E’ stata approvata la riforma della valutazione dei dirigenti pubblici, nelle prossime settimane arriveranno i decreti attuativi che costituiscono l’essenza stessa del provvedimento. Fa paura il silenzio da parte del mondo sindacale, con qualche eccezione, silenzio del resto esteso al cambio di rotta della Cgil che sta tornando a sottoscrivere i contratti nazionali senza portare alcun cambiamento alla parte normativa almeno per porre fine ad istituti contrattuali divisivi.
Torniamo alla riforma la cui traduzione potrebbe dar vita a valutazioni differenziate e a un sistema premiale che poi si tradurrà in disuguaglianze economiche e salariali. A parole si asserisce che per i dirigenti aumentino le responsabilità attribuendo agli stessi un ruolo manageriale. Non lasciatevi ingannare dalle apparenze: la decadenza della scuola inizia quando la stessa viene considerata alla stregua di una azienda e i presidi vengono considerati alla stregua di managers.
Per i cittadini, almeno sul piano teorico, la novità più importante è il collegamento più forte tra performance e qualità dei servizi. Si elude la questione più importante, ossia che la PA funziona se ha organici e risorse adeguate, se antepone gli interessi dei cittadini alle logiche del contenimento di spesa. Ma di questo, avvedutamente, la riforma Zangrillo non parla perché sotto sotto si pensa alla privatizzazione del pubblico.
Una riforma ambiziosa, ma con troppi spot autocelebrativi, si dirige verso una valutazione dei risultati e la responsabilizzazione dei dirigenti, il che potrebbe significare molto oppure ridursi solo a parole senza costrutto.
La valutazione performance Ddl Merito 2026 non è soltanto una modifica tecnica al decreto legislativo 150/2009, siamo davanti ad un progetto che vorrebbe far giudicare l’operato dei dirigenti dagli utenti.
Soffermiamoci solo due questioni: i risparmi derivanti dalla valutazione dei dirigenti saranno indirizzati al restante personale. Quanto oggi avviene per i dirigenti presto potrebbe accadere a discapito di tutti gli altri lavoratori, stiamo parlando di spettanze dovute, di salario accessorio e non, non si capisce quale sia la logica se non quella di penalizzare la forza lavoro.
E poi, ove si afferma il principio che anche un semplice funzionario potrà diventare dirigente, pur di seconda fascia, non induce a pensare che il meccanismo di scelta sia quello della mera cooptazione politica?
Qualcuno stoltamente gioisce o ignora scientemente la realtà, a valutare i dipendenti potrebbe arrivare la utenza che mal digerisce la riduzione dei servizi pubblici, incline ad attribuire al personale la responsabilità di ritardi e disservizi. Se oggi chiedessimo ai cittadini di valutare il personale sanitario costretto a doppi turni siamo certi che il giudizio sarebbe positivo? E a qualcuno non verrebbe in mente di perorare la causa del privato pensando che le lunghe di attesa siano colpa della gestione pubblica? Senza giri di parole, le novità della riforma Zangrillo rappresentano un oggettivo pericolo per la stessa contrattazione sindacale. I dirigenti senza concorso non sono un valore aggiunto per la PA, specie se la loro scelta è fortemente influenzata da pressioni politiche. E tra i pericoli all’orizzonte anche la imparzialità e l’autonomia della Pubblica amministrazione.
Senza nutrire alcuna simpatia per i dirigenti, che certi processi hanno avallato anche con le

loro organizzazioni sindacali corporative, questa riforma suona come il classico agire populista che deve dare in pasto alla opinione pubblica dei colpevoli senza cambiare di una virgola la trama privatizzatrice dei servizi pubblici.
Per gli enti locali, che conosciamo meglio, l'ingresso della valutazione dei cittadini presenta innumerevoli contraddizioni, se un ufficio non ha personale sufficiente o adeguatamente formato, l'eventuale valutatore andrà a guardarsi il Piano di assunzione e la dotazione organica di certi uffici? Il rischio è di consegnare ai cittadini un'arma demagogica e populista con cui governare i servizi pubblici e con ripercussioni negative anche sull'azione sindacale. Per questo è inaccettabile il silenzio di buona parte dei sindacati che con la firma dei contratti si siano guadagnati anche il loro silenzio assenso?
Nella moderna teoria dei processi di valutazione si parla prosaicamente di armonia tra valutatore e valutato, si dimentica che le ingerenze della politica nella macchina amministrativa confermano la mancanza di autonomia del dipendente pubblico e un sostanziale passo indietro che ci riporta ad anni lontani. Siamo allora certi che anni di performance e valutazione non abbiano migliorato i servizi pubblici specie se la tendenza è stata quella di ridurre gli organici, la spesa per i processi formativi attraverso appalti al ribasso e processi di esternalizzazione.
Leggiamo sovente che l'obiettivo delle riforme è quello di evitare l'appiattimento delle valutazioni verso l'alto, era lo stesso intento della prima riforma Brunetta che ha portato solo svantaggi alla Pubblica amministrazione, per questo davanti al riproporsi di ideologie e culture divisive manifestiamo totale perplessità ricordando le penalizzazioni insensate subite dal personale. Differenziare le valutazioni livellandole verso il basso sarà penalizzante per i lavoratori, allontanerà le progressioni di carriera riducendo il salario.
Se non si capisce questo è difficile leggere l'essenza di una riforma.
Operazione che potrebbe dimostrarsi ideologica e funzionale alla cosiddetta cultura del merito e della performance che negli anni hanno palesato un solo risultato: contrarre i salari e accrescere il controllo sui salariati mettendoli all'occorrenza gli uni contro gli altri.
Se avessimo dei sindacati rappresentativi, nel senso reale del termine ossia nel saper tutelare gli interessi reali della forza lavoro, saremmo già nelle piazze intravedendo in questa riforma un autentico cavallo di Troia. Al contrario assistiamo impotenti al silenzio assenso a cui ci hanno abituato.

Federico Giusti