

Manager pubblici il premio infinito

MARCO RUFFOLO, ROMA

Dare un voto ai servizi pubblici, dare un premio ai dirigenti capaci di offrirli in modo efficace ed efficiente, penalizzare quelli che non lo fanno. Questa era ed è l'intenzione del governo con la riforma Madia della pubblica amministrazione. Ma quel pezzo di riforma rischia ora di partire già azzoppato, con la prospettiva non remota che i premi ricomincino ad essere distribuiti a pioggia, come sempre in passato. Intorno alla valutazione dei risultati si sta infatti costruendo un'enorme struttura burocratica autoreferenziale. E i criteri di distribuzione dei premi saranno di nuovo affidati alla contrattazione collettiva, che riparte dopo otto anni di stop. E sappiamo che cosa ha sempre significato questo in termini di appiattimento

**Gli incentivi dipendono dai traguardi raggiunti
Ma la Pa si valuta da sola e promuove a pieni voti tutti i suoi dirigenti**

retributivo. Quello che fa un ministero o un qualsiasi altro ente pubblico - dice la riforma - va valutato sulla base di traguardi predefiniti. Palazzo Chigi avrebbe dovuto indicare un centinaio di "obiettivi generali" ma non lo ha fatto. Così ogni amministrazione si dà da sola gli "obiettivi specifici", in base alle linee guida del Dipartimento della funzione pubblica. Poi fa una bella relazione in cui scrive se e in che misura i traguardi sono stati

centrati. E per finire sceglie i suoi valutatori, chiamati a validare quella relazione, con l'unico divieto che non siano nominati tra i propri dirigenti. Finora succedeva proprio questo: il dirigente si levava la sua casacca per indossare quella di valutatore di se stesso. Almeno questo ora non è più consentito. Ma è troppo poco. Alla fine è la stessa amministrazione a indicare cosa deve fare, cosa ha fatto e se lo ha fatto bene. La validazione degli Organismi indipendenti di valutazione è solo un atto formale. E' infatti finora non è mai mancata neppure una volta. Si dirà che questo enorme conflitto di interessi - i controllati che si controllano da soli o per interposta persona - è ancora il portato della legge precedente, quella Brunetta del 2009. E che la riforma Madia ha rafforzato i poteri dei valutatori, ha vietato che facciano parte della amministrazione sotto esame, ha creato un loro elenco nazionale con requisiti morali e professionali. Tutto questo è vero, ma purtroppo non elimina il difetto di fondo, e cioè la mancanza di un'autorità indipendente esterna, come esiste in altri Paesi, che eviti che i traguardi attesi siano solo adempimenti procedurali. Che decida quale amministrazione

vada premiata e quale no. Il Dipartimento della funzione pubblica non ha questi poteri ma solo una funzione di coordinamento. E c'è di più. La riforma stessa ha disposto che ogni anno la valutazione tenga conto di quella dell'anno precedente, fornendo alle burocrazie più irriducibili la giustificazione per non cambiare un sistema grottesco. Vediamolo, questo sistema, attraverso i punteggi assegnati ai dirigenti e ai dipendenti dei ministeri nel 2016. Agli Esteri risultano sotto esame 6 dirigenti di prima fascia e 45 di seconda. I primi hanno raggiunto tutti il 100% dei risultati attesi. Tra i secondi, 35 sono anch'essi a punteggio pieno, 8 tra il 90 e il 100% e due soli tra il 60 e il 90. Dei 4.340 dipendenti, oltre mille hanno centrato tutti gli obiettivi e 3.000 tra il 90 e il 100%. Difesa: su 102 dirigenti di seconda fascia, 100 sono appena sotto il massimo. Alle Infrastrutture e alla Politica agricola la totalità di dirigenti e dipendenti stanno tra il 90 e il 100%. En plein anche per realtà come l'Ente parco nazionale d'Abruzzo e l'Accademia della Crusca.

Il paradosso è che per giustificare premi più o meno tutti uguali, ministeri ed enti redigono ogni anno decine di complicatissimi documenti: 152 piani triennali e annuali di performance con 887 obiettivi strategici e migliaia di obiettivi operativi; 120 relazioni finali e altrettante valutazioni da parte di 2.626 valutatori; 133 sistemi di misurazione. Operazione titanica ma costruita su obiettivi per lo più solo procedurali, come il “numero di protocolli esitati” o il “numero di riunioni dedicate allo scopo”. Certo, nei piani dei ministeri c’è anche qualche target “vero”, che misura cioè il grado di soddisfacimento dei servizi resi ai cittadini. Ma alla fine i premi dovranno essere concertati con i sindacati. Così dispone la riforma Madia. Sergio Gasparrini, presidente dell’Aran (che rappresenta lo Stato nei rapporti con i sindacati) mette le mani avanti: «Se i premi vengono data pioggia non è colpa della contrattazione ma della mancanza di obiettivi chiari». «Certo, in passato - spiega Valerio Talamo, direttore generale del Dipartimento funzione pubblica - i sistemi di valutazione sono stati contrattati e i trattamenti accessori spesso congelati in indennità fisse. Quella contrattazione, che il ministro Brunetta mise in discussione con soluzioni difficili da praticare, torna in auge. Il

rischio di premi a pioggia esiste - continua Talamo - riuscire a evitarli dipenderà dal ruolo che avranno gli Organismi di valutazione, ma specie da quello che svolgeranno una dirigenza competente e un sindacato responsabile. Intanto gli atti di indirizzo inviati dal governo all’Aran per i contratti collettivi da rinnovare escludono premi di risultato non meritocratici». Basterà questo impegno?

© RIPRODUZIONE RISERVATA