

**ISSN 1127-8579**

**Pubblicato dal 14/01/2015**

**All'indirizzo <http://www.diritto.it/docs/36773-pa-ed-il-nuovo-metodo-d-analisi-della-performance-la-meritonomia>**

**Autore: Porfilio Mariarosaria**

**PA ed il nuovo metodo d'analisi della performance: la meritonomia**

## PA ed il nuovo metodo d'analisi della performance: la meritonomia <sup>1</sup>

Fonti di stampa<sup>2</sup> riportano che il Governo si appresta ad elaborare norme ad hoc per permettere più agevolmente di licenziare i cd "statali fannulloni" per una PA che rispecchi davvero i dettami sanciti nell'art. 97 Cost.: economia, efficienza, efficacia.

Tali nuove norme sono allo studio solo per le nuove assunzioni mentre per i già assunti si applica il cd Decreto Brunetta, D.L.vo n. 150\09.

Il licenziamento, tuttavia, è solo la soluzione finale, chirurgica.

Quid iuris per prevenire il male?

Si è introdotto il concetto di performance nella PA.

*"Il decreto legislativo 27 ottobre 2009 n. 150, attuativo della legge 4 marzo 2009 n. 15, introduce il concetto di performance nella Pubblica Amministrazione, indica le fasi in cui articolare il ciclo della performance ed individua i meccanismi da attivare per misurare, gestire e valutare la performance di un'amministrazione pubblica. Nei fatti i concetti alla base del Decreto non sono nuovi alle pubbliche amministrazioni. Il decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 286, recante: "Riordino e potenziamento dei meccanismi e strumenti di monitoraggio e valutazione dei costi, dei rendimenti e dei risultati dell'attività svolta dalle amministrazioni pubbliche, a norma dell'articolo 11 della L. 15 marzo 1997, n. 59" conteneva i principi generali dei controlli interni e disponeva che le pubbliche amministrazioni si dotassero di strumenti adeguati per esercitare quattro tipi di controllo interno: controllo di regolarità amministrativa e contabile; controllo di gestione; valutazione della dirigenza; valutazione e controllo strategico. Le pubbliche amministrazioni devono quindi gestire la propria performance: a) pianificando ovvero definendo obiettivi strategici ed operativi e collegandoli alle risorse; b) definendo un sistema di misurazione ovvero individuando gli indicatori per il monitoraggio, gli obiettivi e gli indicatori per la valutazione delle performance dell'organizzazione e del personale; c) monitorando e gestendo i progressi ottenuti misurati attraverso gli indicatori selezionati; d) ponendo in essere azioni correttive per colmare tali scostamenti"*<sup>3</sup>

Per attuare i punti a), b), c) e d) sinora si è fatto ricorso alla scienza statistica, che usa la media ponderata, con le sue logiche di "valore", "peso", "frequenza".

A parere di chi scrive, l'utilizzo della scienza statistica per la formulazione di proposte di performance nella PA è del tutto anacronistica e non al passo con la realtà né del nostro Paese né dell'area politica occidentale (USA, UE, Giappone), attanagliati entrambi, il primo in ambito microeconomico e la seconda macroeconomico, dalla recessione, rispettivamente poco più che ventennale ed ultradecennale.

**Serve**, rispetto all'utilizzo della statistica, **un nuovo metodo di risoluzione del problema**: i tempi che viviamo, specie in Italia, sono straordinari e richiedono un approccio al problema straordinario<sup>4</sup>, del resto *"lo straordinario risiede nel cammino delle persone comuni"*<sup>5</sup>.

Per questo nuovo approccio di analisi economica, di cui non si ha traccia in precedenti studi economici e di cui pertanto si rivendica la genitorialità in tale campo, la scrivente intende **usare il termine di meritonomia** i.e. **la regola del merito** ovvero sia che **il merito diventi la regola e l'unità di misura della produttività del lavoratore con rilevazione in ogni singolo contesto ed applicazione dello stesso nel medesimo habitat a tutti gli altri lavoratori.**

<sup>1</sup> Il presente lavoro trae origine dalle osservazioni elaborate dalla scrivente in ordine al programma di gestione dell'arretrato civile anno 2015 proposto dalla Presidenza del Tribunale di Brindisi per tale Ufficio Giudiziario

<sup>2</sup> [http://www.huffingtonpost.it/2014/12/30/riforma-pa-statali-fannulloni\\_n\\_6394222.html](http://www.huffingtonpost.it/2014/12/30/riforma-pa-statali-fannulloni_n_6394222.html)

<sup>3</sup> Fonte: <http://www.qualitapa.gov.it/gestione-performance/> (pagina aggiornata al 25\10\12)

