



Roma, 11 febbraio 2013
Prot. 18

AI CRA
Presidente Prof. G. ALONZO
Direttore generale f:f. D.ssa I. MARANDOLA
Responsabile del personale Dott.ssa C. Berti

Ai rappresentanti OIV CRA

p.c. Presidenza del Consiglio dei Ministri
Segretario Generale Cons. Manlio Strano
Ministero Agricoltura – sottosegretario Dott. F.
BRAGA

Ministero Lavoro e Politiche Sociali - Roma
Segretario Generale Dott.ssa M. Mancini

Dipartimento Funzione Pubblica
Capo Dipartimento Cons. Antonio Naddeo

Procura Regionale per il Lazio
della Corte dei Conti

Loro rispettive sedi

racc. a.r.

Oggetto: Atto di intimazione, diffida e messa in mora all'applicazione ed attuazione della normativa sulla misurazione, valutazione e trasparenza della normativa sulla performance prevista inizialmente nel Titolo II del d.lgs. 27.10.2009 n. 150 e successivamente nell'art. 5 della legge 7.8.2012 n. 135

La scrivente O.S. UIL RUA, con sede in Roma Via Aureliana n. 63, rappresenta quanto segue.

* * * * *

I

1. E' in primo luogo giuridicamente necessario precisare che la disciplina sulla "performance" è stata inizialmente prevista nel capo II artt. 4-6 del titolo I del d.lgs. n. 150/2009, ma successivamente, in via transitoria ma con autosufficienza, nell'art. 5 della legge 7.8.2012 n. 135.

2. Al riguardo, occorre precisare formalmente subito che **codesto Ente non può attualmente dare corso a nessun tipo di procedimento o adozione di atto relativo alla concreta applicazione ed attuazione della performance**, per quanto ora di seguito si precisa.

In regime del d.lgs. n. 150/2009

3. Il precedente cosiddetto "ciclo di gestione della performance" previsto dall'iniziale d.lgs. n. 150/2009" era allo stato notoriamente inattuabile avendo l'art. 29 del medesimo d.lgs. n. 150 disposto che "Fermo restando quanto previsto dall'articolo 31, per le regioni, anche per quanto concerne i propri enti e le amministrazioni del Servizio sanitario nazionale, e per gli enti locali, le disposizioni del presente Titolo hanno carattere imperativo, non possono essere derogate dalla contrattazione collettiva e sono inserite di diritto nei contratti collettivi ai sensi e per gli effetti degli articoli 1339 e 1419, secondo comma, del codice civile, a decorrere dal periodo contrattuale successivo a quello in corso alla data di entrata in vigore del presente decreto".

Pertanto, in base all'inequivocabile disposto della suddetta norma, risultavano due separati profili giuridici:

- il Titolo III del d.lgs. n. 150/2009, relativo al "MERITO E PREMI", avrebbe trovato applicazione nella disciplina di comparto a decorrere dalla futura data di decorrenza del contratto collettivo di comparto posteriore a quello attualmente vigente;
- i Titoli I e II del d.lgs. n. 150/2009 non avevano invece alcuna previsione storica di inserimento nella contrattazione collettiva di comparto.

A sua volta, l'art. 40 del d.lgs. n. 165/2001 ha disposto nel primo comma che "La contrattazione collettiva determina i diritti e gli obblighi direttamente pertinenti al rapporto di lavoro ...".

Ciò pertanto significava che **solo nella futura contrattazione collettiva** di comparto le parti avrebbero potuto stabilire le modalità di applicazione dei Titoli I e II del d.lgs. n. 150/2009 relativi alle procedure di "MISURAZIONE, VALUTAZIONE E TRASPARENZA DELLA PERFORMANCE", cui sarebbe potuta seguire l'annessa applicazione del Titolo III di tale normativa, dovendo dare attuazione ed applicazione agli istituti della performance.

Per quanto invece concerneva l'assetto della disciplina del rapporto di lavoro, esso era regolato esclusivamente dalla disciplina contenuta nella vigente contrattazione collettiva di comparto, senza che in alcun modo la disciplina della performance si potesse inserire coattivamente nella suddetta vigente contrattazione di comparto.

Poiché infatti ogni riserva di legge in materia di diritti ed obblighi relativi al rapporto di lavoro, relativa pertanto ai reciproci diritti ed obblighi sia dell'amministrazione pubblica datrice di lavoro che dei suoi dipendenti trova esclusiva disciplina nella contrattazione collettiva, era esclusivamente delegata alla fonte della contrattazione collettiva, e poiché ovviamente la vigente contrattazione collettiva di comparto sia primaria che secondaria non contiene alcuna previsione di inserimento, applicazione ed attuazione delle norme sulla performance previste nel d.lgs. n. 150/09, ne derivava giuridicamente che sino a che le parti in sede di futura contrattazione collettiva non avessero inserito normativamente gli istituti sulla performance previsti nel d.lgs. 150/09, tali istituti della performance non avrebbero potuto trovare alcuna



attuale applicazione ed attuazione nella perdurante vigenza del vigente ccnl di comparto, e pertanto gli enti di ricerca dovevano necessariamente astenersi da ogni azione relativa ad applicazione ed attuazione degli istituti della performance.

