

Il Governo s’impegna a varare la modifica del Testo unico del pubblico impiego entro Febbraio 2017.

Martedì 26 luglio 2016, a Palazzo Vidoni, c’è stato l’atteso incontro tra il Governo (Marianna Madia) e le Organizzazioni sindacali confederali; l’obiettivo dichiarato dalla ministra della Pubblica amministrazione è quello di «Superare il blocco dei salari e delle assunzioni» e «costruire un nuovo modello di pubblica amministrazione sulla base di ciò che serve ai cittadini» e di una prospettiva che veda «crescere le professionalità».

Dunque tra pochi mesi la partita con cui si può dire che, finalmente, sta partendo la “riforma” della PA verrà chiusa; come conseguenza positiva, oltre 3 milioni di dipendenti andranno incontro ad un progressivo rinnovo dei contratti nazionali di lavoro (CCNL) rimasti bloccati per sei lunghi anni (2009). Ma noi sappiamo che sta per essere modificato profondamente il loro stato giuridico (D.Lgs 165/2001) per cui le loro carriere, oltre al salario, saranno condizionate dalla messa in atto di “Sistemi” di valutazione la cui efficacia ed indipendenza saranno modificate e esporranno tutti a forti criticità. Questa è la nostra materia di studio e l’oggetto di alcune sperimentazioni di cui abbiamo discusso spesso.

Nella riforma della PA, come ben sapete, il tema della semplificazione dei sistemi di misura e valutazione della performance va ad assumere un rilievo determinante che impatterà profondamente sul successo o meno dell’intera operazione. Ci piace ricordare le scelte del legislatore – da tradurre in decreti legislativi a cura dell’apparato ministeriale e dei consiglieri del governo – le quali segnano un netto cambio di visione, avviando la “rivoluzione” annunciata nell’estate del 2014 personalmente dal ministro Madia e dal Presidente del Consiglio dei Ministri Matteo Renzi. A quel tempo, si affermò di voler combattere la cattiva burocrazia; per questo nel processo di valutazione del personale, dirigente soprattutto, si dovranno attuare nuove politiche di sviluppo delle risorse umane, attraverso strumenti semplici ma efficaci per il rilancio dell’economia, sì da creare nuovi posti di lavoro e migliorare progressivamente la credibilità del *sistema Paese*.

Dal momento che la nostra Associazione agisce da molti lustri sulla valutazione delle politiche pubbliche, è impegnata nella diffusione della cultura della performance pubblica. Ogni singola amministrazione, d’ora innanzi, deve essere valutata per quanto è capace di creare *valore pubblico*; al contempo, essa deve porsi in condizione di misurare e valutare la *performance organizzativa* delle strutture presenti al proprio interno e, con idonei strumenti, assicurare l’attivazione di processi di equa *valorizzazione differenziale del merito*, in un contesto di crescita tendenziale del benessere organizzativo sui posti di lavoro. In questo caso è il dirigente che deve essere capace di raggiungere obiettivi concordati, e per questo, di spingere sulla *flessibilità lavorativa* dei propri collaboratori.

Stiamo riferendoci all’apporto che il singolo dipendente mette a disposizione dell’organizzazione; dunque non facciamo confusione tra la distribuzione del salario legato a dei risultati misurabili e la valutazione permanente dalla quale deriva la conferma o revoca degli incarichi e delle funzioni attribuite.

L’articolo 11 della riforma (L.124/15), è bene ricordarlo, prevede che i dirigenti pubblici dei 3 “ruoli unici nazionali” siano sottoposti ad una valutazione globale, di fine incarico; essa riguarda aspetti attinenti le capacità

ed i *comportamenti agiti* nel riguardi dell'Ente; va sottolineato che, in questo caso specifico, è previsto che la valutazione abbia due sole uscite: *valutazione positiva o negativa*. Non esistono graduatorie.

Abbiamo affermato spesso che saper semplificare, come ricordate, significa almeno riuscire a separare ciò che è diverso; dunque se il salario di risultato risente di sistemi di valutazione della performance che assumono valori continui in un range definito, la eventuale valutazione negativa di un "dirigente" è assai diversa, in quanto produce un effetto a dir poco drammatico: comporterà la perdita dell'incarico e la messa in mobilità, oppure - su richiesta dell'interessato - la possibilità di ripiegare su mansioni da funzionario. Grande attenzione, quindi!

Nulla di nuovo sotto il sole, potremmo dire insieme; prendiamo atto, però, che si sta arrivando lentamente al traguardo.

Il DPR 105/2016 ha iniziato a produrre i suoi effetti dal 2 luglio scorso, tanto che la Direzione del Servizio Valutazione creato i mesi scorsi negli uffici del Ministero della Funzione pubblica (MFP) sta organizzandosi con un team di lavoro dedicato; c'è un traguardo temporale di 120 giorni per l'emanazione di un apposito decreto ministeriale (DM). Con esso verrà nominata una Commissione Tecnica consultiva, composta da 5 "esperti" di livello nazionale, la quale definirà i criteri con cui si costituisce l'elenco nazionale dei valutatori indipendenti da impiegare negli OIV 2.0 e, contestualmente, si disciplina la nomina ed i criteri per rilevare le competenze, l'autorevolezza, la specializzazione e la professionalità di migliaia di potenziali candidati, con l'aggiunta delle incompatibilità e del numero di incarichi consentiti, ed infine il tema assai delicato dei compensi.

Per gestire l'attuale periodo di transizione che ci separa dalla pubblicazione del decreto ministeriale, il 14 luglio il Servizio valutazione, affidato alla direzione del consigliere Marco De Giorgi, ha curato la pubblicazione di una circolare che proroga le norme vigenti: sono consentiti ampi margini di discrezionalità soprattutto per quanto attiene gli OIV del Comparto delle Funzioni locali (Comuni, Regioni) e quello relativo alla Sanità.

In questi giorni il Servizio sta iniziando una serie di consultazioni con gli OIV del "Comparto delle funzioni centrali", anche perché le sue competenze, in attesa del varo del decreto legislativo di cui alla lettera r) comma 1 dell'art.17, sono limitate esclusivamente al coordinamento delle valutazioni che riguardano gli Enti statali.

Come Gruppo tematico Valutazione della performance di AIV, stiamo seguendo attentamente i vari passaggi legislativi e proseguiremo a tenervi informati sulle novità che dovessero presentarsi sul tema valutazione della performance. In allegato trovate il testo della circolare del 14 luglio scorso.

Auguriamo buone ferie a tutti !

[Vincenzo Lorenzini](#)

Firenze 28 Luglio 2016.