

Il GT Valutazione performance verso Padova per il XX Congresso Nazionale dell'Associazione Italiana di Valutazione

Tra pochi giorni, passati venti anni dalla sua fondazione, si apre il Congresso di Padova. Da giovedì 20 a sabato 22 aprile la nostra Associazione vivrà un passaggio fondamentale in quanto si rinnoveranno le cariche elettive della/del Presidente e dei componenti del Direttivo; i colleghi che verranno eletti governeranno l'AIV per i prossimi 3 anni.

Non è questa nota lo strumento adatto per entrare nel merito delle scelte che faranno i soci chiamati a selezionare le candidature; l'unica riflessione che possiamo avanzare riguarda la necessità di tenere unita la compagine e, al contempo, di rilanciare un progetto di crescita coerente con quanto emerso nel dibattito di questi ultimi due anni e descritto nella *road map* che per comodità abbiamo denominato AIV 2.0. L'ultimo incontro preparatorio si è tenuto a Roma il 17 Gennaio 2017 al CNR, poi ci siamo scambiati delle e-mail in cui diversi amici si sono detti interessati a dare un contributo fattivo; questo appare un segnale positivo.

In questa nota ci limitiamo a ricordare le funzioni svolte dal GT Valutazione della performance nella PA e a mettere in rilievo quanto siamo riusciti a mettere in campo; un servizio semplice e costante, di collegamento tra chi si trova ad agire stretto tra le maglie dell'ultima riforma della burocrazia e le recenti modifiche di assetto normativo degli OIV. In verità, a sostegno degli esperti della Strutture Tecniche Permanenti previste dal decreto 150 del 2009 e dei componenti degli Organismi Indipendenti di Valutazione, il nostro Gruppo tematico ha dato vita alla Scuola Nazionale di Valutazione delle performance nella P.A. di Montevarchi (AR), la quale ha organizzato tre edizioni del Corso di Formazione che si tiene alla fine della primavera debitamente autorizzate dall'AIV dall'anno 2014. In questo modo abbiamo creato un elenco degli "allievi" che hanno superato il test di apprendimento finale; si tratta di un'esperienza didattica che chiederemo di equiparare alla frequenza obbligatoria prevista dal Dipartimento della Funzione Pubblica per il rinnovo dell'iscrizione all'Elenco Nazionale degli OIV di cui al DPR 105/2016. Dalle prossime edizioni del Corso, quindi, chiederemo di essere accreditati all'attribuzione dei 40 crediti in tre anni necessari a dimostrare l'impegno nella crescita delle competenze valutative nei diversi settori in cui si articola la Pubblica amministrazione italiana. Queste iniziative hanno avuto un discreto successo tra gli addetti ai lavori e rappresentano una modalità concreta di autofinanziamento dell'Associazione; l'ideale sarebbe realizzare ogni anno un congruo numero di edizioni orientate almeno ai 4 specifici "Comparti" di contrattazione definite nell'autunno scorso.

Per chi potrà intervenire al XX° Congresso Nazionale di Padova si segnalano gli appuntamenti del 20 Aprile; dopo la sessione inaugurale della mattina, nel pomeriggio abbiamo programmato due Sessioni congressuali rilevanti; il Comitato organizzatore ci ha aperto una finestra sul mondo della Valutazione della performance nella PA con due eventi da tenere nel pomeriggio; la prima iniziativa, alle 15.00, prevede la trattazione dell'innovazione rappresentata dal ruolo attribuito al Dipartimento della Funzione Pubblica per la gestione dell'elenco nazionale degli OIV. Alle 17.00 si terrà una Tavola rotonda condotta da Nicoletta Stame, alla presenza del Presidente dell'ARAN Sergio Gasparrini e del

Responsabile dell'Ufficio Valutazione del Dipartimento Consigliere Marco De Giorgi. Il panel dei discussant è stato selezionato con particolare attenzione coinvolgendo parlamentari ed esperti della materia che si confronteranno sul tema dei nuovi Contratti di Lavoro dei 3 milioni e 200 mila dipendenti pubblici. Il Titolo è davvero intrigante: "La linea sottile tra la valorizzazione del merito individuale e la valutazione delle performance organizzative negli enti pubblici".

In effetti il Dipartimento della Funzione Pubblica presso il Consiglio dei Ministri sta delineando le direttive che, in attuazione dell'art.19 del DL 90/2014, verranno trasmesse all'ARAN per la stesura dei nuovi Contratti Collettivi Nazionali di lavoro (CCNL). Ci risulta che l'Ufficio Valutazione della performance sia impegnato proprio in queste settimane nel definire le relazioni funzionali - nell'ambito dei Sistemi di misura e valutazione - tra i diversi livelli istituzionali presenti nella PA. Nello schema di modifica del decreto legislativo in approvazione in queste settimane a modifica del D.Lgs 150/09 (Brunetta) sono evocati dei nuovi obiettivi a cascata; si muove dagli obiettivi della Nazione" per passare agli obiettivi strategici dell'Ente ed agli obiettivi operativi dei Centri di responsabilità. Così stando le questioni, appare evidente che, al fine dei premi legati alla produttività, nei contratti integrativi locali, si deve tener conto della performance organizzativa realizzata dalle strutture o Unità operative o Uffici in relazione agli obiettivi specifici di quel livello. Va chiarito che, secondo i principi del D.Lgs 150/09 rinnovati dallo schema conseguente all'art.17 della riforma Madia, assume un rilievo determinante la proposta di valutazione - sostanzialmente il grado di raggiungimento dei risultati - formulata dall'OIV; da essa deriva la quota percentuale del "Fondo disponibile per la premialità accessoria" che va distribuita al personale (salario di risultato). A differenza del passato, nessun salario potrà essere riconosciuto al personale se non corrisponde alla performance percentuale conseguita dal CdR.

Se la struttura raggiunge i suoi obiettivi al 100% della performance organizzativa è autorizzata la liquidazione del 100% del premio virtualmente determinato attingendo rispettivamente al Fondo dei Dirigenti o dei dipendenti del Comparto; d'ora innanzi, se la performance dell'equipe è al 90%, si erogherà una quota del fondo in misura corrispondente, secondo le specifiche intese contrattuali di livello locale (Contrattazione integrativa). Ne consegue che il personale di quella struttura vedrà ridurre mediamente il premio in misura corrispondente al 10% di quanto avrebbe potuto ricevere in base alla categoria di appartenenza. Sulla distribuzione di tale somma all'equipe lavorativa, in effetti, va ad incidere la valorizzazione della *performance individuale*, ovvero la misura della flessibilità lavorativa, sostanzialmente l'apporto fornito dal singolo.

Nel corso delle trattative presso l'ARAN, si presume che verranno stabilite ulteriori modalità di accesso ai premi e si deciderà cosa accade alle somme non spese (nell'esempio il 10% del Fondo); vanno ad aggiungersi al fondo dell'anno successivo, oppure si preferirà di destinarle al finanziamento della formazione manageriale del personale di quello stesso Ente?

Come vedete, per chi s'interessa di Valutazione della performance nella PA si va prefigurando un periodo davvero interessante.

Cordialmente.

Vincenzo Lorenzini

Firenze 31 marzo 2017.