

Nella riforma della valutazione focus sulle strutture interne

P.a., anche i dipendenti giudicheranno i dirigenti

DI LUIGI OLIVERI

Via libera della camera allo schema di decreto legislativo di riforma dei sistemi di valutazione dei dipendenti pubblici, attuativo della legge Madia. Le commissioni competenti di Montecitorio hanno espresso parere favorevole alla modifica del dlgs 150/2009, che si avvicina sempre di più all'approdo dell'approvazione definitiva in consiglio dei ministri (si veda *ItaliaOggi* di ieri)

Nel parere del relatore **Alan Ferrari** (Pd) Montecitorio ha indicato al governo di incidere maggiormente nell'ipotesi di valutazioni negative, sottolineando l'opportunità di farle rilevare non solo ai fini della responsabilità dirigenziale e dell'eventuale licenziamento disciplinare, ma anche ai fini dell'applicazione di sanzioni disciplinari «conservative», cioè diverse da quelle del licenziamento.

Per quanto concerne gli obiettivi da conseguire, il parere ritiene opportuna una modifica all'articolo 5 del dlgs 150/2009 utile per precisare che detti obiettivi siano rilevanti e pertinenti sia per l'amministrazione nel suo complesso, sia per le sue articolazioni organizzative (ripristinando in qualche misura anche la rilevanza della valutazione delle strutture interne).

Inoltre, l'articolo 5 dovrebbe anche specificare la coerenza degli obiettivi anche rispetto al ruolo organizzativo ed individuale del singolo soggetto da valutare, nell'ambito della valutazione individuale.

La camera apprezza l'intento della riforma di coinvolgere nel processo di valutazione anche i cittadini, ma ritiene necessario ampliare il concetto di «utenza finale», non necessariamente coincidente sempre con quello di «cittadino»; in particolare, nell'utenza finale dovrebbero essere

compresi anche i dipendenti di qualifica inferiore a quella dirigenziale, in modo tale che anche i dipendenti partecipino attivamente alla valutazione delle strutture e dei propri dirigenti.

La valutazione individuale, secondo il parere della camera, laddove rivolta alla dirigenza deve essere anche collegata «ai comportamenti organizzativi richiesti per il più efficace svolgimento delle funzioni dirigenziali»; anche nei confronti dei dipendenti non in possesso di qualifica dirigenziale occorre valutare i comportamenti organizzativi, ma tenendo conto dello specifico ruolo rivestito nell'organizzazione. Particolarmente importante è l'osservazione (che fa proprie le indicazioni di palazzo Spada) secondo la quale è opportuno prevedere specifiche sanzioni qualora gli enti non adottino il Piano della performance, necessario per la programmazione degli obiettivi da raggiungere, o della Relazione annuale della performance, indispensabile per cristallizzare lo stato della gestione una volta conclusa. Tali sanzioni avrebbero lo scopo di indurre le amministrazioni a programmare per tempo i piani gestionali e andrebbero applicate anche qualora la mancata adozione del Piano non sia imputabile, in tutto o in parte, ai dirigenti; in ogni caso, sarebbero da introdurre meccanismi sostitutivi in caso di inerzia, così da scongiurare l'assenza totale di strumenti di valutazione.

Infine, il parere sottolinea la necessità che oltre a prevedere forme di aggiornamento continuo per i componenti degli organismi indipendenti di valutazione, anche i dirigenti siano coinvolti in attività di formazione continua e qualificata nella materia, allo scopo di formare una compagine dirigenziale autonoma e competente per la migliore gestione e valorizzazione del personale pubblico.

-© Riproduzione riservata-