<sup>4</sup> [http://www.huffingtonpost.it/paolo-crepet/litalia-un-paese-con-lossessione-della-normalita-ma-perche-non-provare-ad-essere-straordinari\\_b\\_6409938.html](http://www.huffingtonpost.it/paolo-crepet/litalia-un-paese-con-lossessione-della-normalita-ma-perche-non-provare-ad-essere-straordinari_b_6409938.html)

<sup>5</sup> P. Coelho

**Il merito oggetto della rilevazione deve essere esclusivamente quello del lavoratore precario della specifica PA oggetto di rilevazione.**

**I precari della PA, difatti, non hanno alcun interesse a produrre per l'Azienda Italia: il rinnovo del loro contratto non dipende dalla loro produttività ma da decisioni arbitrarie unilaterali ed insindacabili del datore di lavoro pubblico.**

**Esso è un metodo efficace, efficiente ed economico, e pertanto in perfetta linea, simbiosi ed osmosi con l'art. 97 Cost., tale da poter essere elaborato per ogni singolo PA habitat ed applicato ad ogni contesto, in ogni singolo Comparto ed Ufficio, partendo dalla specificità e particolarità di ciascuno.**

Un esempio ed un'applicazione concreti: la performance nella PA Giustizia.

Occorre innanzitutto denunciare l'illusorietà dei dati disponibili: da informazioni assunte dalla scrivente via @ direttamente presso la DGStat, è risultato che la Direzione Generale di Statistica, istituita presso il Ministero della Giustizia con DPR del 2001, non ha mai monitorato la produttività dei magistrati onorari di tribunale (gg.oo.tt. e vv.pp.oo.) ma monitora la sola produttività dei magistrati onorari giudici di pace, aventi autonomo ufficio giudiziario.

Di conseguenza: I dati utilizzati per l'analisi dei flussi di ed in tutti gli Uffici Giudiziari d'Italia sono macroscopicamente falsati in quanto non tengono conto della produttività dei gg.oo.tt. (civili e penali) a fini statistico – comparativi con quella dei professionali del medesimo settore e non consentono in particolare di gestire e programmare correttamente la definizione del contenzioso civile pendente ed in particolare quello ex DL n. 98\11, conv. in L. n. 111\11<sup>6</sup>.

Si è già detto dell'anacronisticità dell'utilizzo della scienza statistica per gli obiettivi di performance nella PA<sup>7</sup> e della necessità di introdurre un nuovo metodo di analisi: la meritonomia<sup>8</sup>.

**I precari della PA Giustizia sono i giudici onorari di tribunale ed i vice procuratori onorari<sup>9</sup>, i quali, costituiscono quel gruppo di Italiani definito da D'Azeglio "*Italiani dotati di alti e forti caratteri*"<sup>10</sup> i quali, per soli 98,00 € lordi di indennità di udienza\di, riconosciuta ogni 5 ore di lavoro, con la possibilità di raddoppiare per una sola volta ad udienza tale importo<sup>11</sup>, con medesimi oneri dei giudici professionali e senza i loro onori<sup>12</sup>, dall'anno della loro istituzione, nel 1998<sup>13</sup>, con dignità e laboriosità, contribuiscono ad amministrare una quota rilevante del Servizio Pubblico Giustizia<sup>14</sup>.**

**L'unità di misura del merito nei Tribunali Ordinari, e dunque la piattaforma su cui stabilire gli obiettivi da raggiungere per i programmi di gestione dell'arretrato civile, è costituita dunque da la più alta produttività ottenuta nella definizione di giudizi con sentenza<sup>15</sup> del lavoratore**

<sup>6</sup> Nello specifico del Tribunale di Brindisi: ivi l'utilizzo delle risorse umane gg.oo.tt. civili assume connotazione basilare ed essenziale in considerazione del fatto che sin dall'introduzione della L. n. 111\11 costoro co-gestiscono tali ruoli, e, già precedentemente, i ruoli di esecuzione mobiliare, ruoli di volontaria giurisdizione, nonché i ruoli di togati trasferiti, attese le scoperture di organico, e sono componenti di collegi.