* * * * *

In regime della legge n. 135/2012

4. Consapevole dell'inapplicabilità attuale della disciplina sulla performance prevista nel sopra citato d.lgs. n. 150/2009, il legislatore ha adottato nella legge n. 135 del 2012 una nuova disciplina della "performance" nell'art. 5, commi 11-11 sexies, di cui ha esplicitamente dichiarato nell'iniziale comma 11 la transitorietà (*"nelle more dei rinnovi contrattuali previsti dall'articolo 6 del decreto legislativo 1° agosto 2011, n. 141, e in attesa dell'applicazione di quanto disposto dall'articolo 19 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150"*).

A seguire, il suddetto art. 5 della legge n. 135 ha indicato nei predetti commi 11-11sexies una nuova procedura e disciplina di valutazione della performance del personale dirigenziale e non dirigenziale subordinandola e finalizzandola nel comma 11 **"ai fini dell'attribuzione del trattamento accessorio"** e precisando poi nel comma 11-quinquies che **"è attribuito un trattamento accessorio maggiorato di un importo compreso, nei limiti delle risorse disponibili ai sensi dell'articolo 6, comma 1, del decreto legislativo 1° agosto 2011, n. 141, tra il 10 e il 30 per cento rispetto al trattamento accessorio medio attribuito ai dipendenti appartenenti alle stesse categorie, secondo le modalità stabilite nel sistema di cui all'articolo 7 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150"**.

Orbene, **poiché la nuova disciplina sulla performance è ora esclusivamente finalizzata dal legislatore al pagamento del suddetto trattamento accessorio, ne deriva conseguenzialmente e logicamente che, fino a che non sussiste la disponibilità del medesimo trattamento accessorio, tale disciplina è pertanto inagibile ed inattuabile.**

A tale riguardo, occorre ora precisare che l'art. 6, comma 1, del d.lgs. n. 141/2011 (citato nel comma 11-quinquies dell'art. 5 della legge 135/2012) dispone che le economie aggiuntive destinate all'erogazione dei premi sono quelle derivanti dal decreto legge 6.7.2011 n. 98, il quale nell'art. 16 dispone al quinto comma che *"le eventuali economie aggiuntive effettivamente realizzate ... possono essere utilizzate annualmente, nell'importo massimo del 50 per cento per la contrattazione integrativa, di cui il 50 per cento destinato alla erogazione dei premi previsti dall'articolo 19 del decreto legislativo 27 ottobre 2009 n. 150"* e nel sesto comma che *"i piani adottati dalle amministrazioni sono oggetto di informazione alle organizzazioni sindacali rappresentative"*.

Ciò ulteriormente posto, **va ora decisamente rilevato che codesto Ente non ha la disponibilità di alcuna risorsa economica per l'erogazione di un trattamento accessorio maggiorato da potere destinare al personale meritevole nell'ambito della procedura di valutazione della performance.**

In conseguenza, **difettando il presupposto previsto dalla legge n. 135/2012 (erogazione di un trattamento accessorio premiale), deriva che codesto Ente non può impiantare ed azionare la procedura relativa alla performance.**



Pertanto, ogni attività di codesto Ente in ordine all'azionamento programmatico e/o operativo relativo alla disciplina della performance sarebbe viziato per la dedotta violazione di legge nonchè per eccesso di potere sotto il profilo del difetto assoluto dei presupposti e della illogicità ed irrazionalità manifesta.

Si aggiunge, pertanto, anche il conseguente rilievo organizzativo e patrimoniale che l'eventuale attività dell'Ente relativamente alla procedura sulla performance, non potendo avvenire per assenza del suo presupposto economico di natura premiale di cui non sussiste la disponibilità, determinerebbe sotto l'aspetto funzionale l'utilizzazione indebita di personale dell'ente per lo svolgimento di un'attività amministrativa inutile ed illegittima, con conseguente responsabilità dirigenziale, amministrativa e contabile per il danno che deriva allo stesso ente pubblico in materia di redditività, funzionalità e buona amministrazione dell'attività amministrativa, essendo stato destinato alla suddetta inutile e non dovuta procedura personale da utilizzare invece per attività istituzionali di natura funzionale.

In conseguenza, **la scrivente O.S. intima e diffida codesto Ente, nonché in solido i dirigenti dell'Ente a vario titolo comunque responsabili e partecipanti alle relative procedure, all'immediato annullamento di ogni azione, atto e procedura comunque inerente alla procedura sulla performance comunque già azionato e adottato o azionando ed adottando.**

* * * * *

Si rimane in attesa di positivo ed integrale riscontro a quanto intimato e richiesto nel presente atto di intimazione diffida e messa in mora entro e non oltre trenta giorni anche ai sensi dell'art. 2 della legge n. 241/90.

UIL RUA

