

Al
Cons. Marco De Giorgi
Direttore Ufficio Valutazione
della performance
Via del Sudario, 46
00186 Roma

Roma 6 luglio 2017

Oggetto: nota sui criteri di nomina degli OIV

Egregio dottor De Giorgi,

come sa, durante il XX Congresso Nazionale di Padova del 20-22 aprile scorso, l'Associazione Italiana di Valutazione si è fatta portatrice di una cultura della valutazione nella gestione pubblica che sia efficace, metodologicamente fondata, attenta ai contesti e alla pluralità delle esperienze di valutazione.

A conclusione della IV Edizione del Corso di formazione residenziale AIV, tradizionalmente rivolto agli esperti OIV, tenuto a Montevarchi l'8 e 9 giugno scorso, molti partecipanti e soci aderenti al Gruppo tematico 'Valutazione della performance nella PA' hanno discusso a fondo sull'impatto delle ultime disposizioni emanate in materia di performance.

Questa nota, quindi, ha l'obiettivo di esprimere e condividere alcune delle positive considerazioni in proposito effettuate dai nostri docenti, segnalando nel contempo alcuni elementi critici che riteniamo siano degni di attenzione.

In primo luogo, condividiamo l'impostazione generale riconoscibile nella norma volta a rafforzare l'influenza degli OIV, affinché le istituzioni pubbliche puntino effettivamente a un miglioramento continuo dei propri risultati. D'ora in avanti, con le modifiche apportate dal D.Lgs 74/2017, tutti gli enti pubblici - non solo quelli della funzione centrale - hanno l'obbligo di costituire un proprio OIV che assuma un ruolo più incisivo nella valutazione della performance organizzativa, sulla quale il Governo invita le amministrazioni a concentrare le proprie energie per il miglioramento continuo delle prestazioni all'utenza.

Una delle condizioni perché si riesca a raggiungere questo obiettivo, è l'instaurarsi di un rapporto fiduciario tra valutatori (OIV) e committenti (gli organi di governo delle amministrazioni), i quali di fatto (o in prospettiva) hanno tutto l'interesse a selezionare dei componenti autorevoli e competenti. D'altronde, prevedendo tre distinte fasce professionali, lo stesso Elenco introdotto dal DPR 105/2016 e regolamentato con il DM 2 dicembre 2016, mette a disposizione delle amministrazioni uno strumento per effettuare una scelta razionale, trasparente e responsabile.

Un altro elemento di grande novità che accogliamo con favore, è senza dubbio la pubblicazione sul Portale della Performance degli Avvisi Pubblici delle amministrazioni centrali, e di quelle locali e territoriali che volontariamente decidono di aderire alle nuove regole. La possibilità di consultare così

facilmente tutti gli avvisi consente di avere uno sguardo d'insieme di indubbio valore e dà corpo al principio di trasparenza enunciato fin dal 2009.

Questo strumento ci ha permesso di effettuare un primo approfondimento dei meccanismi di selezione comparativa pubblicati in questi giorni nel Portale della performance; grazie ad esso stiamo verificando alcune situazioni critiche che riteniamo degne di attenzione:

- varie amministrazioni comunali ([Comune di Roma Capitale](#)), unioni dei comuni ([Adige al Fratta](#)), alcuni enti ([Agenas](#)) e aziende del SSN stanno pubblicando dei bandi in parte ispirati alle vecchie delibere CIVIT/ANAC, dimenticando che le competenze in materia di valutazione della performance sono state trasferite al DFP tramite il decreto legge 90/2014 e regolamentate col DPR 105/2016.
- in diversi casi (ancora il [Comune di Roma Capitale](#)) ci si dilunga nel richiedere ai candidati il possesso dei requisiti già utilizzati dall'Ufficio valutazione per la costituzione dell'Elenco nazionale degli OIV; a ciò si aggiunge la previsione dell'unicità del rapporto, con ciò creando delle situazioni critiche, illogiche e contraddittorie.
- alcune realtà ([Azienda Ospedaliera S. Giovanni Addolorata di Roma](#), [ASREM di Campobasso](#)) si pone direttamente la condizione del rapporto esclusivo e nella [ASL di Salerno](#) si chiede addirittura che il candidato selezionato, prima di accettare l'instaurarsi del nuovo contratto di collaborazione, debba rinunciare espressamente ad ogni precedente incarico.

