



DISEGNO DI LEGGE

d'iniziativa del senatore FLERES

COMUNICATO ALLA PRESIDENZA IL 27 NOVEMBRE 2012

Disposizioni concernenti la diffusione di principi,
metodi e strategie meritodemocratiche

ONOREVOLI SENATORI. - L'affermazione e la diffusione di una cultura «meritodemocratica» è fondamentale per lo sviluppo e la crescita di un Paese.

Una società precaria è una società destinata a rimanere immobile, ancorata all'appartenenza di casta, di classe, di ceto. È necessario rendersi conto che la crescita di un Paese è strettamente legata all'esistenza di una società democratica basata sul lavoro, in cui l'impegno ed il merito di ciascun individuo vengono premiati nell'ambito dell'interesse generale di crescita individuale e, di conseguenza, di crescita sociale e nazionale.

Il presente disegno di legge interviene a sostegno dell'occupazione al fine di tutelare il diritto al lavoro e garantire ed incrementare lo sviluppo delle competenze, professionalità e competitività aziendale, attraverso la valorizzazione delle risorse umane in qualunque ambito lavorativo ed extralavorativo.

Esso mira ad identificare i criteri «meritodemocratici» sui quali fondare la valorizzazione delle risorse umane, attraverso il riconoscimento e l'attribuzione di merito in proporzione alle capacità, ai risultati conseguiti e alle singole potenzialità.

I criteri «meritodemocratici» possono essere distinti in differenti categorie: meriti lavorativi, extralavorativi, di un patto sociale, settore economico interessato, demeriti; essi vengono analizzati attraverso l'applicazione di metodi multicriteriali di analisi delle decisioni (MCDA). Il valore merito democratico così ottenuto sintetizza ed esprime il livello di professionalità di ciascun soggetto in modo innovativo ed originale e può essere inserito all'interno del processo di certificazione su cui si basano i principali *standard* internazionali sulla certificazione di qualità

delle risorse umane, quali *Investor in People*, *il Profile*, *il Recruitment and Selection Model*.

Tale valore meritodemocratico viene inoltre assunto come principio base della selezione, assunzione e valorizzazione della singola persona, garantendo al contempo una efficiente ed efficace gestione dei processi delle risorse umane e soprattutto un alto livello di qualità del capitale umano che, formato a misura dei fabbisogni professionali delle imprese, può contribuire al raggiungimento dell'eccellenza nella politica del lavoro, a sostegno dello sviluppo, della competitività e dell'occupazione.

Il presente disegno di legge ha lo scopo di disciplinare il sistema di valutazione, selezione e reclutamento delle risorse umane attraverso un sistema innovativo: la strategia lavorativa meritodemocratica.

La «strategia lavorativa meritodemocratica» è uno strumento diretto a garantire il diritto sociale al lavoro e la sua tutela costituzionale attraverso la valorizzazione meritevole delle risorse umane e nasce dall'esigenza di contrastare la precarietà e l'insicurezza sociale nel campo lavorativo, fino a diventare uno strumento di giustizia, la «giustizia meritodemocratica», criterio base è il merito, l'unità di misura del merito è il valore meritodemocratico inteso come valore di differenziazione del diverso contributo al progresso e allo sviluppo della nazione e che fa acquisire ad ogni individuo il «diritto» alla stima ed alla riconoscenza di una giusta ricompensa. L'esistenza del valore meritodemocratico di un individuo, così inteso, e riconosciuto dalla stessa Costituzione, che ne ammette l'esistenza riconoscendo i meriti e premiando chi si è distinto in modo partico-

lare in campo sociale, scientifico, artistico, letterario, militare.

Il valore meritodemocratico viene calcolato attraverso l'applicazione di modelli matematici quantitativi multicriteriali, ossia con le metodologie della *Multiple Criteria Decision Analysis* (MCDA).

Il valore che misura il livello di qualità meritodemocratica è attribuito e riconosciuto con il rilascio di un certificato, la «Certificazione di Qualità Meritodemocratica delle Risorse Umane-CQMRU», rilasciata dai «Nuclei di valutazione meritodemocratici», ossia da Commissioni specializzate per l'occupazione e le competenze dirette a massimizzare

la competitività economica del Paese e le opportunità individuali, composte da professori universitari, liberi professionisti dotati di alta competenza e professionalità.

