

Nuclei di valutazione. La replica ai «finti» premi

Una contabilità nuova per fare veri controlli

Antonino Borghi*

L'inchiesta sui Nuclei di valutazione pubblicata sul Sole-24 Ore di lunedì scorso dimostra ancora una volta che per la dirigenza degli enti locali i premi di risultato, nella maggior parte dei casi, sono una parte stabile della retribuzione, con buona pace di tutti.

I casi evidenziati dalla stampa e la pressione dei portatori di interesse hanno convinto il Governo a cercare nuovi strumenti di valutazione ad esempio la direttiva del ministero per le Riforme del 19 dicembre e il Piano Nicolas). I valutatori dei dirigenti nascono per fare in modo che gli stessi diano conto del loro operato, e in alcuni casi hanno ottenuto risultati positivi rendendo trasparente il processo che collega il piano generale di sviluppo dell'ente, la definizione e assegnazione di obiettivi e la valutazione della distanza tra risultato atteso e ottenuto.

Nella maggioranza dei casi, invece, l'operato del nucleo è una presa d'atto delle relazioni presentate dal valutato.

Le cause della scarsa utilità dei Nuclei sono tante e vanno

cercate, in primo luogo, nella mancata indipendenza e professionalità del valutatore. Gli stessi problemi che si incontrano fra i revisori. Se il Nucleo è nominato da chi ha scelto i dirigenti o dai dirigenti stessi, se ha una composizione interna o priva di capacità valutativa e non è posto in grado, per l'indeterminatezza degli obiettivi, di valutare con criteri oggettivi, è una struttura inutile.

Il controllo degli enti locali deve «fare sistema». Non si può continuare ad affermare che ogni struttura è autonoma (nuclei di valutazione, struttura per il controllo di gestione, organo di revisione, sezione regionale della Corte dei Conti). Non è possibile che per lo stesso ente operino tanti corpi separati, con tanti attori scarsamente compensati e con sprechi sempre più evidenti. Si rischia, come è capitato, di valutare positivamente i dirigenti che hanno contribuito a portare l'ente al dissesto finanziario.

Se tutta l'attenzione è focalizzata sulla gestione finanziaria, diventa difficile avviare un processo che richiede, sulla base del piano generale di sviluppo,

obiettivi misurabili di miglioramento di costi, qualità e tempi da assegnare ai dirigenti. Gli obiettivi, (punto 41 del principio contabile n. 1) sono le attività, le azioni, gli interventi diretti alla realizzazione di un risultato espresso in termini di tempo, volume d'attività, costo e qualità. Ma se gli obiettivi non sono coerenti con gli strumenti di programmazione e di finanza pubblica, se non richiedono innovazione, è evidente che non può esserci un risultato da premiare.

Se i costi non sono correttamente rilevati, la qualità è autovalutata, i tempi autodefiniti e il controllo di gestione non funziona, il procedimento di valutazione è inutile. Il controllo e la valutazione incontreranno, comunque, difficoltà se non possono avvalersi di un sistema informativo e contabile moderno, tale da produrre dati comparabili internamente ed esternamente. Il confronto esterno, e questo potrebbe essere il ruolo del Cnel, deve avvenire con indicatori di risultato desunti dalle migliori pratiche nazionali e della Ue.

*Presidente Ancrel - Club dei revisori

