

NOTA n° 12 del Mese di dicembre 2020.

Da pochi giorni, il 18 dicembre, si è concluso il 2° Corso in videoconferenza organizzato dalla Scuola Nazionale AIV per la Valutazione della performance nella PA; hanno partecipato 25 iscritti all'Elenco Nazionale dell'OIV ed un buon numero di figure che s'interessano dell'argomento Performance all'interno di vari Enti (Università, ASL, Enti locali).

È stata l'occasione per ridare slancio al nostro Gruppo Tematico, seguendo le chiare indicazioni del Presidente AIV Gabriele Tomei durante la presentazione dell'iniziativa in videoconferenza in avvio del primo Modulo didattico dei cinque in programma.

A nome dell'intero Consiglio Direttivo dell'Associazione ricompostosi quest'anno in piena pandemia, il prof. Tomei ha sottolineato l'intento preciso di rilanciare l'AIV rispettando i vincoli di legge, ma proseguendo l'opera assicurata dal precedente consiglio direttivo guidato da Erica Melloni, nominato a Padova nel Congresso svoltosi ad Aprile 2017.

Ne è prova il percorso avviato per la condivisione del suo Programma di mandato che porterà l'Associazione all'anno 2023 seguendo la via tracciata e rilanciando l'attività in vista del superamento delle limitazioni imposte dai vari lockdown intervenuti per contrastare la diffusione del Covid-19.

Il Corso Webinar di questo mese è stato particolarmente intenso e stimolante, sia per i partecipanti (in buona parte iscritti all'AIV) che per il corpo docente, il quale ha seguito una linea rossa tracciata tra due argomenti essenziali: come superare le questioni della ripresa economica del Sistema Italia ed il necessario potenziamento della Salute pubblica. Le risposte di cui si è discusso e dibattuto riguardano la revisione della burocrazia (strumento essenziale per il governo della cosa pubblica), la modernizzazione dei processi e la semplificazione delle procedure, con al centro le esigenze delle persone e delle imprese; uno spazio speciale ha riguardato la modernizzazione del lavoro, essenzialmente del lavoro pubblico. È chiaro che l'organizzazione della PA deve produrre quel valore pubblico che è indispensabile per la ripresa economica del Paese, altrimenti cadremo in un periodo di crisi ad alto rischio sociale, mentre il consesso internazionale viene caratterizzato da cambiamenti geopolitici piuttosto incerti.

È per questa ragione che, per snellire i procedimenti burocratici attuali, necessita parlare di *smart working*; ne avevamo parlato anche nel Webinar dello scorso mese di giugno, raccogliendo molti consensi da chi si occupa di Valutazione della performance. Coloro che svolgono la funzione di monitoraggio della performance negli enti pubblici hanno percepito che il criterio del distanziamento individuale ha moltiplicato le occasioni della messa in pratica del lavoro da casa; con ciò creando difficoltà alle famiglie ed alle stesse amministrazioni, di fatto costrette a ricorrere a tale forma lavorativa in precedenza assai limitata.

Questo tema lo abbiamo ripreso volentieri dopo 6 mesi, sotto la spinta del nuovo Consiglio direttivo AIV eletto nel mese di ottobre scorso. L'Associazione, quindi, ha aperto una finestra importante sul tema del lavoro (agile, smart, a distanza), discutendo delle forme in cui si è mossa l'organizzazione della PA che si è trovata ad adottarlo con percentuali impensabili in precedenza; si tratta di modalità lavorative che non sono sovrapponibili, da innescare con intelligenza a seconda degli enti pubblici, gangli sensibili del Paese. La diffusione della cultura della valutazione, fin dal 1997 è al centro degli interessi degli associati aderenti all'AIV, in stretto collegamento a livello delle associazioni europea ed internazionale. In questo scenario, il GT valutazione di AIV è in prima linea nell'affrontare un tema così complesso, ma intende coinvolgere tutti gli altri Gruppi tematici dell'Associazione, attraverso l'organizzazione di dibattiti, workshop, conferenze e congressi, ma anche tramite sperimentazioni e l'avvio di laboratori in rete. Venendo a parlare della funzione dell'OIV, gli organismi indipendenti presenti in ogni Ente pubblico, siamo fiduciosi che ne guadagna il ruolo promozionale – la Scuola AIV lo sostiene da sempre – che si aggiunge al monitoraggio costante dei risultati di ogni possibile innovazione.

