

Così il dirigente si premia da solo

E la Madia riprova a rivoluzionare i controlli

MARCO RUFFOLO

ROMA. Non è difficile indovinare i voti assegnati nel nostro Paese a ministeri, enti pubblici, comuni e regioni per i servizi resi ai cittadini, quando a dare quei voti sono i dirigenti di quegli stessi ministeri, enti pubblici, comuni e regioni. Tutti promossi, ovviamente, senza se e senza ma. Basta sfogliare gli ultimi documenti dei cosiddetti "valutatori" per rendersene conto. Finiscono tutti nello stesso modo, persino con le stesse parole in stretto slang burocratese: "Tutto ciò premesso, l'Oiv valida...". Oiv è l'acronimo per Organismo indipendente di valutazione. Ma si può esser certi che di indipendente non ha proprio nulla. Ce n'è uno in ogni amministrazione. Li ha introdotti nel 2009 l'ex ministro della Funzione pubblica Renato Brunetta, quando si cominciò a voler dare le pagelle a chi ci amministra, con tanto di premi e penalità a seconda dei risultati raggiunti. E subito ci si ingegnò a escogitare i sistemi per aggirare la legge. Nel nostro Paese, in genere, si fa così: i controllori vengono messi alle dipendenze dei controllati e il gioco è fatto. È un classico che abbiamo visto ripetersi infinite volte. Ma in questo caso si è andati oltre: i controllori sono stati scelti tra gli stessi controllati, cioè tra i dirigenti pubblici dell'amministrazione finita sotto esame, o tra esperti esterni compiacenti, spesso privi di qualsiasi requisito professionale. Insomma, una vera e propria autovalutazione. Non solo, ma gli obiettivi da raggiungere se li sono dati da so-

li proprio quei dirigenti. Il risultato è sotto gli occhi di tutti: nessun controllo, nessun miglioramento dei servizi resi, e premi a pioggia a tutti per aver centrato, anche se solo sulla carta, tutti i target previsti.

Questo è l'antefatto che spiega perché, all'interno della riforma Madia della pubblica amministrazione, una parte considerata decisiva dal ministro è proprio quella che intende rivedere da capo il sistema della valutazione di chi ci amministra. Giovedì prossimo entrerà in vigore il nuovo decreto e tra oggi e domani verranno rese note le linee guida per i piani delle performance ministeriali. Cosa cambierà? Ogni amministrazione dovrà scegliere i propri "valutatori" all'interno di un elenco nazionale che impone una serie di requisiti professionali. E soprattutto non potrà farsi giudicare dai propri dirigenti. "Introducendo questa incompatibilità - dicono al Dipartimento della Funzione pubblica - eviteremo il conflitto di interesse. Gli Organismi di valutazione, oltre a fare il loro resoconto finale, dovranno anche monitorare le performance dei dirigenti passo dopo passo per suggerire eventuali correzioni in corsa. E avranno accesso diretto a tutti i sistemi informativi dell'amministrazione, compreso il controllo di gestione".

Dunque: più poteri, più autonomia, più professionalità. Ma una volta rafforzato il ruolo dei valuta-

tori, resta ancora inevasa una domanda cruciale: sulla base di quali obiettivi essi valuteranno l'operato degli uffici? La legge prevede già da anni due tipi di obiettivi. Ci sono quelli "generali", ossia le priorità strategiche nazionali. Qualcuno li ha già battezzati un po' pomposamente "i cento obiettivi della Repubblica". Il problema è che non ci sono an-

cora. Avrebbe dovuto indicarli già da tempo Palazzo Chigi ma non lo ha fatto. Nel frattempo, la legge impone alle amministrazioni di indicare i loro "obiettivi specifici", con indicatori che consentano di valutarne il raggiungimento. Facciamo un esempio tratto dalle Linee guida dettate dal Dipartimento ai ministeri. Se l'obiettivo è la formazione profes-

sionale finalizzata all'occupazione, uno degli indicatori sarà il numero dei corsisti che trovano lavoro entro sei mesi o entro un anno nelle materie del loro corso. E via di seguito.

Chi ci garantisce, tuttavia, che tra questi obiettivi, orfani di ogni indicazione sulle priorità strategiche nazionali, non rispuntino quei traguardi grotteschi che spesso si leggono nei piani delle performance di molte amministrazioni? Eccone alcuni tra i più noti: "Numero di protocolli esitati", "delibere da trasferire entro 5 giorni dal consiglio alla direzione della giustizia tributaria", "numero di riunioni alle quali si partecipa". Insomma, non servizi erogati ai cittadini, ma procedimenti esclusivamente formali e autoreferenziali. "Chiamiamoli pure fasulli - dicono al Dipartimento della Funzione pubblica - molti di quegli obiettivi lo sono. Ma è appunto questo il compito che ci siamo dati: passare dalla cultura amministrativo-formalistica alla cultura della performance. Non sarà semplice". Non lo sarà soprattutto perché è proprio quel formalismo a consentire ai valutatori compiacenti di promuovere ogni anno tutte le amministrazioni, nessuna esclusa. Moltiplicando tra l'altro i passaggi burocratici: 400 delibere negli anni passati. Anche quando non si raggiunge qualche obiettivo, l'Oiv se la cava con acrobazie linguistiche, come nel caso della pagella data al ministero degli Esteri: "Nell'anno considerato - si legge nella relazione - tutti gli obiettivi sono stati in sostanza raggiunti al 100%. Ove ciò non è accaduto, è stata comunque

fornita un'esauriente motivazione". Curiosa espressione che ricorda il "quasi goal" di Nicolò Carosio.

Nelle Linee guida c'è più di una critica al modo in cui anche vengono presentati i vari obiettivi: troppo numerosi, sordinati, senza memoria del passato. E c'è soprattutto l'indicazione di come misurare d'ora in poi le performance, in base a quattro parametri: efficienza, efficacia, stato delle risorse disponibili e impatto sugli utenti. Solo se i risultati saranno buoni scatteranno i premi. Ma il modo in cui saranno distribuiti lo deciderà il contratto nazionale. La legge dice solo che la parte prevalente dello stipendio accessorio deve essere legata ai risultati raggiunti. Oggi è una quota irrilevante.

Ma a prescindere dalle percentuali, ci si augura soprattutto che dalla contrattazione non rispunti fuori la logica dei premi a pioggia. E' quello che il ministro Madia vuole evitare avvalendosi proprio del nuovo decreto sulla valutazione, che oltre a rafforzare il ruolo dei valutatori, introduce altre due innovazioni: anticipa i tempi del piano performance al triennio 2018-20 per legarlo alla programmazione di bilancio; e coinvolge anche i singoli cittadini, chiamandoli a esprimere le loro valutazioni sui servizi ottenuti. Sarà la volta buona o è pronta dietro l'angolo l'ennesima imboscata?