ISSN 0393-5604



PiÃ¹ merito nella valutazione dei dipendenti pubblici

Descrizione

di Andrea Giordano, Magistrato della Corte dei conti, giÃ Avvocato dello Stato

Lâ??Italia Ã¨ una Repubblica fondata sul merito.

Pur nel silenzio della Costituzione, il fondamento meritocratico Ã¨ implicito al principio del concorso pubblico, al canone di responsabilitÃ , allo statuto costituzionale della pubblica amministrazione, al valore â??lavoroâ??, a propria volta fondamento della nostra Nazione.

Tanto importanti principi vengono declinati, nel terreno della valutazione della performance dei dipendenti pubblici, dal decreto legislativo n. 165 del 2001, che affida la prima a Organismi Indipendenti di Valutazione e lega la misura della retribuzione a criteri di efficienza ed efficacia.

I risultati non sono stati sempre coerenti con gli obiettivi.

Secondo la deliberazione n. 14 del 2012 della Sezione centrale di controllo sulla gestione delle Amministrazioni dello Stato della Corte dei conti, la contiguitÃ degli organismi allâ??AutoritÃ politica, il difetto di indicatori efficaci e lâ??insufficienza delle risorse stanziate hanno condizionato lâ??adeguatezza del sistema di vaglio del rendimento.

La deliberazione n. 62 del 2024 della Sezione centrale di controllo sulla gestione delle Amministrazioni dello Stato della Corte ha rimarcato le criticitÃ nella definizione di obiettivi e indicatori di performance, il cui carattere poco sfidante avrebbe dato luogo allâ??assegnazione di incentivi â??a pioggiaâ??.

Il tentativo di una â??controriformaâ?? sembra sotteso a tre recenti Direttive.

Con la Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri, Ministro per la pubblica amministrazione, 28 novembre 2023, si Ã¨ prospettata la necessitÃ di un transito da una valutazione gerarchica e unidirezionale a un sistema a 360 gradi, che valorizzi la valutazione dal basso, fra pari, collegiale (composta da piÃ¹ fasi di confronto tra dirigenti) e degli stakeholders esterni. Si sono proposti parametri di valutazione (oltre al â??meritoâ?•, da declinare nel singolo contesto organizzativo, lâ??attitudine alla leadership del dirigente), che meritano di essere implementati dai singoli Dicasteri. Sono state

contemplate forme di premialitÃ diverse dagli incentivi di natura strettamente economica (i riconoscimenti a livello reputazionale per i best performers o lâ??attribuzione del ruolo di formatori interni a questi ultimi).

Quindi, la Direttiva del 16 gennaio 2025 della Presidenza del Consiglio dei Ministri, Ministro per la pubblica amministrazione ha eretto la formazione a leva strategica per la crescita dei dipendenti, indicando gli obiettivi, gli ambiti di formazione trasversali e gli strumenti a supporto della formazione del personale pubblico. Ha fatto della formazione uno specifico obiettivo di performance, concreto e misurabile, che ciascun dirigente Ã¨ chiamato a garantire attraverso la partecipazione attiva dei dipendenti.

A completamento del quadro, la Direttiva del 28 ottobre 2025, adottata dal Ministro per la pubblica amministrazione e dal Ministro della salute, ha declinato i criteri di misurazione e valutazione della performance individuale in relazione al settore sanitario, non senza gli opportuni riferimenti allâ??impegno formativo, date le peculiaritÃ del suddetto, che rendono opportuna una regolamentazione ad hoc.

Tante importanti tessere meritano un mosaico che le porti a sintesi con norme di rango primario.

Il compito spetta alle recenti Â«Disposizioni in materia di sviluppo della carriera dirigenziale e della valutazione della performance del personale dirigenziale e non dirigenziale delle pubbliche amministrazioniÂ» (DDL n. 2511), che si propongono di rivedere il complessivo impianto della performance.

Se Ã¨ meritevole il tentativo di delineare criteri chiari e trasparenti di valutazione, legando premi e progressioni di carriera a risultati misurabili e comportamenti organizzativi, Ã¨ un dato che, in assenza di valutatori di elevate professionalitÃ e indipendenza (quali soggetti istituzionali provenienti, ad esempio, dalle magistrature), lâ??architettura rischia di mancare di fondamenta credibili.

I principi e criteri direttivi contenuti nellâ??articolo 11 del disegno di legge rappresentano il punto focale della riforma.

Dal rafforzamento del controllo della performance (articolo 11, comma 2, lettera a) e dalla assicurazione della piena indipendenza e autonomia del processo di valutazione esterno (articolo 11, comma 2, lettera l) dipende il futuro del sistema di valutazione, che trarrÃ linfa dalla circolaritÃ informativa con gli Organi di controllo esterno, dalla regia del Dipartimento della funzione pubblica, dallâ??autorevolezza dei controllori, dalla qualitÃ della formazione. PerchÃ©, come Ã¨ implicito allâ??articolo 2 del Codice dei contratti pubblici, formazione â?? in diritto, economia, management, etica pubblica â?? e competenza fondano la stagione di una (rinnovata) fiducia, alimentata dal principio meritocratico, che dovrebbe intonare i rapporti tra Amministrazione e cittadini.

Data di creazione
2026/03/08