Non serve che l'OIV si occupi del controllo sugli adempimenti, incrementato a dismisura da leggi più o meno recenti; non servirebbe a nulla, anche perché ciò potrebbe rappresentare un freno all'innovazione tecnologica che cresce in modo esponenziale. Per nostra fortuna i risultati della ricerca scientifica, la stessa capacità d'elaborazione dei dati, l'intelligenza artificiale che sfrutta data base connessi a memorie finora impensabili, rappresentano delle straordinarie opportunità sulla strada del rilancio della Pubblica amministrazione.

In chiusura di questa ultima nota dell'anno, ed in vista del 2021, apriamo ad un commento preliminare sull'uscita delle Linee guida per il Piano organizzativo del lavoro agile e indicatori di performance ricondotto all'acronimo POLA.

Si tratta di un documento del Dipartimento Funzione pubblica che ha avuto il parere favorevole della Conferenza Stato Regioni e, quindi, in forma di Decreto ministeriale trova applicazione in tutti i 4 comparti in cui sono raccolti gli oltre 3 milioni e 200 mila

dipendenti pubblici; un esercito importante di servitori dello Stato dai quali giustamente potrebbe dipendere il successo della riforma della burocrazia e della ripresa economica e sociale dell'Italia nei prossimi anni.

Al momento lo dobbiamo classificare, come dice il Ministro On. Fabiana Dadone che l'ha presentato poche settimane fa, delle semplici linee guida per introdurre il tema del "lavoro agile" all'interno vigente Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP), consolidato ormai da oltre 10 anni.

Il Piano della performance dei prossimi tre anni (2021-2022-20223) che ogni Ente pubblico deve approvare entro il primo mese del nuovo anno, conterrà un capitolo in cui l'amministrazione espone gli intenti programmatici riguardo alla loro applicazione della formula del "lavoro agile".

Senza voler assolutamente sminuire questa iniziativa, però, muovendo dall'esperienza maturata sul campo come presidente di un OIV, mi sento di avanzare alcune osservazioni preliminari, rispetto alla funzione che il DM Dadone attribuisce proprio all'Organismo di valutazione della performance.

Preso atto che, purtroppo, un gran numero di Enti pubblici ha impiantato dei Sistemi (SMVP) in cui non sempre vengono indicati obiettivi misurabili, per cui spesso mancano adeguati indicatori, con le rispettive unità di misura ed i valori attesi, segnalo ai colleghi l'esigenza di evitare di aggiungere gli elementi valutativi della performance introdotti dal DM e dalle LG del POLA alla stregua di un mero adempimento. Aspettiamo di aver discusso e valutato questa forma di organizzazione del lavoro; non abbiamo fretta.

Per coerenza con queste riflessioni, intendo proporre all'Associazione di organizzare subito delle iniziative in cui approfondire il tema "smart work" ed il Lavoro agile, cominciando con un Webinar dedicato, aperto a tutti i Soci e all'intera Community dei Valutatori indipendenti (gli allievi della Scuola Nazionale AIV), durante il quale affrontare l'attuazione pratica del POLA nel 2021, discutendo delle criticità e dei vantaggi.

Cordialmente.

Il Coordinatore del GT Valutazione della performance nella PA:

Dr. Vincenzo Lorenzini

Firenze 27 dicembre 2020.

AIV Associazione
Italiana di
Valutazione

GT Valutazione della performance nelle Pubbliche Amministrazioni