

**NOTA n° 7 e n°8 dei mesi di Luglio ed Agosto 2019.**

*Le criticità più urgenti del Sistema Nazionale di Valutazione della Performance: la gestione dell'Elenco nazionale degli OIV necessita di alcune deroghe.*

L'Associazione Italiana di Valutazione svolge un ruolo di forte sostegno al Sistema Nazionale di Valutazione della Performance. Da anni lo realizza attraverso i suoi vari Convegni, il proprio Congresso Nazionale e, a partire dal 22 maggio 2018, garantendo il funzionamento della Scuola Nazionale AIV di Valutazione della performance accreditata dalla SNA per erogare in diverse regioni italiane una decina di Corsi dedicati agli iscritti all'Elenco Nazionale degli OIV.

Attraverso queste iniziative il Gruppo Tematico "Valutazione performance" raccoglie buone pratiche, seleziona gli Enti che risultano più impegnati nell'applicazione della legislazione delegata che muove dal D.Lgs 150/09 e si sta adeguando alle numerose modifiche ed integrazioni sopraggiunte, fino alla più recente e rilevante rappresentata dal D.Lgs 74/2017. Sono in campo importanti semplificazioni e nette linee di rinnovamento che di fatto superano l'originario impianto di tipo pessimistico (la caccia ai fannulloni) ed aprono ad una gestione snella e trasparente delle distinte forme valutazioni dove la performance organizzativa è centrale e doverosamente meglio orientata al giudizio espresso anche dai cittadini ed utenti dell'ente(interni ed esterni); in ottica anti burocratica, il legislatore riporta in evidenza la valutazione individuale, ovvero il tema dell'apporto meritocratico del singolo operatore alla produttività dell'equipe lavorativa in cui è inserito.

Considerato che sono passati oltre due anni dalla pubblicazione di questo decreto, molti valutatori indipendenti iscritti all'AIV, si rivolgono a noi per cercare di risolvere delle criticità applicative che, nonostante le ottime Linee Guida concernenti l'implementazione del Sistema di valutazione, lasciano aperti dei dubbi sulla tenuta dell'Elenco Nazionale e del suo aggiornamento.

Passati tre anni dalla iscrizione avviata in base al DM del 2 dicembre 2016 ('Istituzione dell'Elenco nazionale dei componenti degli Organismi indipendenti di valutazione della performance'), ogni valutatore è tenuto a rinnovare l'iscrizione dimostrando di aver

conseguito almeno 40 crediti formativi presso i soggetti "accreditati" dalla SNA. Entro la primavera prossima, quindi, i primi mille soggetti saranno esposti al rischio della cancellazione dall'Elenco; trattandosi di un tabulato che oggi vede quasi 5 mila iscritti, in buona parte iscritti alla nostra Associazione, ci stiamo attivati in più occasioni per chiedere questa ed altre deroghe all'Ufficio per la valutazione della performance costituito in attuazione del Regolamento previsto dal comma 10 dell'art. 19 del DL 90/2014, col quale le competenze sulla Valutazione della performance furono attribuite al Dipartimento della funzione pubblica (prima in capo alla CIVIT, poi diventata ANAC).

In effetti, il DPR n°105/2016 (Regolamento di disciplina delle funzioni del Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri in materia di misurazione e valutazione della performance delle pubbliche amministrazioni) ha delineato i principi della semplificazione in materia di OIV, segnatamente con l'articolo 3, commi 1 e 3, che prevede altre e diverse modalità di selezione dei Valutatori Indipendenti italiani, ovvero l'istituzione dell'Elenco nazionale degli OIV.

Avendo ben chiara la situazione - diversa in base al campo di applicazione ed alle materie trattate - gli OIV hanno avuto modo di espletare le loro funzioni per tre anni, ma restano in campo notevoli criticità che abbiamo già segnalato all'Ufficio Valutazione costituito ormai da tempo:

1 - L'obbligo dei 40 crediti formativi entro i 3 anni dall'iscrizione all'elenco va derogato di 18 mesi.

L'art. 6 del DM (Formazione continua) impone a tutti di conseguire 40 crediti partendo dall'istituzione dell'elenco (gennaio 2017), ma, se le Scuole di formazione sono state accreditate dalla SNA a partire dal 22 maggio 2018, riteniamo che quella dovrebbe essere la data dalla quale conteggiare i 3 anni per chi si è iscritto all'elenco in date precedenti.

Per gli altri colleghi ci sarà tempo per ottenere i crediti, ma per i primi iscritti si potrebbero verificare delle cancellazioni d'ufficio: una prospettiva davvero ingiusta e dannosa per il Sistema stesso.

2 - Una deroga significativa sul numero degli incarichi.

L'Associazione, a dicembre 2017, ha inoltrato all'Ufficio del DFP una richiesta d'intervento che modifichi i limiti a tre incarichi stabiliti nel DM per gli iscritti non dipendenti pubblici e ad uno per i dipendenti. Segnalammo anche l'irrazionalità di

ridurre quel limite ad un solo incarico, per tutti, laddove il numero dei dipendenti dell'Ente superasse le 1.000 unità.

