuali ulteriori approfondimenti.

Roma, 20 aprile 2017

Il Segretario Generale  
Gennaro Di Meglio

