



*Associazione
Giovani Classi Dirigenti
Delle Pubbliche Amministrazioni*

Gentile Presidente,

le invio questa lettera aperta per manifestarle alcune preoccupazioni che l'AGDP ha in merito alla delibera 124 sull'adozione dei sistemi di valutazione introdotti con il d.lgs. 150/2009.

Una delle novità più rilevanti contenute nel d.lgs. 150/2009 in materia di riforma dell'organizzazione del lavoro riguarda, come è noto, la valutazione del personale e delle organizzazioni. Antecedentemente il d.lgs. 286/99 prevedeva, tra i sistemi di controllo interni, solo la valutazione della dirigenza. La riforma "Brunetta" chiarisce per legge che la valutazione è obbligatoria con riferimento alla performance di tutto il personale, delle singole strutture organizzative e dell'amministrazione nel suo complesso. Si tratta di un obbligo che il legislatore ha voluto imporre in quanto nelle prassi gestionali delle amministrazioni la valutazione del personale non dirigenziale era rimessa alla capacità di sottoscrivere contratti decentrati virtuosi e la valutazione della performance dell'organizzazione di fatto non era mai decollata, pur nella forma diversa della *customer satisfaction*.

La Civit, la Commissione per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche, ha emanato delle delibere fornendo linee guida in materia di programmazione, piani triennali per la trasparenza, l'integrità e in materia di valutazione.

In questa fase le amministrazioni pubbliche stanno aggiornando i propri sistemi di valutazione, con riferimento alla dirigenza, definendo i sistemi per il restante personale e per la misurazione della performance organizzativa. L'importanza di questa fase è cruciale, sia per evitare che i sistemi di valutazione siano concertati, o peggio contrattati con le organizzazioni sindacali, sia per scongiurare la previsione di meccanismi procedurali di valutazione complessi e farraginosi che richiamano i peggiori procedimenti amministrativi.

Su quest'ultimo aspetto la preoccupazione, dell'AGDP sulle linee guida adottate dalla Civit in materia, è forte. I nostri timori non sono infondati se si considera che le amministrazioni stanno adottando sistemi di valutazione con obblighi probatori a carico dei dirigenti onerosissimi, che renderanno lo svolgimento della funzione datoriale della valutazione poco agevole e favoriranno il contenzioso. Secondo l'AGDP, la necessità di applicare i sistemi di valutazione a tutto il personale con l'obbligo di differenziarlo in fasce, richiede l'adozione di sistemi semplici, secondo modelli privatistici, che evitino l'approccio processuale giudiziario che obbliga il dirigente a prove diaboliche nel caso non si ritenga di valutare al massimo un dipendente.

In particolare, la recente delibera 124/2010 cita alcune procedure da prevedere nei sistemi di valutazione che richiamano meccanismi, quali organi terzi e commissioni, reintroducendo la conciliazione obbligatoria, resa facoltativa dal Collegato lavoro. Tutto ciò è ben lontano dal modello aziendale e privato, rende costosa la gestione del personale e non fa che, per l'appunto, alimentare il contenzioso. Riteniamo, inoltre, che maggiore valenza debba essere riconosciuta alla performance organizzativa, da un lato per migliorare la capacità delle scelte datoriali in ordine all'allocazione delle risorse tra le diverse strutture, riducendo sprechi, inefficienze e facendo emergere esigenze ed opportunità di formazione, dall'altro anche al fine di predisporre graduatorie sulla qualità dei servizi, caratterizzando, secondo un approccio responsabile, il processo federalistico in corso.

L'AGDP, chiede pertanto la possibilità di rivedere detta delibera ed invita la stessa Civit a proporre procedure di valutazione del personale su schemi privatistici.

Cordialmente,

IL PRESIDENTE
Pompeo Savarino