

Ciclo della performance e premialità

FORUM PA - 18 maggio 2010

ANDREA SIMI

Coordinatore della Delivery Unit sulla Riforma Brunetta

Introduzione

Il convegno di oggi riguarda il ciclo della performance e la premialità, ovvero il nocciolo duro, la parte sicuramente più innovativa della recente riforma del lavoro pubblico. Non mi stancherò mai di ripetere, comunque, che la riforma operata dal D.lgs. 150/09 si muove in una linea di continuità con quelle che l'hanno preceduta, ricordate con i nomi dei ministri che le hanno varate, cioè Cassese, Bassanini e Frattini. Semplicemente, il Decreto 150 riprende gli stessi principi ma cerca di dare maggiore effettività laddove questa, per generale ammissione, è mancata.

Non voglio annoiarvi con lunghi discorsi introduttivi e quindi passo subito la parola a Vito Tenore, Consigliere della Corte dei Conti e Professore della Scuola Superiore di Economia e Finanze, nonché autore di *Non siamo fannulloni*: un interessantissimo libro con finalità benefiche (i ricavi andranno all'*Human Health Foundation Onlus*) di cui raccomando la diffusione e la lettura. Il titolo potrebbe sembrare polemico, ma in realtà si tratta di una serie di ritratti di servitori dello Stato e delle istituzioni pubbliche che onorano le Amministrazioni in cui lavorano con la loro attività quotidiana. Questo libro è un modo di affermare quello che anche il Ministro Brunetta dice continuamente, ovvero che esiste un grandissimo zoccolo duro di persone veramente dedite alle loro Amministrazioni .

Intervento di Vito Tenore

Ringraziamo il Professor Tenore per il suo intervento, che ha tratteggiato quel cerchio “esterno”, di patologia del rapporto di lavoro, dentro il quale c'è invece la ampia area della fisiologia del rapporto stesso. Lo ringraziamo perché ha affrontato in profondità la trattazione dei punti di maggiore criticità. Devo dire che io condivido abbastanza la diagnosi sull'eccessiva latitudine del potere di decisione delle sanzioni disciplinari al dirigente della struttura dove il dipendente opera. Mi chiedo però se la barriera debba essere posta subito dopo la sanzione minima, il richiamo, o non possa essere spostata alla censura, e cioè alla sanzione più grave tra quelle che non comportano conseguenze pratiche quali la sospensione dal servizio e la riduzione dello stipendio. Su questi temi è forse necessario un ragionamento più approfondito che dovremo fare in altra sede.

Adesso, dopo aver delineato i confini, entriamo nel cerchio interno della fisiologia del rapporto e dei problemi connessi alle innovazioni introdotte in tema di valutazione, di ciclo della performance e di premialità. L'intervento che segue è quello del Professor Hinna, Componente della CiVIT e Ordinario di Programmazione

e Controllo delle Aziende e delle Amministrazioni Pubbliche all'Università di Roma. La CiVIT, Commissione indipendente per la Valutazione, l'Integrità e la Trasparenza, è un'Authority (come è stato recentemente confermato da un autorevole parere del Consiglio di Stato) che ha dei compiti di regolazione e di accompagnamento molto importanti. Il Professor Hinna ha largamente concorso all'elaborazione di questa riforma e per questo ci potrà dire molte cose significative.

Intervento di Luciano Hinna

Grazie a Luciano Hinna, che come sempre ha fatto un intervento brillante e molto analitico sul ciclo della performance e sulla valutazione. Dal discorso di Hinna credo che emerga con una certa chiarezza come il ruolo della CiVIT sia soprattutto quello di un accompagnamento delle Amministrazioni. È evidente che non tutte le Amministrazioni sono oggi in grado di costruire degli organismi di valutazione con quel tipo di competenze già assestate che occorrerebbero, ed è altrettanto evidente che su questo campo si gioca la sfida principale che affronteremo nei prossimi anni. L'unica cosa che mi sento di dire per le mie limitate competenze di giurista è che è impensabile che un'attività di valutazione non sia sorvegliata da qualcuno che ha una posizione autonoma rispetto al valutatore di prima istanza, ovvero rispetto al dirigente che fa la valutazione.