Inoltre, sono numerosi gli enti che richiedono un Presidente di terza fascia, cui appartiene tuttavia un numero non conosciuto di esperti (a noi e ai committenti). Ora, a fronte degli attuali 1900 iscritti all'Elenco nazionale è possibile immaginare che un terzo di essi appartenga alla massima fascia professionale (ipotesi ottimistica) e quindi si disponga di non più di 6 -700 nominativi. Associando a questo valore il numero delle amministrazioni che *potenzialmente* avranno bisogno di un Presidente OIV (circa 9 mila), è evidente che i conti non tornano. Ma anche ipotizzando che le amministrazioni siano disposte a nominare Presidenti appartenenti a ogni fascia, il limite sostanzialmente imposto di un unico incarico ai dipendenti, applicabile anche agli altri esperti allorché gli enti superino un certo numero di dipendenti, sta rendendo insostenibile l'intero impianto.

Come Associazione Italiana di Valutazione condividiamo le ragioni di una "stretta" per situazioni limite del passato, in cui una sola persona collezionava decine e decine di incarichi. Riteniamo tuttavia che la scelta di limitare in modo così significativo il numero di incarichi allo stesso esperto, possa creare un corto circuito difficile da gestire.

L'indirizzo normativo e i contemporanei requisiti selettivi imposti in questi ultimi mesi da buona parte delle amministrazioni, oltre a penalizzare eventuali esperti capaci di svolgere questo ruolo delicato ed essenziale, potrebbe portare a diverse (e contemporanee) dimissioni da parte di componenti costretti a scegliere le situazioni più vantaggiose, con ciò arrecando un indubbio danno agli enti presso i quali stanno già prestando servizio.

Sarebbe un peccato se questa nostra nota fosse interpretata in termini corporativi, proprio perché le criticità rilevate ricadranno principalmente sulle decine, se non le centinaia di amministrazioni pubbliche che si troveranno a dover ricominciare da capo, pubblicando un nuovo avviso e selezionando nuovi componenti OIV, interrompendo sia le situazioni viziose, sia quelle virtuose.

Va anzi interpretata in senso opposto, dal momento che riteniamo senza alcun dubbio che, senza un processo di scelta trasparente e di assunzione di responsabilità da entrambe le parti (committenti e valutatori), nessuna funzione valutativa possa essere correttamente espletata. Queste criticità sono

emerse con grande chiarezza durante le giornate di formazione del citato Corso di Montevarchi – a cui hanno partecipato diversi iscritti all’Elenco nazionale OIV – e vanno recuperate a tutto vantaggio delle importanti novità che il decreto n.74/2017 porta con sé, sulle quali i nostri docenti si sono soffermati approfonditamente.

In particolare, quel che suscita maggiore interesse, è il collegamento potenziale, ora maggiormente evidente, tra la valutazione della performance e la valutazione delle politiche; è qui che l’OIV potrà essere un attore cardine, anche in funzione della nascente Rete Nazionale per la valutazione delle amministrazioni pubbliche prevista dal DPR 105/2016.

Attraverso questa nota, l’AIV si propone in termini di collaborazione disinteressata, segnalando l’intenzione del consiglio direttivo di organizzare nei prossimi mesi diverse occasioni di approfondimento proprio su questi temi, assicurando un forte spirito costruttivo e collaborativo con il Dipartimento della Funzione Pubblica e con il Suo Ufficio Valutazione della performance, che ci auguriamo Lei vorrà cogliere.

Restando sempre disponibili ad un incontro nei Suoi Uffici, porgiamo

distinti saluti

Vincenzo Lorenzini

vlorenzini@libero.it

Coord. GT valutazione performance PA - AIV



Erica Melloni

emelloni@irsonline.it

Presidente AIV



AIV Associazione
Italiana di
Valutazione

www.valutazioneitaliana.it

segreteria@valutazioneitaliana.it