

## ANALISI

# La valutazione non può esistere senza obiettivi

di **Stefano Pozzoli**

Il tema della valutazione della dirigenza e in generale dei dipendenti pubblici torna periodicamente alla ribalta della cronaca ma la manovra d'estate, pur nei tanti interventi sulla Pa, non sembra farsene carico, puntando invece tutte le sue carte su una stretta (parzialmente già rientrata) sull'assenteismo.

È di un anno fa la ricerca del Dipartimento di Studi Aziendali della Università di Napoli Parthenope, presentata su queste pagine, che fotografava l'attività dei nuclei di valutazione nei Comuni capoluogo. La ricerca metteva in evidenza che la composizione di molti nuclei (curiosamente risparmiati dai tagli ai «costi della politica», a differenza degli organi di revisione) spesso non risponde ai requisiti di competenza e di imparzialità. Oltre a ciò i compensi dei loro membri sono molto variabili, e in certi casi superiori alla indennità di risultato che devono distribuire. A tutto ciò, se si vuole, sarebbe facile rimediare introducendo delle regole semplici, prevedendo ad esempio una disciplina analoga a quella dell'organo di revisione. Basterebbe stabilire che sia composto da professionisti iscritti all'albo dei dottori commercialisti ed esperti contabili, e prevedere un compenso legato a quello dei revisori (lo stesso o una frazione, ma non di più).

Si tratta però di aspetti marginali. Il nodo cruciale è rappresentato dai concreti risultati della valutazione. Nella quasi generalità dei casi, infatti, i dirigenti risultano, tutti o quasi, assolutamente rispondenti alle aspettative degli enti da cui dipendono: solo il 13% di loro prende una indennità inferiore al 70% del massimo.

Da un certo punto di vista, è giusto così perché, in teoria, se un dirigente non è adeguato lo si dovrebbe licenziare (anche se la casistica non è proprio frequentissima), e non bisogna neppure

cedere all'idea e tutti i dirigenti pubblici siano degli incapaci o dei fannulloni. Chi ha a che fare con la Pa sa bene che sta nascendo una nuova classe di manager pubblici che non ha niente da invidiare, nonostante le difficoltà di contesto, a quella privata.

Il punto, però, è che questi risultati non sono commisurati a obiettivi di budget, e ciò accade perché l'indennità di risultato nasce semplicemente come un modo per incrementare le retribuzioni e non per favorire il buon funzionamento di un sistema di programmazione e controllo, che non esiste in quasi nessun ente pubblico. Di fatto mortifica i migliori e si traduce in una distribuzione a pioggia o, peggio, del tutto arbitraria.

Si deve partire da lì, e dalle responsabilità politiche di questo modus operandi, se si vuole davvero risolvere il problema. A che cosa serve, se non si cerca di indurre gli enti a definire e misurare correttamente gli obiettivi, discutere sulle modalità di come distribuire queste indennità? Si tratterà comunque di scelte discrezionali, e quindi ininfluenti sul piano della incentivazione.

Alla luce di ciò una conclusione

## DIRIGISMI

**Un organismo unico a livello nazionale si limita a individuare le inefficienze più macroscopiche**

## IL METODO

**Per migliorare le performance occorre colpire le reali responsabilità amministrative**

ne: pensare ad un organismo di valutazione nazionale può forse servire a individuare i casi macroscopici (quelli che si vedono comunque, salvo non volere intervenire), ma non a rendere più efficiente il sistema pubblico. Di-

ciamoci la verità: va superata la retorica del fannullone, quasi che il degrado a cui spesso si assiste sia colpa solo della cattiva volontà dei singoli. La soluzione sta nel riuscire a colpire le vere responsabilità politiche ed amministrative, che oggi non sanziona nessuno. O qualcuno pensa davvero che i 500 assunti per fare gli autisti di mezzi pubblici ma senza patente in un Comune siciliano stiano oggi lavorando alacremente (salvo pochi casi isolati, che verranno implacabilmente individuati da un ufficio romano)?

