

**Pareri resi sul
CONTRATTO COLLETTIVO REGIONALE DI LAVORO DEL
COMPARTO NON DIRIGENZIALE DELLA REGIONE SICILIANA
E DEGLI ENTI DI CUI ALL'ART. 1 DELLA LEGGE REGIONALE
15 MAGGIO 2000, N. 10**

TITOLO V - Trattamento economico

Art. 91 – Il piano di lavoro

Si deve procedere alla remunerazione della partecipazione al piano di lavoro in ogni caso, a prescindere dall'esito della valutazione individuale, ed erogare l'intero compenso previsto per la partecipazione al piano di lavoro?

Per poter apprezzare correttamente il ruolo della valutazione del personale e la sua incidenza sugli istituti di incentivazione economica, sembra utile richiamare in modo organico l'insieme delle disposizioni del CCRL del comparto non dirigenziale che assumono un rilievo determinante nella specifica materia.

A tal fine possiamo citare:

- a) l'art. 4, comma 1, secondo il quale la sottoscrizione dei contratti decentrati è rivolta ad "incrementare la produttività e la qualità del servizio e ... sostenere i processi di riorganizzazione e di innovazione tecnologica e organizzativa";
- b) l'art. 4, comma 3, che affida al contratto decentrato il compito di regolare "i sistemi di incentivazione del personale in servizio.....sulla base di obiettivi e programmi di incremento della produttività e di miglioramento della qualità del servizio" nonché "i criteri generali delle metodologie di valutazione basate su indici e standard di valutazione";
- c) l'art. 91, comma 2, che individua gli obiettivi qualitativi del piano di lavoro, rivolti al miglioramento dei servizi;
- d) l'art. 91, comma 3, secondo il quale per valorizzare la qualità e le professionalità del personale partecipante al piano, "le valutazioni finali per ciascun dipendente devono tener conto ..." di una serie di indicatori molto significativi sul piano meritocratico (competenze specialistiche, capacità gestionali, grado di influenza sui risultati aziendali, capacità di promuovere innovazioni, rapporto tra obiettivi e risultati conseguiti ecc.);
- e) l'art. 92, che prevede la individuazione di parametri per la determinazione del compenso individuale ai singoli lavoratori; detti parametri, secondo l'allegato "L" sono previsti nella loro entità massima, affidando alla valutazione del dirigente la concreta attribuzione ai singoli ("saranno attribuiti a seguito della valutazione del responsabile del piano").

Sulla base delle clausole contrattuali sopra citate, appare evidente la coerente finalità delle medesime clausole rivolte a sollecitare l'interesse dei datori di lavoro per la individuazione di modelli di incentivazione fondati sui risultati di gestione e sulla partecipazione qualitativa e quantitativa dei singoli lavoratori.

Questo modello è, peraltro, comune a tutte le discipline contrattuali dei lavoratori dei comparti pubblici nazionali in quanto rispettoso anche delle specifiche prescrizioni contenute nel D.Lgs. n.165 del 2001 e nella L.R. n.10/2000.

In pratica questo modello richiede, oltre ad una seria programmazione delle attività e ad una incisiva organizzazione dei servizi, anche un modello di valutazione credibile, condiviso ed efficace.

Il CCRL, in perfetta coerenza con le analoghe discipline dei contratti collettivi nazionali, ha ritenuto di affidare la concreta definizione dei modelli di valutazione alla

sede della contrattazione decentrata in quanto i criteri e il relativo procedimento sono strettamente collegati alle seguenti situazioni:

le effettive condizioni organizzative delle strutture in cui deve essere applicato;

la consistenza qualitativa e quantitativa del personale in servizio;

la complessità dei processi decisionali;

il grado di conflittualità interna;

la natura dei rapporti con la utenza interna ed esterna.

E' evidente che tutte queste particolarità "ambientali" possono essere meglio apprezzate se le scelte e le regole vengono definite in una sede più prossima ai luoghi di lavoro e alle persone che sono chiamate ad operarvi, sia pure con distinti ruoli (intendiamo riferirci ai dirigenti e ai dipendenti).

Questo decentramento del livello regolativo può, indubbiamente, comportare che nelle diverse sedi possano essere adottate soluzioni diversificate; ciò non significa, comunque, che la diversità implichi necessariamente una disparità di trattamento tra lavoratori.

Infatti i modelli di valutazione, secondo la diffusa esperienza sia nel privato che nel pubblico, possono essere utili ed efficaci anche se fondati su criteri e comportamenti diversificati; l'importante è che siano ritenuti utili per il conseguimento della comune finalità che riguarda la valutazione dell'apporto partecipativo dei lavoratori ai risultati preventivamente fissati dalla dirigenza.

In ogni caso una certa omogeneità delle soluzioni decentrate può essere assicurata, ove le parti negoziali (e in modo particolare, la parte datoriale) sappiano dare coerente attuazione alla disciplina del comma 3 dell'art. 91, che individua ben nove indicatori che dovrebbero essere presi in considerazione ai fini delle "valutazioni finali di ogni dipendente" tra cui fondamentale appare il "rapporto tra obiettivi e risultati conseguiti".