

# Lo studio della Bocconi

## Il «bonus» resta garantito a 9 manager pubblici su 10

Giacomo Susca

**Milano** Bene, bravi, *bonus*. Nove manager italiani su dieci della Pubblica amministrazione a fine anno intascano premi per i risultati raggiunti. Spesso a dispetto delle denunce di inefficienze e sprechi, che arrivano da Nord a Sud, i dirigenti statali vengono puntualmente premiati. A rivelarlo è la ricerca firmata dalla società Pahrc della Sda Bocconi di Milano, dal titolo «Stimolare la produttività e premiare il merito: le principali tendenze internazionali».

Secondo le statistiche i quadri della Pa riescono così a rimpinguare la loro già generosa busta paga con percentuali medie che differiscono dal 5 per cento nei ministeri al 7,4 per cento di Comuni e di altri Enti locali (in particolare, l'8,5 per cento nelle Province e il 9,7 nelle Regioni). Quasi con un rapporto direttamente proporzionale ai «buchi» nei bilanci, si direbbe. In tema di corretta gestione delle finanze pubbliche, nel panorama internazionale si stanno predisponendo soluzioni *ad hoc*, con criteri non diversi da quelli adottati nella recente riforma del ministro Brunetta. In Germania, ad esempio, non più del 15 per cento dei dipendenti può ricevere un bonus sulle performance. Negli Stati Uniti, non più dell'1 per cento dei «Senior executive

servant» può beneficiare del cosiddetto *Presiden-*

*tial rank award of distinguished executive*, pari al 35 per cento dello stipendio annuale, e non più del 5 per cento meritano il *Presidential rank award of meritorious executive*, cui corrisponde un quinto della retribuzione annuale. Inoltre, riferisce l'indagine bocconiana, ad oggi il 93 per cento dei Paesi Ocse si affida a sistemi valutazione delle prestazioni dei dipendenti pubblici, mentre in otto casi su dieci gli stipendi sono ancorati ai risultati ottenuti.

Legare con il doppio filo della responsabilità le prestazioni lavorative alla busta paga, tuttavia, non riduce del tutto le possibilità di avere «fannulloni» foraggiati dello Stato. Spiega Nicola Bellè, docente dell'Area Public management and policy della Sda Bocconi: «Dal confronto col settore privato, dove questo metodo è presente da tempo, emerge che tali sistemi risultano efficaci più per motivare i dipendenti che per «stanare» chi non produce come dovrebbe. Una mano - suggerisce Bellè - può darla piuttosto la semplificazione dei modelli e l'adozione di distribuzioni forzate delle valutazioni, al fine di differenziarle, proprio come avviene all'estero». Intanto «l'evidenza mostra che i Paesi in cui si è delegata la gestione del personale ad agenzie esterne sono anche quelli in cui si ha maggiore meritocrazia».

Eppure sono i cittadini per primi a riconoscere chi lavora male e nonostante questo riceve medaglie al valore. Insoddisfatti, ma non rimborsati.

**PREMIATI** Per i dirigenti le somme aggiuntive in busta paga variano dal 5 al 10% della retribuzione annua: le più alte nelle Regioni. Il nodo dei controlli



TOP Ai dirigenti lauti compensi [Imagoeconomica]

