

Pa, tetto ai premi e carriera per i dirigenti: via alla riforma

Cdm. Ok al Ddl che apre il 30% dei posti in seconda fascia e il 50% in prima alle promozioni interne senza concorso pubblico. Zangrillo: «Passo fondamentale per motivare le nostre persone»

Gianni Trovati

ROMA

Nell'architettura delle carriere della Pubblica amministrazione ridisegnata dal disegno di legge Zangrillo approvato ieri dal consiglio dei ministri si potrà arrivare in futuro fino alla prima fascia della dirigenza senza passare dal concorso pubblico.

Allo «sviluppo di carriera» che permetterà di salire i gradi dell'organigramma attraverso selezioni individuali sarà aperto infatti il 50% dei vertici apicali delle Pa centrali, a cui potranno concorrere i dirigenti con almeno cinque anni di esperienza, e il 30% dei posti della seconda fascia. A questo scalino iniziale della dirigenza, come anticipato sul Sole 24 Ore del 12 e del 13 marzo, si potrà candidare invece chi ha passato almeno cinque anni di servizio a tempo indeterminato nell'area dei funzionari o due anni in quella dei quadri, cioè le «elevate qualificazioni» create dalla scorsa tornata contrattuale e ora in via di faticosa formazione nelle Pa.

Con la riforma «passiamo da un approccio burocratico della valutazione e misurazione della performance a uno per obiettivi in cui contano i risultati raggiunti - commenta il ministro per la Pa Paolo Zangrillo che ieri ha incassato il via libera a Palazzo Chigi dopo lunghe trattative con l'Esecutivo e con il cuore dell'apparato pubblico centrale -. È un passaggio fondamentale per motivare le persone e, in questo modo, offrire servizi più efficienti a cittadini e imprese».

Le novità sull'accesso alla dirigenza rappresentano del resto il capitolo più discusso nei corridoi ministeriali, ma non sono l'unica novità prospettata da un provvedimento che guarda al di là delle stanze romane.

Il tratto più ambizioso, che si affaccia infatti su un terreno già ingombro di passati tentativi vani, è quello che punta a ripensare i meccanismi di valutazione di dirigenti e dipendenti pubblici, per superare il quadro attuale di “premi” riconosciuti in modo indifferenziato per mantenere la pace negli uffici e rinforzare un po' buste paga affannate da livelli retributivi avari (fuori dalla dirigenza) e ritardi contrattuali.

Il tentativo poggia su due pilastri. Il primo cambia le valutazioni, che per la riforma dovranno affiancare agli obiettivi (reali, quindi fissati entro marzo e non ex post a

fine anno) l'esame delle competenze «trasversali» (organizzative e di leadership nel caso dei dirigenti). Il secondo modifica le pagelle, che non potranno riconoscere «punteggi apicali» a più del 30% del personale di ogni categoria o qualifica (le «eccellenze» non potranno andare oltre il 20%). I premi conseguenti dovranno essere «strettamente corrispondenti in termini percentuali alla valutazione».

L'esame delle competenze professionali e trasversali sarà cruciale anche per salire ai ruoli della dirigenza. Ci si potrà arrivare senza il classico concorso pubblico, ma dopo tre valutazioni (condotte da commissioni con quattro interni e un esterno) che decideranno sul primo incarico a tempo (2-3 anni), sul suo rinnovo e poi sull'accesso al ruolo. Per entrare nei ruoli della seconda fascia saranno necessari quattro anni a tempo determinato, per la prima fascia cinque. Una delega, poi, affida al Governo il compito di rinforzare qualificazione e indipendenza degli organismi interni di valutazione.

© RIPRODUZIONE RISERVATA