Ora passo la parola alla Dott.ssa Claudia Abatecola, Responsabile del Supporto Scientifico del Processo nella competente Direzione del CNR. Quelli della scuola, dell'università e della ricerca sono settori in cui la riforma si applicherà a "geometria variabile", con una disciplina speciale; per questo credo che quello che la Dott.ssa Abatecola ci dirà sarà molto interessante, soprattutto in relazione alla valutazione della performance organizzativa degli enti di ricerca.

Intervento di Claudia Abatecola

Ringrazio la Dott.ssa Abatecola per l'esposizione di un caso che ha una sua rilevante specificità. Mentre nel sistema scolastico è esclusa la costituzione degli OIV, questa è prevista negli enti di ricerca, e dato che le università hanno in larga parte personale non contrattualizzato (e dunque al di fuori di questo tipo di valutazione) occorrerà trovare dei punti di snodo. Questo perché, anche se le funzioni scientifiche e didattiche sono evidentemente diverse da quelle amministrative, risulta molto strano che qualcuno venga valutato e qualcun altro no. Questi problemi sono all'attenzione sia della Delivery Unit che della CiVIT, che hanno già dato alcune indicazioni al riguardo, indicazioni che comunque vanno ancora riviste e meglio mirate.

Quello che mi preme sottolineare è che l'intervento della Dott.ssa Abatecola ha mostrato un'applicazione concreta della metodologia di valutazione. L'indice di severità del quale lei ha parlato, ad esempio, mi sembra importante come indice di possibile correzione per dare omogeneità ai dati. Si tratta di metodologie non semplici, ma che bisogna apprendere; da questo punto di vista l'attività della CiVIT come organismo propulsore del cambiamento metodologico sarà fondamentale.

Passo ora la parola al Professor Sebastiano Fadda, Ordinario di Economia del Lavoro all'Università Roma III. A lui chiederei di volare alto e di fornirci invece un quadro macro sulla valutazione.

Intervento di Sebastiano Fadda

Grazie al Professor Fadda per il suo intervento, che ha volato veramente molto in alto, così come mi attendevo, ma ha offerto anche un'infinità di suggerimenti pratici a chi dovrà costruire i sistemi di valutazione. Il Professor Fadda ha mostrato delle buone pratiche e ha lanciato degli *warning!*, ma soprattutto ci ha fatto capire praticamente, attraverso una serie di passaggi logici estremamente stringenti, come devono essere costruiti gli obiettivi.

Rispetto alla sua idiosincrasia per la parola *performance* posso dire che io nutro la stessa diffidenza per le parole straniere inserite nella legge. Devo anche dirvi, però, che abbiamo ragionato a lungo su questo quando si è redatto lo schema di decreto, abbiamo provato a scrivere *prestazione*, *impegno* o *risultato*, abbiamo testato una quantità di parole italiane che potessero attagliarsi, ma tutte descrivevano solo un pezzo della *performance* senza coglierne l'intero. Alla fine ci siamo rassegnati al fatto che questa parola è intraducibile in modo soddisfacente. Il che dovrebbe anche farci pensare che forse in Italia abbiamo poca familiarità con il concetto... e così alla fine ci siamo decisi per *performance*!

Quanto alla necessità di partecipazione nella definizione degli obiettivi (al di là del ruolo della contrattazione collettiva, che può riguardare una parte del sistema premiante ma non può incidere molto sul sistema di valutazione) se è importante capire come far partecipare chi dovrà conseguire questi obiettivi alla loro definizione (senza però che se li scriva da solo...) è altrettanto importante capire come inserire negli obiettivi le attese e il grado di soddisfazione del cliente. Nella nuova disciplina la sede per questa partecipazione è individuata nelle Giornate della Trasparenza, previste dall'art. 11 con l'intervento dei sindacati e delle associazioni dei consumatori: si tratta di una cosa ancora tutta da costruire, ma probabilmente quelle giornate potranno essere un momento di confronto nel quale raccogliere i suggerimenti di qualificati interlocutori esterni.