

Manager pubblici, il bonus non si nega mai

DA MILANO

Nella Pubblica amministrazione nove dirigenti su dieci prendono il bonus a fine anno. Senza un'adeguata differenziazione nelle valutazioni - riferisce una ricerca dell'Università Bocconi di Milano - la maggior parte del management pubblico finisce per ricevere il giudizio massimo e per intascare l'intera somma prevista per i più meritevoli. «Il 90% dei dirigenti degli Enti pubblici italiani - sottolinea lo studio effettuato sui Paesi dell'area Ocse - quando si tratta di considerarne le performance per assegnare i bonus annuali, riceve la massima valutazione. Un dato che evidenzia quanto poco sia differenziata la distribuzione di tali premi nella Pubblica Amministrazione italiana e che è proprio uno dei punti cardine sul quale si incentra la recente riforma

Brunetta». E proprio il ministro della Funzione Pubblica, ha commentato i dati sottolineando «la vecchia cultura del "todos caballeros", del "tutti premiati": ma se tutti sono premiati nessuno è premiato. Con la nuova legge e con i prossimi decreti delegati non sarà più così», assicura Brunetta.

Il problema non è comunque solo italiano. È noto anche all'estero, dove sono state approntate soluzioni ad hoc: in Germania, non più del 15% dei dipendenti può ricevere un bonus di performance, mentre in Canada non più del 20% riceve un giudizio «molto soddisfacente» e almeno il 5% deve essere considerato «insoddisfacente». Negli Stati Uniti, non più dell'1% dei Senior Executive servant può essere premiato con un bonus del 35% dello stipendio annuale e non più del 5% con un bonus del 20%.

Secondo lo studio, ad oggi, il 93%

dei paesi Ocse ha adottato sistemi di valutazione delle prestazioni dei dipendenti pubblici e l'80% lega a tali performance la retribuzione. Una tendenza che è andata di pari passo con il decentramento della gestione del personale: «L'evidenza - spiega Nicola Bellè, docente della Sda Bocconi e curatore della ricerca - mostra che i paesi che maggiormente hanno delegato questa funzione ad agenzie, enti locali, province e regioni risultano essere anche quelli in cui c'è più meritocrazia, ovvero dove è più forte il legame tra risultati e retribuzione dei dipendenti pubblici. Questa relazione funziona a patto che all'autonomia corrisponda una forte responsabilizzazione delle amministrazioni sui risultati». Se però da un lato l'80% dei paesi Ocse lega performance e retribuzione, tuttavia le pratiche di performance-related pay (prp), ovvero di retribuzione in base alle prestazioni, hanno ancora una modesta incidenza.

