

RIFORMA BRUNETTA/ Il dlgs 150 carica di responsabilità anche i dirigenti chiamati a valutare

A casa i dipendenti improduttivi

Lo scarso rendimento fa scattare il licenziamento obbligatorio

PAGINA A CURA
DI LUIGI OLIVERI

Licenziabili i dipendenti pubblici improduttivi. L'articolo 69 del dlgs 150/2009 (pubblicato sulla *G.U.* n. 254 del 31 ottobre 2009) ha rivisto in senso fortemente rigoroso l'ipotesi del licenziamento disciplinare prevista dal comma 2 nel nuovo articolo 55-quater del dlgs 165/2001.

La riforma voluta da palazzo Vidoni descrive con sufficiente chiarezza i presupposti dai quali scaturisce la possibilità di licenziare il dipendente non produttivo. La prima causa di licenziamento deriva dalla rilevazione di una prestazione lavorativa insufficiente, riferibile ad un arco temporale non inferiore al biennio. Infatti, il secondo presupposto per il licenziamento è la dimostrazione dell'insufficiente rendimento con la formulazione della valutazione, ai sensi delle disposizioni legislative e contrattuali concernenti la valutazione del personale delle amministrazioni pubbliche.

La terza ipotesi di licenziamento per scarso rendimento è la sua connessione con la reiterata violazione degli obblighi concernenti la prestazione lavorativa, stabiliti da norme legislative o regolamentari, dal contratto collettivo o individuale, da atti e provvedimenti dell'amministrazione di appartenenza, dai codici di comportamento.

Il licenziamento per il caso di insufficiente rendimento appare obbligatorio e non discrezionale, dal momento che la legge afferma che esso «è disposto»: si utilizza l'indicativo presente, che nel lessico del legislatore ha valore imperativo.

Si nota che il licenziamento disciplinare per scarso rendimento risulta inscindibilmente connes-

so al sistema di valutazione. Le amministrazioni sono obbligate ad adottare il provvedimento, a condizione che si attuino correttamente i sistemi di misurazione della produttività dei dipendenti, come previsto dal decreto-Brunetta stesso, mediante le previsioni organizzative interne. Dunque, come è obbligatorio il licenziamento per scarso rendimento, altrettanto obbligatorio è fondarlo sugli esiti del sistema di valutazione, perché solo questi possono porsi alla base di una giustificazione tecnica all'adozione di un atto di così rilevante portata.

La mancanza di un sistema di valutazione o anche la carenza nel sistema, formalmente presente, di strumenti di misurazione conformi alle indicazioni della norma e oggettivamente in grado di evidenziare il grado di produttività, potrebbero creare problemi di legittimità nei confronti del provvedimento di licenziamento disciplinare.

In ogni caso, la presenza di un corretto e funzionale sistema di valutazione è elemento necessario, ma non sufficiente. Occorre, infatti, che si dia effettivamente corso a una valutazione individuale, da radicare su precisi standard. Il comma 2 dell'articolo 55-quater, come visto sopra, ne elenca quattro e cioè le norme legislative o regolamentari, le norme del contratto collettivo o individuale, gli atti e provvedimenti dell'amministrazione di appartenenza, i codici di comportamento. Sarà, dunque, necessario estrapolare dalle norme di legge o regolamentari, come anche dai contratti collettivi nazionali o integrativi quegli obblighi minimi essenziali, la cui violazione costituisca mancato raggiungimento di standard, tali da determinare scarso rendimento.

Solo a titolo esemplificativo, dunque, il mancato rispetto di termini (non si tratta solo dei termini finali dei procedimenti, ma anche dei termini infraprocedimentali) stabiliti da leggi o regolamenti; oppure, il mancato adempimento alle attività contenute nella descrizione delle mansioni fissate nel contratto collettivo e aziendale, oltre che individuale potranno essere elementi da valutare, ai fini dello scarso rendimento.

Inoltre, costituisce elemento di valutazione anche il corretto adempimento agli atti di conformazione della prestazione lavorativa definiti dalla norma come «atti e provvedimenti dell'amministrazione di appartenenza». Si tratta, insomma, degli atti di microorganizzazione, di competenza dei dirigenti nell'esercizio del loro potere di privato datore di lavoro, il cui inadempimento deve essere oggetto della misurazione della qualità e quantità della prestazione individuale.

Sarà onere, allora, dei dirigenti e del sistema di valutazione costruire le griglie dei misuratori della prestazione individuale, basate sul confronto tra l'obbligazione assunta e il modo con cui viene adempiuta (più che su concetti astratti, come «l'orientamento all'utenza»). Queste griglie dovranno costituire lo strumento per l'assegnazione delle valutazioni e la verifica dell'eventuale scarso rendimento. Ovviamente, occorrerà mettere ciascun dipendente a conoscenza degli specifici misuratori delle sue prestazioni, allo scopo di preinformarlo delle conseguenze connesse allo scarso rendimento. Una prima valutazione annuale non positiva, che possa costituire presupposto per lo scarso rendimento dovrebbe essere oggetto di un preavviso al dipendente interessato.