

**SEMINARIO SUL DECRETO LEGISLATIVO 150/2009**  
**organizzato a Bari il 5 marzo 2010 dall'Associazione Dirigenti Giustizia**

**(RESOCONTO)**

- L'iniziativa si è tenuta presso l'**aula multimediale del Castello Svevo** di Bari. Era stata progettata –dato il carattere seminariale e non convegnistico- per essere rivolta a 25-30 dirigenti dell'organizzazione giudiziaria, ma l'elevato numero di richieste ha indotto ad estendere la partecipazione a **35 colleghi**.
- I lavori si sono articolati in 2 sessioni: dalle 10,30 alle 13,30 e dalle 14,30 alle 17.
- Nella **prima sessione**, dopo due brevi interventi di Pasquale FARINOLA e di Renato ROMANO, ha tenuto un'ampia relazione l'**Avvocato dello Stato Valter CAMPANILE** che ha illustrato le linee fondamentali del Decreto L.vo 150. In particolare gli aspetti legati alla misurazione, valutazione e trasparenza delle *performances* (titolo II del decreto) e quelli legati alla questione del merito e dei premi (titolo III del decreto). L'Avv. Campanile ha individuato innanzitutto **4** motivazioni alla base di questo intervento normativo: 1) persistenza di un eccessivo divario tra lavoro pubblico e privato; 2) presa d'atto della modestia degli apporti forniti dalla contrattazione sindacale; 3) volontà di superare l'appiattimento delle retribuzioni; 4) necessità di differenziare le responsabilità e le valutazioni. Il decreto 150 discende quindi dalla sfiducia –in larga parte motivata- nella capacità della Pubblica amministrazione di “autoriformarsi”. La riforma rileva quindi un'impronta decisamente “dirigistica” che esplicitamente capovolge la primazia della contrattazione sulla legge. I contratti di lavoro, nella nuova previsione, possono innovare rispetto alla legge soltanto se la deroga è espressamente consentita. L'art. 36, che modifica significativamente l'art. 9 del D. Lvo 165/2001, esclude la partecipazione sindacale negli aspetti che riguardano l'organizzazione del lavoro, anche se rimarrebbe vigente –sempre per l'Avv. Campanile- per la parte pubblica il dovere di informazione. All'interno del TITOLO II, viene segnalata l'importanza del comma 5° dell'art.3 che sancisce l'impossibilità di erogare alcun premio legato alla remunerazione accessoria se l'amministrazione non attiva la procedura di valutazione così come prevista dalla nuova normativa. Dalla radicalità di tale dettato discenderebbe la possibilità per i dipendenti di richiedere, in caso di inerzia, il risarcimento.
- Nel corso della sessione mattutina sono inoltre intervenuti: Cristoforo ABBATTISTA, Carlo Lucio DELLO RUSSO, Vincenzo DI CARLO, Lucia GUARINI, Rosaria LIMITONE, Nicola MACEROLLO, Maria MADDALENA, Renata PENNUCCI. L'Avv. Campanile ha quindi replicato ad alcune richieste di chiarimenti rivoltegli negli interventi sostenendo la centralità del nesso tra misurazione e valutazione.
- La **seconda sessione** (pomeridiana)- dedicata all'applicabilità della Legge Brunetta in ambito giudiziario è stata introdotta dal **Dott. Marco FABRI, Direttore f.f. dell'IRSIG-CNR di Bologna**, che ha centrato la propria relazione sulle tematiche legate alla valutazione, sintetizzando innanzitutto i **4** motivi fondamentali per i quali si valuta: 1) per “autovalutarsi”; 2) per conoscere di più e quindi allocare meglio le risorse; 3) per accrescere la capacità di programmazione; 4) per stabilire “premi” e “punizioni”. Il Dott. Fabri ha quindi illustrato le modalità di valutazione adottate nei sistemi giudiziari di alcuni paesi europei: l'Olanda (dove vengono valutati gli Uffici nel loro insieme), la Finlandia (dove la valutazione si interseca con l'allocazione –negoziale- delle risorse), l'Austria (dove vige un

sistema molto rigido ma che concorre a realizzare risultati molto buoni, se si considera che i processi durano 3 o 4 mesi), la Spagna (che aveva introdotto un sistema di valutazione dei singoli –sia magistrati che amministrativi- con pesanti ricadute sulla retribuzione ma che recentemente lo ha abbandonato). Marco Fabri ha poi illustrato gli organismi deputati alla valutazione previsti dalla legge e lo stato di attuazione della procedura.

- Nella sessione pomeridiana sono intervenuti: Valter CAMPANILE, Gioacchino DELL'OLIO, Carlo DELLO RUSSO, Cosimo EPIFANI, Giuseppe GALANTE, Lucia GUARINI, Maria MADDALENA, Annamaria PALMIERI, Gennaro PASSANNANTE, Anna Maria QUARANTA, Nicola STELLATO, Angela STOIA. Nel corso di una breve replica, il Dott. Fabri ha prospettato l'utilità -nell'ambito dell'adozione di una logica "per fasi"- di valutare "gli uffici" e di sperimentare inizialmente la valutazione in un numero ristretto di questi.
- Nel corso del seminario sono state evidenziati **alcuni passaggi interpretativi incerti**, innanzitutto: 1) rapporto tra "graduatoria" per ufficio e nazionale nell'apprezzamento del merito del personale; 2) livello di "comprimibilità" degli istituti di partecipazione sindacale in forza dell'art.36; 3) attuazione dell'obbligatorietà dell'azione disciplinare. E' stata inoltre esaminata la **"bozza di criteri per la valutazione del personale"** che lo scorso ottobre fu esposta dal Ministero alle Organizzazioni Sindacali e ne è stato rilevato l'eccessivo ancoraggio al giudizio del comportamento organizzativo a discapito dell'apprezzamento dei risultati conseguiti.
- L'iniziativa ha evidenziato la **necessità che il Ministero assicuri la formazione** dei dirigenti sui contenuti della riforma e che siano promosse occasioni di formazione comuni con i circa 300 magistrati capi ufficio che saranno titolari della valutazione (capi di uffici privi di dirigenti, nonché magistrati addetti alla valutazione del personale Unep e degli Uffici del Giudice di Pace "non dirigenziali").
- Le relazioni esposte nel seminario saranno pubblicate su [www.dirigentiustizia.it](http://www.dirigentiustizia.it)