Attualmente l'unica certificazione riconosciuta a livello internazionale e la certificazione *Investor in People*.

Il presente disegno legge si compone di 3 Capi e 13 articoli: il Capo 1 detta i principi generali; il Capo 2 disciplina il processo di valutazione e prevede i soggetti del processo di valutazione; Capo 3, infine, conferisce la delega al Governo per l'introduzione e diffusione del sistema di valorizzazione meritevole delle risorse umane.

DISEGNO DI LEGGE

CAPO I

DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1.

(Principi generali)

1. La valutazione delle risorse umane è disciplinata dalle disposizioni vigenti in materia e dalle disposizioni della presente legge.

2. Le disposizioni della presente legge assicurano una migliore organizzazione del lavoro, il rispetto degli ambiti riservati rispettivamente alla legge e alla contrattazione collettiva, elevati *standard* qualitativi, l'incentivazione della qualità della prestazione lavorativa, la compensazione tra meriti e demeriti, la valorizzazione meritevole delle risorse umane.

3. La misurazione e la valutazione della *performance* alla crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito.

4. Ogni soggetto, pubblico e privato è tenuto a misurare ed a valutare le risorse umane, secondo modalità conformi alle direttive impartite dai Nuclei di valutazione meritocratici di cui alla presente legge.

5. Sono adottate modalità e strumenti di comunicazione che garantiscono la massima trasparenza delle informazioni concernenti le misurazioni e le valutazioni della *performance*.

6. I soggetti di cui al comma 4 adottano metodi e strumenti idonei a misurare, valutare e premiare la *performance* individuale e quella organizzativa, secondo criteri meritocratici.

7. Dall'applicazione delle disposizioni del presente Capo non devono derivare nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica. I soggetti interessati utilizzano a tale fine le risorse umane, finanziarie e strumentali disponibili a legislazione vigente.

Art. 2.

(Valutazione delle competenze)

1. Il sistema di valutazione è disciplinato al fine di assicurare elevati *standard* qualitativi tramite la valorizzazione meritevole delle risorse umane.

CAPO II

PROCESSO DI VALUTAZIONE MERITODEMOCRATICA

Art. 3.

(Valutazione e certificazione meritodemocratica)

1. Il processo di valutazione e certificazione meritodemocratica si articola nelle seguenti fasi:

- a)* raccolta ed analisi dei *curriculum vitae* in formato meritodemocratico;
- b)* valutazione delle competenze da parte dei Nuclei di valutazione meritodemocratici;
- c)* misurazione e valutazione delle competenze lavorative ed extralavorative attraverso l'applicazione di metodi multicriteriali;
- d)* certificazione di qualità meritodemocratica delle risorse umane;
- e)* *curriculum vitae* meritodemocratico certificato;
- f)* elaborazione delle liste di «collocamento meritodemocratico»;

Art. 4.

(Obiettivi e indicatori)

1. Gli obiettivi del presente disegno di legge sono:

a) garantire il lavoro in quanto fonte di reddito per procurarsi i mezzi di sussistenza, stimolando un'alta motivazione all'impegno lavorativo ed extralavorativo;

b) stimolare l'ottenimento di notevoli risultati lavorativi ed extralavorativi necessari per l'ottenimento del posto di lavoro, per l'avanzamento della carriera, la difesa del posto di lavoro, l'accelerazione nell'ottenimento della cittadinanza o del permesso di soggiorno, riscatto meritevole dei contributi pensionistici, il diritto alla giusta ricompensa per i disabili fisici e i non normodotati, il reinserimento meritevole dei detenuti;

c) diffusione ed affermazione della cultura meritodemocratica, (la meritodemocrazia) basata su principi supremi quali il merito, la democrazia, la legalità e la giustizia;

d) ricerca scientifica, sperimentazione, diffusione ed attuazione di soluzioni strategiche innovative ed alternative multisettoriali (strategie meritodemocratiche multisettoriali);

e) sperimentazione, diffusione ed attuazione della strategia lavorativa meritodemocratica e dei suoi strumenti di giustizia meritodemocratici al fine di tutelare e difendere il diritto al lavoro;

f) certificazione della qualità meritodemocratica delle risorse umane (CQMRU), al fine di garantire competenza, professionalità e competitività.

