

Bonus di fine anno nella Pa, 9 dirigenti su 10 ricevono il massimo

Una ricerca della Sda Bocconi evidenzia come il giudizio massimo sia diventato ormai troppo inflazionato. Nel resto d'Europa non è così

Il 90% dei dirigenti degli enti pubblici italiani, quando si tratta di considerare 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 Pa italiana, come emerge dalla ricerca «Stimolare la produttività e premiare il merito: le principali tendenze internazionali», realizzata dalla Pahrc (Public administration human resource community) della Sda Bocconi. Uno dei punti, quello della differenziazione delle valutazioni, sul quale si incentra proprio la recente riforma Brunetta. Il problema, peraltro, è noto anche all'estero, dove sono state approntate soluzioni ad hoc: in Germania, ad esempio, non più del 15% dei dipendenti può ricevere un bonus di performance, mentre in Canada non più del 20% riceve un giudizio «full satisfactory» e almeno il 5% deve essere considerato «unsatisfactory». Negli Stati Uniti, non più dell'1% dei senior executive servant può essere premiato con il «Presidential rank award of distinguished executive» (35% dello stipendio annuale) e non più del 5% con il «Presidential rank award of meritorius executive» (20% della retribuzione annuale di base).

Secondo lo studio della Pahrc a 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 Bellé, docente dell'Area public management and policy 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 responsabilizzazione delle amministrazioni sui risultati».

Per quanto riguarda i dirigenti italiani nella Pa, la quota di bonus in busta paga varia, nelle diverse categorie di organizzazioni, dal 5% nei ministeri al 7,4% nei Comuni ed enti locali, all'8,5% e 9,7% rispettivamente nelle province e nelle regioni. Se però da un lato l'80% dei paesi Ocse lega performance e retribuzione, e sempre l'80% dei paesi ha già implementato politiche di gestione differenziata della dirigenza rispetto alla non dirigenza, le pratiche di «performance-related pay» (prp), ovvero di retribuzione in base alle prestazioni, hanno ancora una modesta incidenza: nel totale dei paesi Ocse, a livello aggregato i prp pesano per meno del 10% delle retribuzioni di base dei non dirigenti, mentre pesano in media per il 20% nel caso della dirigenza.

