

Il Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri su valutazione e merito

Lo scorso 20 maggio è stato pubblicato sulla G.U. il testo del Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri previsto dall'art. 74 comma 4 DLgs 150/2009 sui limiti e le modalità di applicazione nella Scuola della *"misurazione, valutazione e trasparenza della performance"* delle strutture e dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni e della conseguente attribuzione di *"merito e premi"*.

Il Dpcm non è comunque ancora applicabile perché tutto il meccanismo dipende da un futuro *"Sistema di misurazione e valutazione della performance"* (art. 5) *"con il quale verranno individuati le fasi, i tempi, le modalità, i soggetti e le responsabilità del processo di misurazione e valutazione della performance, nonché le modalità di monitoraggio e verifica dell'andamento della performance"*.

Uno schema generale di riferimento di questo *"Sistema"* è consultabile su <http://www.digitpa.gov.it/digitpa/sistema-di-misurazione-e-valutazione-della-performance> mentre il sito della *Commissione Indipendente per la Valutazione, la Trasparenza e l'Integrità della Pubblica Amministrazione* (istituita dall'art. 13 DLgs 150/2009) www.civit.it, tra le altre cose, sottolinea: *"il cittadino deve essere al centro di qualsiasi sistema di misurazione delle performance di una pubblica amministrazione. Sono la sua soddisfazione, da un lato, e la sua partecipazione al processo di creazione di valore, dall'altro, a definire il cittadino come il vero motore di processi di miglioramento e innovazione"*.

C'è comunque da ricordare che l'art. 7 comma 2 DLgs 150/2009 (che istituisce questo *"Sistema"*) prevede anche che *"La funzione di misurazione e valutazione delle performance è svolta: ... c) dai dirigenti di ciascuna amministrazione"*, secondo quanto previsto dai novellati articoli 16 e 17, comma 1, lettera e-bis), del DLgs 165/2001, articoli questi ultimi che però non dovrebbero essere direttamente applicabili ai dirigenti scolastici la cui disciplina è invece contenuta nell'art. 25 DLgs 165/2001.

In ogni caso, anche alla luce delle "sperimentazioni sul merito", che il Miur ha faticosamente avviato nell'a.s. 2010/2011 (*"Valorizza"* e *"VSQ"*), non c'è dubbio che cercheranno di ritagliare un qualche ruolo per i diligenti dirigenti scolastici.

Sintetizzando, spero efficacemente, e lasciando in secondo piano il continuo ritornello sulla bontà e sulla stessa possibilità di attuazione nella Scuola di un meccanismo fondato su obiettivi-valutazione-merito-premi, il Dpcm prevede che:

- la contrattazione integrativa (dovrebbe essere quella d'istituto?) destina le risorse per *"i premi legati al merito ed alla performance"* (art. 1 comma 2);
- le risorse destinate ai premi non saranno aggiuntive, dall'applicazione del Dpcm *"non devono derivare nuovi o maggiori oneri"* (art. 1 comma 3);
- *"le istituzioni adottano metodi e strumenti idonei a misurare, valutare e premiare la performance del personale"*, avvalendosi del *"Sistema"* di cui sopra (art. 2 comma 2), la cui presunta *"idoneità"* non pare così facilmente realizzabile stante anche la difficoltà a rendere credibili e accettabili nella Scuola le modalità di rilevazione della *consumer satisfaction* e la partecipazione del cittadino *"al processo di creazione di valore"* di cui parla la *Civit* ;
- sempre il *"Sistema"* permetterebbe di individuare gli obiettivi, che sarebbero riferiti all'a.s. anche *"tenendo conto dei risultati di apprendimento declinati nelle indicazioni di carattere nazionale per il primo e il secondo ciclo, del contesto di riferimento socio-culturale nel quale l'istituzione scolastica opera, nonché del Pof"* (art. 6);
- il *"Sistema"* sarà anche la base dell'attività di misurazione e valutazione delle

performance individuali che andrebbe collegata "a) al grado di raggiungimento degli specifici obiettivi; b) alla qualità e quantità del contributo della performance individuale all'istituzione scolastica di appartenenza, alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e relazionali" (art. 7 comma 1);

- nei siti informatici delle scuole, in apposita sezione "Trasparenza, valutazione e merito" (pubblico ludibrio?) andrebbero pubblicati: "a) ammontare complessivo dei premi stanziati e quelli effettivamente distribuiti; b) analisi dei dati relativi al grado di differenziazione nell'utilizzo della premialità del personale; c) curricula dei titolari di posizioni organizzative redatti in conformità al vigente modello europeo; d) incarichi, retribuiti e non retribuiti, conferiti ai dipendenti pubblici e a soggetti privati", la mancata pubblicazione preclude l'erogazione della retribuzione di risultato ai dirigenti scolastici (art. 8). "Gli utenti devono, in particolare, accedere alle informazioni e ai dati riguardanti il livello di qualità che viene garantito per ogni standard al fine di verificarne il rispetto in relazione al servizio ricevuto o richiesto ed eventualmente, in caso di violazione, agire in giudizio ai sensi dell'articolo 1 del dlgs. n. 198/200";

- infine, i "Criteri per l'attuazione del sistema premiale" prevedono che **"I premi, a qualunque titolo, saranno assegnati ad una fascia di insegnanti che non potrà comunque superare il 75% e al suo interno articolata secondo criteri meritocratici che saranno stabiliti dal sistema di misurazione e valutazione di cui all'art. 5"** (il grassetto è nel testo!), questo limite non è però previsto per le Istituzioni di alta formazione artistica e musicale né per gli Enti di ricerca. Naturalmente, come già previsto dall'art. 18 comma 2 DLgs 150/2009, "è vietata la distribuzione in maniera indifferenziata o sulla base di automatismi di incentivi e premi collegati alla performance in assenza delle verifiche e attestazioni sui sistemi di misurazione e valutazione adottati ai sensi del DLgs 150/2009 e del Dpcm" (art. 3 comma 2).

La Commissione Indipendente per la Valutazione, la Trasparenza e l'Integrità della Pubblica Amministrazione - Civit istituita dall'art. 13 DLgs 150/2009.

La Civit stabilisce il Sistema di misurazione e valutazione della performance con il quale verranno individuati le fasi, i tempi, le modalità, i soggetti e le responsabilità del processo di misurazione e valutazione della performance, nonché le modalità di monitoraggio e verifica dell'andamento della performance.

È un organo collegiale composto da cinque componenti scelti tra esperti di elevata professionalità, anche estranei all'amministrazione con comprovate competenze in Italia e all'estero, sia nel settore pubblico che in quello privato in tema di servizi pubblici, management, misurazione della performance, nonché di gestione e valutazione del personale.

La composizione originaria includeva:

- Antonio Martone in qualità di Presidente con un compenso di 180.000,00 € annui ("anche se non indagato, è rimasto coinvolto nell'inchiesta sull'eolico e la nuova P3" secondo *La Repubblica*);
- Filippo Patroni Griffi (dimessosi il 28 novembre per assumere la carica di ministro per la *Pubblica Amministrazione e la Semplificazione*);
- Luisa Torchia (dimessasi il 30/6/2011 per "obblighi familiari e personali sopravvenuti");
- Luciano Hinna
- Pietro Micheli (dimessosi polemicamente il 14/1/2011 per contrasti interni);

ognuno con un compenso personale di 150.000,00 € all'anno.

I dimissionari sono stati sostituiti da:

- Romilda Rizzo
- Alessandro Natalini