

Pa, ancora ritardi nell'assegnazione degli obiettivi al personale

[ALESSANDRO BELLI](#) – PA MAGAZINE

18 Marzo 2024

Dalle segnalazioni che ci arrivano dai lettori di *PaMagazine* emerge che nella maggior parte delle amministrazioni pubbliche ancora non sarebbero stati assegnati gli obiettivi da raggiungere nel 2024. E in realtà non ci sarebbe nulla di strano, visto che quella di assegnare gli obiettivi in grave ritardo è una cattiva abitudine che si rinnova di anno in anno nella stragrande maggioranza delle PA, se non fosse che questa volta è intervenuto sul tema il ministro della Funzione pubblica, Paolo Zangrillo, con una direttiva ad hoc (del 28 novembre 2023) in cui in pratica si chiede ai dirigenti pubblici di accelerare i tempi. Gli obiettivi al personale, secondo la direttiva di Palazzo Vidoni, «vanno assegnati non oltre il mese di febbraio, in modo che la valutazione della performance individuale diventi una attività concreta e non un mero esercizio burocratico».

La strategia

L'invito dell'inquilino di Palazzo Vidoni sembra essere però caduto nel vuoto, almeno per il momento. In ritardo ministeri, enti statali, Comuni e Regioni. «La realizzazione degli obiettivi, e quindi la corresponsione degli istituti retributivi a questi collegata, deve essere effettiva», ha spiegato il ministro Zangrillo in una lettera inviata a tutte le amministrazioni pubbliche a gennaio. Di più. gli obiettivi devono essere «chiari, concreti, misurabili e assegnati tempestivamente». Ecco, la parola chiave è “tempestivamente”. Del resto, che senso ha assegnare ai dipendenti pubblici gli obiettivi individuali a ottobre-novembre, quindi ad anno praticamente concluso? Nella lettera di Zangrillo alle amministrazioni pubbliche si legge anche che questa pratica deve essere finalizzata all'incremento dell'efficienza e dell'efficacia del lavoro pubblico e che gli obiettivi assegnati devono essere aderenti alla specificità dei destinatari e alle modalità di svolgimento della prestazione lavorativa.

Performance

Il ministro della Funzione pubblica è convinto che «una corretta valutazione delle performance valorizza il capitale umano e accresce il senso di appartenenza dei dipendenti». Più nel dettaglio, la direttiva di novembre in materia di misurazione e valutazione della performance dei dipendenti pubblici ha l'obiettivo di attuare una strategia di piena valorizzazione del merito, nel solco dei modelli adottati nello scenario europeo e Ocse. Tradotto: basta con la politica del “tutti promossi” e dei premi a pioggia.