

## valutazione: la cura, la speranza

Inviato da Fabiano Corsini

venerdì 25 marzo 2011

Ultimo aggiornamento sabato 26 marzo 2011

Uno dei principi guida del processo riformatore delle pubbliche amministrazioni è quello di modificare il paradigma organizzativo passando da una modellistica di tipo compliance based ad una performance based, da sistemi che privilegiano l'attenzione alla conformità delle azioni rispetto alle buone norme (tecniche, amministrative, contabili, di legittimità) a sistemi che invece mettono al centro l'attenzione alle performance ed al risultato.

Con il D. Lgs. 150 si è sicuramente dato un nuovo e forte impulso a quel processo riformatore che ha visto il nostro Paese misurarsi con le tematiche della modernizzazione amministrativa fino dai primi anni 90, più o meno in contemporanea o talvolta anche anticipando Paesi ritenuti di avanguardia, come gli USA, che datano al 1993 l'approvazione del loro "GPR" (Government Performance and Results Act).

Performance e valutazione sono le parole chiavi della riforma; ma tutti sappiamo che in nessuna organizzazione la valutazione individuale può dare buoni frutti se non c'è una buona gestione organizzativa. Come ha scritto Pietro Micheli nella sua lettera di congedo dalla CIVIT, l'esperienza di questi anni sta mostrando come il consenso ottenuto con la campagna "anti-fannulloni" e la presenza nella legge di riforma di alcuni elementi esageratamente prescrittivi (ad es., la ripartizione dei valutati in fasce definite ex ante) abbiano focalizzato l'attenzione di tutti quasi esclusivamente sulla performance individuale. Il pressing sui "fannulloni", prosegue Micheli, ha dato i suoi frutti all'inizio (riduzione dell'assenteismo), ma ha finito anche per deprimere la reputazione e il senso di appartenenza (loyalty) di tanti dipendenti pubblici. E dato che queste sono le leve motivazionali più potenti, pare oggi più difficile riuscire a (ri)motivare il personale pubblico a far meglio con l'uso di tornelli, telecamere, bastoni e carote, con premi tanto improbabili quanto effettivamente spariti dopo la legge di stabilità del 2010.

Una Riforma efficace della PA potrebbe essere possibile, se si puntasse sulla creazione di valore pubblico e sulla valutazione degli impatti dell'azione amministrativa, in un ambiente troppo spesso autoreferenziale. Questi punti sono contenuti nell'impianto normativo, ma non sembrano accompagnare come motivo centrale di impegno le azioni che si sono concretamente realizzate fino ad ora.

Se l'interesse principale dei cittadini e delle imprese è da ricercare nella qualità dei servizi che gli vengono resi, è prima di tutto su questo, sui meccanismi che consentono ai cittadini di intervenire in questi processi di produzione (con la partecipazione e con il controllo, con la accountability), che deve essere focalizzato l'impegno riformatore.

Non è certamente ancora il momento di fare consuntivi; si deve però prestare il massimo della attenzione alla qualità dei processi che si innescano, alla direzione che prendono, agli errori ed ai limiti che si manifestano. La parola "valutazione" ha assunto una carica simbolica; è divenuta una parola simbolo, un rimando ad una "modernità organizzativa" che travalica l'ambito della pubblica amministrazione, per investire in generale il rapporto tra amministratori e amministrati, tra cittadini e istituzioni, fino a proporsi come strumento per favorire una società più attenta alla componente meritocratica. Per evitare che il tutto si traduca e si riduca in nuova frustrante delusione, è giusto che ci si interroghi, che si lavori con cautela e con intelligenza, perché la cultura della valutazione possa davvero proporsi come una cura e una speranza per la nostra pubblica amministrazione.