

Primo Piano

I dipendenti pubblici

Statali, il piano del governo voto dei cittadini sui servizi e obiettivi ogni settimana

► La Funzione pubblica sta per cambiare ► Entro gennaio i programmi «Pola» tutti i criteri di valutazione delle prestazioni con la nuova organizzazione del lavoro

LA RIFORMA

ROMA Obiettivi mensili, forse addirittura settimanali, e controlli sulle performance ravvicinati nel tempo. Così cambierà il sistema di valutazione dei dipendenti pubblici con i Pola, i piani per il lavoro agile che le singole amministrazioni devono preparare entro la fine di gennaio. Lo scopo della ministra della Pubblica amministrazione Fabiana Daddone, paladina del risultato misurabile, è di mettere fine così alle pratiche lumaca e di migliorare l'efficienza della Pa. Ma i cambiamenti in arrivo sono dettati anche dall'esigenza di stanare i furbetti che hanno approfittato dello smart working per lavorare meno. Il processo di misurazione allo studio del dipartimento della Funzione pubblica inoltre terrà conto del grado di soddisfazione dei cittadini nei confronti dei singoli enti pubblici. «In questo momento l'azione di riforma della misurazione e valutazione della performance individuale e organizzativa rappresenta una sfida cruciale», spiegano da Palazzo Vidoni. Lo sguardo è rivolto al Pola, i piani organizzativi delle singole amministrazioni

che devono individuare le modalità attuative del lavoro agile per incrementare fino al 60 per cento la quota di dipendenti in smart working nel 2021. Oltre a definire le attività che è possibile svolgere in modalità agile, i Pola dovranno fare chiarezza sugli strumenti di rilevazione e di verifica periodica dei risultati conseguiti, anche in termini di miglioramento dell'efficienza dell'azione amministrativa.

IL MECCANISMO

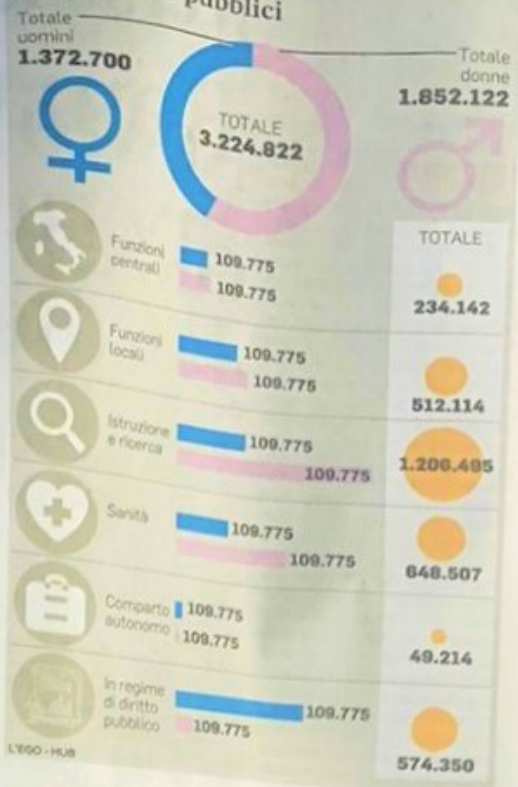
In pratica questi piani organizzativi saranno una costola dei nuovi piani delle performance, che accanto al raggiungimento degli obiettivi strategici di lungo periodo valorizzeranno i risultati conseguiti sul breve termine per monitorare più da vicino l'attività dei dipendenti pubblici nell'era dello smart working. Gli statali vanno incontro perciò a controlli più serrati e a fare la differenza sarà anche il tempo che impiegheranno per raggiungere gli obiettivi intermedi. Una rivoluzione non semplice da mettere in pratica che richiederà nuove figure di controllo e linee guida chiare da parte del ministero. Sulla valutazione finale influirà poi il grado di soddisfazione dei cittadini nei confronti dei servizi erogati dalla Pa. Per raccogliere i loro feedback si useranno per esempio i canali digitali istituzionali. La valutazione insomma non potrà più non essere in linea con la percezione che le persone hanno degli uffici pubblici. Infine verrà dato maggior peso alle capacità gestionali dimostrate

dal dipendenti e che dovranno essere valutate dal loro diretto superiori. «La capacità di risolvere problemi in situazioni di stress, tanto più nell'epoca di oggi, caratterizzata dall'emergenza sanitaria, deve essere adeguatamente valorizzata», continuano da Palazzo Vidoni. Così l'Unadis, il sindacato dei dirigenti dello Sta-

to: «Il sindacato dei dirigenti auspica che i criteri per erogare la retribuzione di risultato siano noti prima del conferimento degli obiettivi e che si possa lavorare pertanto secondo indicatori già noti, da non cambiare in corso d'anno».

Francesco Bisozzi
© RIPRODUZIONE RISERVATA

I dipendenti pubblici



Noemi, Consulente digitale, Genova

“I corsi online di Google sono stati il passo decisivo verso la mia carriera come consulente digitale per le imprese.”

LA DECISIONE DI FARE VERIFICHE SU TEMPI PIU' BREVI LEGATA ANCHE ALL'AUMENTO DELLO SMART WORKING