

18 marzo 2009

Pubblico impiego, a fine anno bonus per 9 dirigenti su 10

di **Andrea Franceschi**

Tagliare i **bonus**. Un ritornello che si è sentito più volte nel corso di questi mesi. Molte società (soprattutto nel settore finanziario) hanno preso questa decisione. Sia per «motivazioni etiche» (gli azionisti e l'opinione pubblica non prenderebbero bene la scelta di premiare manager che con la loro spregiudicatezza hanno contribuito a mettere in crisi l'azienda). Che per ragioni di «risparmio». E non ultimo per ragioni di rispetto verso i contribuenti. Almeno questo è quanto tutti ([compreso il presidente americano Barack Obama](#)) si sarebbero aspettati dai vertici del colosso assicurativo Aig, che hanno utilizzato i soldi pubblici per dare i bonus agli stessi manager che l'avevano condotta sull'orlo del crac. Insomma l'austerità è un obbligo. Sia nel privato, che nel pubblico. Considerando che tutte le principali economie del mondo sono dovute intervenire per sostenere i settori economici più in crisi.

Bonus a pioggia per i dirigenti pubblici

Questo però non avviene nella pubblica amministrazione italiana dove premi di produttività -secondo una ricerca dell'università Bocconi di Milano- vengono normalmente erogati a pioggia. Nove dirigenti su 10, stando allo studio «Stimolare la produttività e premiare il merito» dell'ateneo, ricevono il bonus. Tutti molto efficienti? Difficile. È molto più probabile che chi dà le valutazioni, sia di manica larga. E così il meccanismo meritocratico del premio viene anestetizzato dal fatto che il premio di produttività, alla fine, viene riconosciuto a tutti, indipendentemente dai risultati raggiunti.

Il confronto con gli altri paesi

«Sono tre i punti su cui abbiamo incentrato la nostra ricerca: misurazione, differenziazione dei risultati e trasparenza» spiega Nicola Bellè, docente dell'Area public management and policy della Bocconi, che ha curato lo studio. «Sul primo punto l'Italia non è carente. Il nostro paese, come il 93% dei paesi Ocse su cui abbiamo condotto la ricerca, ha infatti adottato sistemi di valutazione delle prestazioni». Il problema riguarda gli altri due punti. La differenziazione dei risultati, che è quasi inesistente perché, nella maggior parte dei casi, i fondi per il salario da risultato, vengono spartiti tra tutti possibili candidati. Cosa che per esempio non avviene in Germania, dove solo il 15% dei dipendenti pubblici può ricevere il bonus. O in Canada dove non più del 20% può ottenere la massima valutazione. E dove addirittura è obbligatorio segnalare i dipendenti dal rendimento «insoddisfacente» (almeno il 5%). «Anche sul fronte della trasparenza - aggiunge Bellè - c'è molto da imparare da paesi come Regno Unito e Stati Uniti che su internet danno comunicazione dei risultati raggiunti dai manager pubblici».

I meritevoli aspettano la «riforma Brunetta»

Insomma un'ulteriore conferma della scarsa meritocrazia di cui da sempre viene accusata la pubblica amministrazione italiana. Una situazione a cui il ministro della Funzione Pubblica Renato Brunetta e la sua [riforma antifannulloni](#) (come è stata ribattezzata la legge 15) intendono mettere un freno. Il controllo dei risultati è infatti uno dei punti cardine della riforma. Le pubbliche amministrazioni saranno obbligate ad affidare la valutazione ad esterni (e non più ad interni facilmente influenzabili) e si dovranno adottare criteri di valutazione omogenei. Tutti elementi che, secondo il professor Bellè, vanno nella giusta direzione. Ma per vedere i risultati della riforma bisognerà ancora aspettare. La legge è ufficialmente in vigore ma si attendono ancora i decreti attuativi (che dovrebbero arrivare prima dell'estate). Intanto i bonus continueranno ad essere erogati a pioggia.

18 marzo 2009