

rapporti pubblica amministrazione

Premi ai dipendenti, mai più "ad personam"

IN FASE DI CAMBIAMENTO
LA NORMATIVA
SUGLI INCENTIVI
PER LE PERFORMANCE
DEGLI IMPIEGATI PUBBLICI
SARÀ VALUTATO IL LAVORO
DELL'UFFICIO MA NON
SPARIRANNO I GIUDIZI
SUL MERITO. LE CRITICHE
ALLA CIVIT
Christian Benna

Milano

Stop al merito individuale. D'ora in poi si valuterà la "performance organizzativa". Con l'intesa sulle nuove norme del lavoro pubblico, firmata dal ministro Patroni Griffi, Regioni, Comuni e sindacati, prende forma l'impianto di legge che, di fatto, andrà a smontare la precedente riforma Brunetta. La bozza di accordo, ancora da discutere in parlamento, e quindi suscettibile di ulteriori modifiche e con il Pdl che promette battaglia, prevede alcuni punti condivisi che comunque cambieranno volto alla strategia "anti-fannulloni" dell'ex ministro della funzione pubblica, inclusa la contestatissima valutazione del merito dei lavoratori.

Intanto, come dice il protocollo, «le parti concordano sulla necessità di razionalizzare e semplificare i sistemi di misurazione, valutazione e premialità nonché del ciclo della performance, anche mediante il superamento del sistema della ripartizione dei dipendenti nelle fasce di merito, prevedendo meccanismi atti ad assicurare la retribuzione differenziata in relazione ai risultati».

L'ex ministro alla funzione pubblica Renato Brunetta aveva introdotto, non senza polemiche, tre fasce di merito alimentate da un fondo (mancante di risorse) con premi individuali. I controllori di questo sistema sono gli Oiv, gli organismi di valutazione; una commissione composta in genere da tre persone, all'interno di ogni ente pubblico. In base ai piani triennali di performance, i guardiani della trasparenza avrebbero dovuto avere il compito di misurare l'efficienza dei colleghi e trasmettere il tutto alla Civit, la commissione di valutazione per la trasparenza e l'integrità della pubblica amministrazione. Ora, se la nuova normativa, sarà approvata secondo queste linee guida, finirà il sistema di incentivi (di sanzioni)

per far posto a una valutazione complessiva del servizio. Niente promossi o bocciati, ma una pagella per tutti.

Le novità, volte ad armonizzare il ddl Fornero sul lavoro anche per gli statali, arrivano nei giorni in cui tutti gli enti della pubblica amministrazione devono consegnare il documento di trasparenza e funzionamento alla Civit. E le risposte, visti i cambi di rotta in corsa, procedono con lentezza. Lo conferma indirettamente la neo presidente di Civit Romilda Rizzo: «La scadenza per le consegne dei documenti era fissata il 30 aprile. Ad oggi ne sono arrivate molte, ma certo non tutte. Non bisogna dimenticare che la riforma della funzione pubblica è recente. Alcuni meccanismi sono ancora da rodare. Ma un risultato lo possiamo dare: l'80% degli enti pubblici si è dotato di un responsabile alla trasparenza. E si tratta di un risultato importante, di un'adesione complessiva».

La Civit, il cui ruolo è stato fortemente contestato dai sindacati, e a lungo nell'occhio del ciclone per via delle "strane consulenze" dell'ente, copyright del senatore Pietro Ichino, dell'ex presidente Antonio Martone al figlio Michel, attuale sottosegretario al Welfare, rischia di finire con le armi spuntate. Per Romilde Rizzo invece il cambio di rotta può avere delle ripercussioni positive. «Se il protocollo sarà approvato, verranno misurate le performance del servizio, in cui continuerà ad emergere il peso del singolo, anche se in un'ottica diversa». Quanto agli incentivi, di fatto mancanti, solo l'Istat ha avviato una sperimentazione del genere, la presidenza Rizzo invita a guardare oltre al premio di emolumenti, in aumento degli stipendi: «Un sistema premiante può fare leva su carriera e mansioni gratificanti. E non dimentichiamo che la pubblica amministrazione produce diversi e svariati servizi: pertanto gli incentivi, pur tenendo presente che siamo in piena fase di *spending review*, vanno confezionati a seconda del ruolo e della mansione».

Nei primi due anni di attuazione della riforma Brunetta i mutamenti sono stati molti. Inapplicabile e dannosa, secondo i sindacati che contestano anche il costo del meccanismo di controllo; con gli Oiv interni spesso mal vi-

sti se non osteggiati dai colleghi. Inoltre, per gli enti di ricerca pubblici, i criteri di valutazione rischiano di essere di essere un'architettura blanda e poco utile. Lo sottolinea Alberto Invernizzi, direttore generale Inrim, Istituto Nazionale di Ricerca Metrologica di Torino: «Noi siamo un ente pubblico di ricerca, che afferisce al Miur, in cui oltre il 60% del personale è impegnato nella ricerca scientifica. Premesso che abbiamo rispettato tutte le scadenze previste dalla legge, entro il 30 aprile sono stati infatti effettuati tutti gli adempimenti richiesti dalla delibera 4/2012 della Civit, la natura di un ente come il nostro pone un problema». E spiega: «Infatti solo l'Anvur, Agenzia Nazionale di valutazione della ricerca, è l'organismo deputato alla certificazione della qualità della stessa. Congiuntamente alla Civit dovrebbe definire obiettivi, indicatori e target per la valutazione del personale ricercatore e tecnologo. I due enti devono agire insieme per dare applicazione al Dpcm emanato in conformità all'art. 74 del D. lgs. 150/2009. Non sono stati ancora però definiti questi tre elementi (obiettivi, indicatori e target). Risultato: possiamo valutare solo il personale di supporto al "core business", ma non chi lo produce. Quindi il 60% di coloro che lavorano all'Inrim non è valutabile».

Per Guido Dal Miglio, responsabile trasparenza dell'Oiv dell'Isfol, il meccanismo presenta tuttavia delle grandi potenzialità: «Per ora abbiamo valutato l'operato dei dirigenti. Siamo al secondo anno di lavoro. E, grazie, al piano triennale, abbiamo raggiunto gli obiettivi di performance prefissi. Abbiamo lavorato su trasparenza, organizzazione e performance. Nei prossimi anni un capitolo importante, e molto sensibile per la pubblica amministrazione, sarà quello dell'integrità».

© RIPRODUZIONE RISERVATA





80%

DEGLI ENTI PUBBLICI

ha nominato un "responsabile della trasparenza" secondo quanto dichiarato del neo presidente di Civit, Romilda Rizzo. Questo nonostante le procedure nella Pa italiana procedano ancora lentamente: la scadenza per le consegne dei documenti, fissata per il 30 aprile, non è stata rispettata da molti Enti