<sup>7</sup> quand'anche la DGStat dovesse iniziare oggi a monitorare la produttività dei gg.oo.tt. civili, l'utilizzo della scienza statistica per la formulazione di proposte di obiettivi per la gestione dell'arretrato civile è del tutto anacronistica e non al passo con la realtà nè del nostro Paese nè dell'area politica occidentale (USA, UE, Giappone), attanagliati entrambi, il primo in ambito microeconomico e la seconda macroeconomico, dalla recessione, rispettivamente poco più che ventennale ed ultradecennale

<sup>8</sup> Cfr infra

<sup>9</sup> <http://www.diritto.it/docs/33660>, <http://www.diritto.it/docs/36512>

<sup>10</sup> D'Azeglio, I miei ricordi, Ed. Einaudi, pag. 5

<sup>11</sup> e dunque per soli € 196,00\di lordi

<sup>12</sup> senza riconoscimento economico per malattia, maternità, previdenza, ferie, anzianità, senza riconoscimento per la carriera

<sup>13</sup> D.L.vo n. 51\98

<sup>14</sup> Cfr discorso di commiato del Sig. Presidente del Tribunale di Brindisi, Dr Francesco Giardino, pronunciato il 6\11\14 in Brindisi, Sala Avvocati c\o Palazzo di Giustizia, e discorso di giuramento ed immissione nel possesso delle funzioni di Got Bari della scrivente ed altri cinque colleghi, pronunciato dal Sig. Presidente I Sezione Civile, Dr Francesco Greco, il 23\12\14, in Bari, Aula C, Tribunale c\o Palazzo di Giustizia di Bari

<sup>15</sup> Tralasciando quindi le casistiche di interruzioni, sospensioni ed estinzioni dei processi

**precario della PA Giustizia i.e. il got civile che contestualmente eserciti altra professione, solitamente la forense.**

**Non v'è difatti chi non possa condividere che se un got - lavoratore a tempo parziale (in quanto svolge contemporaneamente un'altra professione) ottiene nell'Ufficio Giudiziario di Destinazione un certo risultato, coloro che vi impieghino la propria forza lavoro a tempo pieno (i.e. i magistrati professionali ed i got che non esercitino altra professione), possono e devono raddoppiare numericamente quel medesimo risultato.**

Tutti i magistrati - lavoratori devono tendere alla realizzazione di quel medesimo risultato, che va verificato Ufficio per Ufficio e rimodulato nel caso in cui si utilizzi la forza lavoro per lo Stato italiano in via esclusiva.

Tale approccio metodologico, si ribadisce, va considerato in concreto e territorializzato sicchè gli obiettivi da raggiungere per i programmi di gestione dell'arretrato civile nel singolo Ufficio Giudiziario potranno differire da quelli di altro Ufficio Giudiziario, seppur del medesimo Distretto di Corte di Appello.

**Gli obiettivi di definizione e di produttività devono tenere conto del più alto numero di sentenze<sup>16</sup> depositate nell'anno solare precedente dal lavoratore - got civile che contemporaneamente eserciti altra attività e dunque impieghi parzialmente la sua forza lavoro in favore del datore di lavoro PA Giustizia ed applicarlo come obiettivo minimo per l'anno solare successivo per i suoi pari e con valore raddoppiato per chi vi impieghi full time la sua forza lavoro.**

**Tale rilevazione (il più alto numero di sentenze depositate dal lavoratore - got civile con impegno a tempo parziale della sua forza lavoro per il datore di lavoro PA) va effettuata ogni anno ed applicata come unità di misura per l'anno successivo, in modo da mantenere quantomeno i medesimi standard quantitativi di definizione delle controversie con sentenza<sup>17</sup>.**

<sup>16</sup> Considerato che con l'avvento del PCT non vi sarà più il gap temporale attuale tra deposito minuta e pubblicazione della sentenza

<sup>17</sup> Esempio concreto di programma di gestione per il Tribunale di Brindisi, oggetto delle osservazioni della scrivente inviate in Presidenza via @ il 5\1\15, elaborato sui dati rilevati dal proprio registro sentenze pubblicate anno 2014 e minute depositate anno 2014 presso il Tribunale di Brindisi, poiché la scrivente esercita contemporaneamente la professione forense e ha a disposizione solo i propri dati, fermo restando che occorre verificare la produttività degli altri colleghi gg.oo.tt. che impiegano parzialmente la loro forza lavoro per lo svolgimento delle funzioni onorarie per verificare in concreto l'obiettivo perseguibile per il programma di gestione dell'arretrato civile per l'anno 2015.

In specifico sono stati definiti con sentenza processi iscritti a ruolo come da tabella che segue:

Anno Iscriz. A Ruolo	Sentenze	Minute	Totale Parziale
2006	2	1	3
2007	15	12	27
2008	21	21	42
2009	29	25	54
2010	17	13	30
2011	11	10	21
2012	13	7	20
2013	2	2	4

Quanto all'arretrato civile come modulato nel precedente programma di gestione pendente sul ruolo della scrivente:

Sono stati definiti 126 processi iscritti a ruolo negli anni 2006 – 2009 e 15 processi iscritti a ruolo entro il 30\6\10, da tali valori vanno sottratti 18 fascicoli definiti sin dal 2013 (minute depositate nel 2013 e sentenze pubblicate nel 2014).

