

Dirigenti Pa, così saranno licenziabili. Almeno il 30% nel 2014 dovrà essere valutato negativamente. Due bocciature, anche non consecutive, e c'è l'allontanamento

ROMA Cattive notizie per i dirigenti pubblici, sul cui capo pende una nuova spada di Damocle per via della quale ci sono buone probabilità che per parte di loro nel giro di qualche anno il posto di lavoro possa essere messo a rischio. Il governo si appresta a varare una nuova misura anti-bonus, che oltre a dare una sforbiciata alle retribuzioni di risultato punta, perlomeno sulla carta, a far saltare un discreto numero di poltrone. Da quanto emerge da una bozza di decreto del presidente del Consiglio inviata ai sindacati degli statali alla fine di novembre, nelle prossime settimane Renzi introdurrà in via sperimentale al ministero dell'Economia, un nuovo sistema di misurazione della performance in base a cui almeno il 30 per cento dei dirigenti del Tesoro dovrà essere valutato negativamente per il lavoro svolto nel 2014. La bozza di decreto risolverà la riforma Brunetta della Pubblica amministrazione: il decreto legislativo numero 150 del 27 ottobre 2009 per l'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico. Secondo il decreto Brunetta, che contiene i criteri per la misurazione della performance, in seguito a due valutazioni negative, anche non consecutive, i dirigenti possono essere licenziati.

LA GENESI

All'epoca del provvedimento 150 del 2009 i criteri individuati dall'ex ministro del governo Berlusconi erano stati bloccati fino al rinnovo del contratto collettivo. Il governo Renzi ha deciso tuttavia di scongelarli anzitempo, scatenando le ire dei sindacati che ora chiedono all'esecutivo di fare un passo indietro. La bozza di decreto che minaccia i dirigenti pubblici indica quattro fasce di merito. La più alta corrisponde a un grado di realizzazione della performance superiore all'80 per cento, mentre la fascia di merito media è aperta a chi si attesta tra il 60 e l'80 per cento. La cosiddetta fascia bassa coincide invece con un grado di realizzazione della performance compreso tra il 40 e il 60 per cento. Infine l'ultima (corrispondente a un grado di realizzazione della performance inferiore al 40 per cento) non dà diritto ad alcun bonus per il lavoro eseguito nell'arco dell'anno.

LE REAZIONI

L'articolo 5 del decreto in questione stabilisce poi che nelle prime due fasce di merito non può essere collocato più del 70 per cento del personale, mentre nelle ultime due deve obbligatoriamente trovare spazio il restante 30 per cento. Ed è proprio quest'ultimo aspetto a preoccupare maggiormente i sindacati. «Non ha senso dire che il 30 per cento dei dirigenti pubblici non sa fare bene il proprio lavoro ancora prima di averne esaminato l'operato. Come si fa a decidere a priori quanti sono quelli bravi e quelli che non lo sono? Potrebbero essere più del 30 per cento o meno», spiega il segretario generale dell'Unione nazionale dei dirigenti dello Stato Barbara Casagrande.

Il sistema di valutazione congegnato a suo tempo dall'attuale presidente dei deputati di Forza Italia doveva servire a porre fine a un malcostume diffuso (oltre che assai costoso per le casse dello Stato) che ancora oggi fa sì che la maggior parte dei dirigenti solitamente viene promossa a pieni voti una volta giunta la fine dell'anno. Intanto ieri il capo di gabinetto del ministero dell'Economia, Roberto Garofoli, ha diramato una circolare per ricordare, in vista del Natale, che è vietato ai dipendenti pubblici ricevere regali o altre utilità, al di fuori di quelli di «modico valore», dover per modico valore si intende una cifra «non superiore in via orientativa a 150 euro».