2. Valorizzazione e qualità, efficienza ed efficacia, competenza e competitività, produttività e sviluppo costituiscono gli indicatori meritodemocratici su cui si basa la valorizzazione meritevole delle risorse umane.

Art. 5.

*(Sistema di misurazione e valutazione
delle risorse umane)*

1. I soggetti, pubblici e privati, valutano annualmente le competenze. A tale fine adottano con apposito provvedimento il sistema di misurazione e valutazione meritodemocratica delle risorse umane.

2. La funzione di misurazione e valutazione delle risorse umane è svolta dagli Organismi indipendenti di valutazione della *performance* di cui alla presente legge, cui compete la valutazione e certificazione meritodemocratica delle competenze.

Art. 6.

*(Ambiti di misurazione e valutazione
della performance organizzativa)*

1. Il Sistema di valutazione meritodemocratico concerne qualsiasi settore, pubblico e privato.

2. I destinatari sono tutti i lavoratori, i disoccupati e gli inoccupati. L'applicazione della strategia meritodemocratica non ha limiti, va applicata in qualsiasi settore dal pubblico al privato, in quanto la relativa disciplina meritodemocratica si pone non abolitiva o sostitutiva rispetto a quelle già esistenti ma cumulativa, offrendo un'unica soluzione a doppia *chance*.

CAPO III

DELEGA AL GOVERNO PER L'INTRODUZIONE E
DIFFUSIONE DEL SISTEMA DI VALORIZZAZIONE
MERITEVOLE DELLE RISORSE UMANE

Art. 7.

*(Soggetti del processo di valorizzazione
meritevole delle risorse umane)*

1. Nel processo di misurazione e valutazione della *performance* organizzativa e individuale delle amministrazioni pubbliche intervengono:

a) un organismo centrale, denominato: Autorità garante della giustizia meritodemocratica di cui articolo 8;

b) gli organismi indipendenti di valutazione della *performance*, Nuclei di valutazione meritodemocratici di cui all'articolo 9.

Art. 8.

(Organismo centrale)

1. È costituito un organismo centrale, indipendente, Autorità garante della giustizia meritodemocratica, a cui è attribuita la competenza a risolvere le controversie relative all'applicazione dello «Scudo delle note di demerito» ai fini della tutela del posto di lavoro.

2. L'Autorità garante della giustizia meritodemocratica, appositamente istituita, è un organo collegiale costituito da un presidente e da cinque membri di nomina governativa.

3. Il presidente è scelto tra persone che ricoprono o abbiano ricoperto incarichi di grande responsabilità e rilievo, con esperienza in ambito di garanzia dei diritti.

4. La scelta dei cinque membri avviene tra persone di notoria indipendenza da individuarsi tra magistrati del Consiglio di Stato, della Corte dei conti o della Corte di cassa-

zione, professori universitari ordinari di materie economiche o giuridiche, personalità provenienti da settori economici, dotate di alta e riconosciuta professionalità.

5. I membri dell'Autorità sono nominati per sette anni e non possono essere confermati. Essi non possono esercitare, a pena di decadenza, alcuna attività professionale o di consulenza, né possono essere amministratori di enti pubblici o privati, né ricoprire altri uffici pubblici di qualsiasi natura.

6. All'Autorità è demandato il compito di vigilare sul rispetto della normativa meritodemocratica, con poteri istruttori e decisionali per la tutela del diritto al lavoro.

7. Tale Autorità ha anche poteri consultivi in ordine alle iniziative legislative o regolamentari, nonché problemi riguardanti il mercato del lavoro e dell'occupazione.

