

RIFORMA BRUNETTA UNA RIVOLUZIONE NELLA PA?

Nell'editoriale di Qualità del n. ro 1-2010 avevamo richiamato l'attenzione sulla straordinaria importanza del decreto legislativo n. 150/09 (attuazione della legge n. 15/2009, *in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni*) e avevamo promesso che avremmo seguito con attenzione l'avanzamento della sua applicazione (in questo numero ne parliamo anche nell'articolo nella rubrica Attualità e nella Rubrica Qualità dal Mondo, poi avvieremo anche una Rubrica fissa).

Ricordiamo che, nei principi generali della legge (art. 3, comma 2) si stabilisce che *“Ogni amministrazione pubblica è tenuta a misurare e a valutare la performance con riferimento all'amministrazione nel suo complesso, alle unità organizzative o aree di responsabilità in cui si articola e ai singoli dipendenti”*.

Il modello su cui si basa la valutazione viene definito, nel decreto legislativo, **Sistema di misurazione e valutazione della performance**. Tale Sistema deve essere stabilito da ciascuna amministrazione in accordo alle linee guida fornite dalla CIVIT Commissione Indipendente per la Valutazione, la Trasparenza e l'Integrità delle amministrazioni pubbliche. In sede di prima attuazione spetta agli **OIV**, Organismi Indipendenti di Valutazione di ciascuna amministrazione pubblica definire il Sistema di misurazione e valutazione della performance (Dlgs 150, art. 30). Per i **tempi** sono previste alcune importanti scadenze, tra cui:

- **30 settembre 2010** per la definizione del Sistema di misurazione e valutazione della performance da parte degli OIV e trasmissione alla CiVIT e
- **1° gennaio 2011** per l'adozione formale dello stesso sistema da parte degli organi di indirizzo politico-amministrativo.

Il Sistema dovrà rispondere ad alcuni **requisiti minimi**:

- chiara definizione degli obiettivi
- presenza di indicatori di output e di *outcome* (impatto e risultato ultimo sugli stakeholder)
- specificazione dei legami tra obiettivi, indicatori e target
- caratterizzazione degli indicatori secondo il formato proposto dalla CiVIT
- rilevazione effettiva della performance, secondo la frequenza e le modalità definite nello schema di caratterizzazione degli indicatori.

E' atteso che il Sistema, definito in maniera autonoma da ciascun ente, segua le linee guida indicate dalla **CIVIT (delibere n. 88, 89 e 104 del 2010)** e contenga alcuni **elementi indispensabili**:

1. *Descrizione del Sistema*
 - a. Descrizione delle caratteristiche distintive dell'organizzazione
 - b. Metodologia adottata per la misurazione e la valutazione della *performance complessiva*
 - c. Metodologia adottata per la misurazione e valutazione della *performance individuale*
 - d. Modalità con cui verrà garantita la *trasparenza totale* del Sistema e della sua applicazione
 - e. Modalità con cui si intendono realizzare *indagini sul personale dipendente* (benessere organizzativo, grado di condivisione del Sistema e valutazione del proprio superiore)
 - f. Modalità con cui l'amministrazione intende *promuovere* progressivamente il miglioramento del Sistema
2. *Processo*. La definizione del processo dovrà contenere: Fasi, Tempi, Modalità di attuazione (con particolare importanza all'integrazione delle risorse umane e strumentali)
3. *Soggetti e responsabilità*: soggetti chiamati a svolgere la funzione e soggetti consultati come stakeholder esterni ed interni
4. *Procedure di conciliazione* (in caso di conflitti nell'ambito della valutazione della performance individuale)
5. *Modalità di raccordo e integrazione con i documenti di programmazione e di bilancio*.

I lettori di Qualità e soci Aicq sono ben consapevoli sia dell'importanza della posta in gioco, sia delle difficoltà di percorso per realizzare tale *rivoluzione culturale*; sanno che non basta creare dei piccoli nuclei di valutazione e imporre una serie di adempimenti; che l'innesco è essenziale, ma non sufficiente per realizzare il cambiamento duraturo di cui il Paese ha bisogno per competere; che occorre una strategia per realizzare un sostanziale coinvolgimento e un coerente paniere di *leve forti* per costruire una cultura del cambiamento; e vedono, per, es., con preoccupazione che viene trascurata la connessione con le risorse, con una parallela formazione, con l'attivazione di tanti cantieri di cultura-intervento...

Non sono preoccupazioni solo nostre, se alcune di esse sono state sostenute ieri, anche da importanti funzionari del ministero, in un convegno a Roma, Villa Farnesina, dal significativo titolo: ***Gennaio 2011 si applica la Riforma Brunetta: siamo pronti?***

Ma i nostri lettori colgono anche segnali di immediata e improvvisa (improvvisata?) presenza di nuovi esperti: dopo aver sostenuto questa esigenza per vari decenni, temono di sentirsi un po' come Giovanni Drogo, il protagonista del Deserto dei Tartari: *quando finalmente il problema matura, il fronte viene occupato da nuove milizie...*

Giovanni Mattana