Di conseguenza: L'obiettivo da fissare e da raggiungere per il programma di gestione dell'arretrato civile anno 2015 per il Tribunale di Brindisi deve attestarsi sul raggiungimento quantomeno dello stesso valore dell'anno precedente e quindi deve prevedere la seguente produttività: 123 sentenze per ciascun lavoratore - g.o.t. civile che svolga contemporaneamente altra attività e 246 sentenze per ciascun lavoratore - magistrato professionale e 246 sentenze per ciascun lavoratore - g.o.t. che non eserciti altra attività, *mentre la Presidenza ha programmato e propone un incremento annuo di produttività di cento sentenze solo basando tale obiettivo sulla forza lavoro di ogni got civile in servizio, senza distinguere se egli impieghi part time o full time la sua forza lavoro per la PA Giustizia.*

Quanto a visione e visualizzazione di medio – lungo periodo (processi iscritti a ruolo dal 01\07\2010 al 31\12\2013):

La scrivente ha definito sin dal 2013 e dal 2014 complessivi 70 fascicoli, di essi 15 iscritti a ruolo nel periodo 01\07\2010-31\12\2010 e 21 iscritti a ruolo nel periodo 01\01\2011 – 31\12\2011, arco temporale oggetto del programma di gestione

---

*arretrato civile 2015 del Tribunale di Brindisi*, da tali valori vanno sottratti 6 fascicoli definiti sin dal 2013 (minute depositate nel 2013 e sentenze pubblicate nel 2014).

Di conseguenza: Nel programma di gestione 2015, a parere della scrivente, occorre già individuare i fascicoli che rientreranno nel programma di gestione dell'arretrato civile dell'anno successivo ed indicare, in relazione a tali fascicoli, che costituiranno l'arretrato futuro, la produttività per il 2015 in ordine alla loro definizione che sarà dunque pari a 30 sentenze per ciascun lavoratore - g.o.t. civile che svolga contemporaneamente altra attività e 60 sentenze per ciascun lavoratore - magistrato professionale e 60 sentenze per ciascun lavoratore - g.o.t. che non eserciti altra attività.

Infine la scrivente ha anche definito processi extra Legge Pinto come novellata per complessivi 24 fascicoli (cause iscritte a ruolo nel periodo 01\01\2012 – 31\12\2013), cui vanno sottratti 3 fascicoli definiti sin dal 2013 (minute depositate nel 2013 e sentenze pubblicate nel 2014), specificando che alla scrivente non sono stati assegnati fascicoli iscritti a ruolo nel corso dell'anno 2014.

Di conseguenza: Nel programma di gestione 2015, a parere della scrivente, occorre già individuare i fascicoli extra Legge Pinto ed indicare, in relazione a tali fascicoli, la produttività per il 2015 in ordine alla loro definizione che sarà dunque pari a 21 sentenze per ciascun lavoratore - g.o.t. civile che svolga contemporaneamente altra attività e 42 sentenze per ciascun lavoratore - magistrato professionale e 42 sentenze per ciascun lavoratore - g.o.t. che non eserciti altra attività.

E' pertanto opportuno prevedere l'indefettibilità di individuare, con visione e visualizzazione di medio - lungo periodo, e dunque lungimirante, sin da ogni programma di gestione dell'arretrato civile le cause a rischio Legge Pinto ed extra Legge Pinto, diversamente opinando si andrebbe sempre a creare nuovo arretrato.

Quanto alla produttività complessiva annua dell'Ufficio: Della scrivente nel corso del 2014 sono state pubblicate 110 sentenze e depositate 91 minute per un totale di 201, cui vanno sottratte 27 minute depositate nel 2013, per cui la produttività annua complessiva per l'anno solare 2014 è pari a 184 sentenze pubblicate od a pubblicarsi.

Di conseguenza: La produttività annua del Tribunale di Brindisi per il 2015 deve attestarsi sul raggiungimento quantomeno dello stesso valore dell'anno precedente e quindi: 184 sentenze per ciascun lavoratore - g.o.t. civile che svolga contemporaneamente altra attività e 368 sentenze per ciascun lavoratore - magistrato professionale e 368 sentenze per ciascun lavoratore - g.o.t. che non eserciti altra attività, *mentre risulta alla scrivente che la produttività dei magistrati professionali del Tribunale di Brindisi si attesta sulle 200 sentenze\anno (rilevazione 2014 per anno solare 2013).*