8. La funzione meritodemocratica di risoluzione delle controversie si esercita attraverso un procedimento detto «processo riabilitativo meritodemocratico», attivato su richiesta del soggetto interessato che, chiede la valutazione della propria posizione ai fini della propria pretesa. Il caso viene esaminato e discusso, anche sulla base di istruttoria preliminare, in una o più sedute alla presenza del Collegio giudicante dell'Autorità, del Presidente e del richiedente, eventualmente assistito da un avvocato.

9. Il procedimento si conclude con una decisione di accoglimento o rigetto della richiesta. L'eliminazione delle cause che hanno portato al rigetto della richiesta non esclude che la stessa richiesta possa essere ripresentata.

10. L'Autorità, in considerazione della gravità della condotta del richiedente o di altre circostanze anche successive ai fatti valutati, può con provvedimento motivato di clemenza ridurre o cancellare le sanzioni conseguenti all'applicazione del sistema di valutazione meritodemocratico.

Art. 9.

(Organismo indipendente di valutazione)

1. Sono costituiti organismi indipendenti di valutazione e certificazione meritodemocratica, denominati Nuclei di valutazione meritodemocratici.

2. I Nuclei di valutazione meritodemocratici, specializzati per l'occupazione e le competenze dirette a massimizzare la competitività economica del Paese e le opportunità individuali, sono composti da professori universitari, liberi professionisti dotati di alta competenza e professionalità.

3. I Nuclei di valutazione meritodemocratica, rilasciano una Certificazione di qualità meritodemocratica delle risorse umane (CQMRU), che attribuisce e riconosce il valore che misura il livello di qualità meritodemocratica.

Art. 10.

(Criteri e modalità per la valorizzazione del merito ed incentivazione della performance)

1. I soggetti, pubblici e privati, promuovono il merito e il miglioramento della *performance* organizzativa e individuale, anche attraverso l'utilizzo di sistemi di valutazione e valorizzazione meritocratiche.

2. È vietata la distribuzione in maniera indifferenziata o sulla base di automatismi di incentivi e premi collegati alla *performance* in assenza delle verifiche e attestazioni sui sistemi di misurazione e valutazione adottati ai sensi della presente legge.

Art. 11.

(Criteri per la differenziazione delle valutazioni)

1. L'Organismo indipendente, sulla base del valore meritodemocratico calcolato se-

condo il sistema di valutazione meritodemo-
cratico di cui alla presente legge, compila
una graduatoria, la lista meritodemocratica.

2. La lista unica meritodemocratica corri-
sponde ad un fascio di liste eterogenee, per
settori, criteri e destinatari, ma unica per il
criterio meritodemocratico, che consente in
ciascuna di esse di attribuire una marcia in
più per poter «scalare» la lista.

3. In ogni graduatoria di cui al comma 1 il
personale è distribuito in differenti livelli di
performance dal più alto valore meritodemo-
cratico al più basso.

Art. 12.

(Strumenti)

1. Gli strumenti per premiare il merito e le
professionalità e difendere il diritto al lavoro
sono:

a) metodologie multicriteriali per il cal-
colo del valore meritodemocratico;

b) certificazione di qualità meritodemo-
cratica delle risorse umane (*Investor in Peo-
ple*);

c) criterio meritodemocratico cumulativo
per il settore pubblico;

d) criterio meritodemocratico alternativo
per il settore privato;

e) criteri meritodemocratici equitativi
postassunzioni basati su:

1) scatto meritevole del livello pro-
fessionale;

2) riscatti meritevoli dei contributi
pensionistici ed anticipo pensione.

f) strumenti di tutela basati sulla com-
pensazione tra meriti e demeriti;

g) *curriculum vitae* meritodemocratico
certificato;

h) carta di riconoscimento della profes-
sionalità.

Art. 13.

(Delega al Governo)

1. Per i fini di cui all'articolo 2, il Governo è delegato ad adottare, entro diciotto mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, un decreto legislativo concernente la disciplina relativa all'applicazione e diffusione del sistema di valorizzazione meritevole delle risorse umane nell'ambito di una politica del lavoro basata su principi, metodi e strategie meritodemocratiche, secondo i principi e criteri direttivi determinati nei precedenti articoli.