Questo intervento potrebbe consentire la diffusione delle buone pratiche da un ente all'altro, anche attraverso azioni di benchmark, ed il pieno utilizzo delle migliori competenze.

### 3 - Una rivisitazione del numero massimo dei dipendenti presenti nell'Ente che effettua la nomina.

Come detto sopra, allo stato delle cose, un iscritto all'Elenco può avere fino a tre incarichi ai sensi dell'art. 8 comma 1, che si riducono ad uno soltanto secondo il comma 3 del medesimo articolo, nel caso si tratti di grandi amministrazioni (oltre 1000 dipendenti), tanto che alcune Amministrazioni richiedono già nel bando di gara l'esclusività del rapporto.

Chi, come noi, tiene dei Corsi di formazione obbligatori ha il polso della situazione; i colleghi vedono nel portale della Performance del DFP che si stanno moltiplicando i bandi in cui si ricerca un nuovo Presidente, o un solo membro in sostituzione di un dimissionario; ciò dimostra che negli Enti si sta determinando un movimento perpetuo fra dimissioni e nuovi bandi, dove i componenti degli OIV sono alla ricerca permanente dell'incarico più allettante e/o meno disagevole.

Sono gli stessi Enti a segnalare questa criticità; non avendo OIV stabili, stanno cercando "esperti" della materia attivi nel loro specifico comparto. Emerge la netta carenza di esperti di fascia 3 (quella più alta), quella che il DM prevede obbligatoriamente per l'attribuzione della funzione di Presidente dell'OIV. Senza una deroga si rischia di bloccare il sistema a livello nazionale.

Entrando nello specifico, si tenga conto che in Italia gli enti pubblici sono ben oltre le 9 mila unità, pertanto servirebbe un numero di iscritti all'Elenco OIV almeno cinque volte superiore; in Sanità è ancora peggio perché gli organici delle Aziende sanitarie sono quasi sempre dotate di oltre 1000 dipendenti, per cui difficilmente si assiste a un doppio incarico, neppure per chi è libero professionista o professore universitario.

In sostanza, le regole attuali rendono difficile realizzare il dettato del D.Lgs 74/2017 che impone di dotare tutti gli Enti di un OIV al posto dei vecchi Nuclei di Valutazione, evoca la diffusione delle buone pratiche, chiede di superare la logica del mero adempimento per promuovere la produttività e valorizzare le differenze del merito, condividendo le buone pratiche, ecc.

Va preso atto, infine, che i comparti di contrattazione presentano situazioni molto differenti; i CCNL per gli oltre 3 milioni e 200 mila dipendenti della PA, distribuiti in circa 9 mila Enti pubblici, fino al 2014, erano 11. Dopo l'intervento della ministra Madia,

previa contrattazione nazionale, si decise un drastico accorpamento giungendo a 4 soli comparti composti da enti con dotazioni organiche assai variabili:

- 1) funzioni Centrali (circa 100 enti),
- 2) la Scuola-Università-Ricerca (circa 60 Università e Centri di Ricerca),
- 3) le Regioni ed Enti Locali (circa 8.200),
- 4) il comparto della Sanità (circa 250 enti).

Date le situazioni di cui sopra, si propone di superare questo criterio.

In alternativa, si dovrebbe fissare un limite diverso per ciascun comparto; se per le funzioni Centrali e l'Università va bene il limite di 1.000 dipendenti, per le Regioni e i Comuni di oltre 100 mila abitanti occorre portarlo a 3.000 dipendenti; per la Sanità, visti gli accorpamenti avvenuti negli ultimi anni, dovremmo fissare il limite ad almeno 5.000 dipendenti.

4 - Si ritiene opportuno, infine, intervenire anche il compenso minimo dei componenti gli OIV, con attenzione al controllo della spesa, ma evitando assurde sperequazioni

In base alle argomentazioni del precedente punto, l'Associazione ha chiesto di intervenire sulla qualità della prestazione dell'OIV; in attesa che si consolidi la "Rete nazionale" di cui all'articolo n.7 del DPR 105/16, si auspica il ricorso alla valutazione tra pari degli OIV a livello di Comparto, ferme restando le competenze del DFP sul comparto delle Funzioni centrali, vien da pensare ad appositi soggetti nazionali, tipo ANVUR.

Ciò premesso, non pare giusto leggere nei bandi pubblicati sul Portale della performance dei compensi agli OIV tragicamente oscillanti dai 1.500 € all'anno di un Comune, ad 8.000 € annui in un'Azienda sanitaria del Lazio, fino ai 25.000 € all'anno in un altro Comune o Ente.

In conclusione di questa nota "estiva", si chiede un eventuale commento a tutti gli iscritti all'Associazione; ci aspettiamo un riscontro e delle proposte da parte dei componenti del GT Valutazione della performance interessati ad operare negli OIV riformati dalle ultime specifiche norme.

Il Coordinatore del GT Valutazione della performance nella PA: *Dr. Vincenzo Lorenzini*

Firenze 29 agosto 2019.