

RICERCA TITOLO

CERCA

Home Finanza con Bloomberg Calcolatori Finanza Personale

AREA UTENTI REGISTRATI Listino Portafoglio

STRUMENTI

Premi ai dipendenti, mai più “ad personam”

IN FASE DI CAMBIAMENTO LA NORMATIVA SUGLI INCENTIVI PER LE PERFORMANCE DEGLI IMPIEGATI PUBBLICI SARÀ VALUTATO IL LAVORO DELL'UFFICIO MA NON SPARIRANNO I GIUDIZI SUL MERITO. LE CRITICHE ALLA CIVIT

Christian Benna

Milano Stop al merito individuale. D'ora in poi si valuterà la “performance organizzativa”. Con l'intesa sulle nuove norme del lavoro pubblico, firmata dal ministro Patroni Griffi, Regioni, Comuni e sindacati, prende forma l'impianto di legge che, di fatto, andrà a smontare la precedente riforma Brunetta. La bozza di accordo, ancora da discutere in parlamento, e quindi suscettibile di ulteriori modifiche e con il Pdl che promette battaglia, prevede alcuni punti condivisi che comunque cambieranno volto alla strategia “anti-fannulloni” dell'ex ministro della funzione pubblica, inclusa la contestatissima valutazione del merito dei lavoratori. Intanto, come dice il protocollo, «le parti concordano sulla necessità di razionalizzare e semplificare i sistemi di misurazione, valutazione e premialità nonché del ciclo della performance, anche mediante il superamento del sistema della ripartizione dei dipendenti nelle fasce di merito, prevedendo meccanismi atti ad assicurare la retribuzione differenziata in relazione ai risultati». L'ex ministro alla funzione pubblica Renato Brunetta aveva introdotto, non senza polemiche, tre fasce di merito alimentate da un fondo (mancante di risorse) con premi individuali. I controllori di questo sistema sono gli Oiv, gli organismi di valutazione, una commissione composta in genere da tre persone, all'interno di ogni ente pubblico. In base ai piani triennali di performance, i guardiani della trasparenza avrebbero dovuto avere il compito di misurare l'efficienza dei colleghi e trasmettere il tutto alla Civit, la commissione di valutazione per la trasparenza e l'integrità della pubblica amministrazione. Ora, se la nuova normativa, sarà approvata secondo queste linee guida, finirà il sistema di incentivi (di sanzioni) per far posto a una valutazione complessiva del servizio. Niente promossi o bocciati, ma una pagella per tutti. Le novità, volte ad armonizzare il ddl Fornero sul lavoro anche per gli statali, arrivano nei giorni in cui tutti gli enti della pubblica amministrazione devono consegnare il documento di trasparenza e funzionamento alla Civit. E le risposte, visti i cambi di rotta in corsa, procedono con lentezza. Lo conferma indirettamente la neo presidente di Civit Romilda Rizzo: «La scadenza per le consegne dei documenti era fissata il 30 aprile. Ad oggi ne sono arrivate molte, ma certo non tutte. Non bisogna dimenticare che la riforma della funzione pubblica è recente. Alcuni meccanismi sono ancora da rodare. Ma un risultato lo possiamo dare: l'80% degli enti pubblici si è dotato di un responsabile alla trasparenza. E si tratta di un risultato importante, di un'adesione complessiva». La Civit, il cui ruolo è stato fortemente contestato dai sindacati, e a lungo nell'occhio del ciclone per via delle “strane consulenze” dell'ente, copyright del senatore Pietro Ichino, dell'ex presidente Antonio Martone al figlio Michel, attuale sottosegretario al Welfare, rischia di finire con le armi spuntate. Per Romilde Rizzo invece il cambio di rotta può avere delle ripercussioni positive. «Se il protocollo sarà approvato, verranno misurate le performance del servizio, in cui continuerà ad emergere il peso del singolo, anche se in un'ottica diversa ». Quanto agli incentivi, di fatto mancanti, solo l'Istat ha avviato una sperimentazione del genere, la presidenza Rizzo invita a guardare oltre al premio di emolumenti, in aumento degli stipendi: «Un sistema premiante può fare leva su carriera e mansioni gratificanti. E non dimentichiamo che la pubblica amministrazione produce diversi e svariati servizi: pertanto gli incentivi, pur tenendo presente che siamo in piena fase di spending review, vanno confezionati a seconda del

Ilmiolibro **Storiebrevi**



LA RECENSIONE
Tutto alla deboscia
di Alberto Davco



LIBRI E EBOOK
GEPPO eBook 1 colore
di Tiziano Radice e Piero Luigi Sangalli

[Publicare un libro](#)
[Come fare un ebook](#)
[Publicare la tesi](#)
[Scrivere](#)

ruolo e della mansione ». Nei primi due anni di attuazione della riforma Brunetta i mugugni sono stati molti. Inapplicabile e dannosa, secondo i sindacati che contestano anche il costo del meccanismo di controllo; con gli Oiv interni spesso mal visti se non osteggiati dai colleghi. Inoltre, per gli enti di ricerca pubblici, i criteri di valutazione rischiano di essere di essere un'architettura blanda e poco utile. Lo sottolinea Alberto Silvestri, direttore generale Inrim, Istituto Nazionale di Ricerca Metrologica di Torino: « Noi siamo un ente pubblico di ricerca, che afferisce al Miur, in cui oltre il 60% del personale è impegnato nella ricerca scientifica. Premesso che abbiamo rispettato tutte le scadenze previste dalla legge, entro il 30 aprile sono stati infatti effettuati tutti gli adempimenti richiesti dalla delibera 4/2012 della Civit, la natura di un ente come il nostro pone un problema». E spiega: «Infatti solo l'Anvur, Agenzia Nazionale di valutazione della ricerca, è l'organismo deputato alla certificazione della qualità della stessa. Congiuntamente alla Civit dovrebbe definire obiettivi, indicatori e target per la valutazione del personale ricercatore e tecnologo. I due enti devono agire insieme per dare applicazione al Dpcm emanato in conformità all'art. 74 del D. lgs. 150/2009. Non sono stati ancora però definiti questi tre elementi (obiettivi, indicatori e target). Risultato: possiamo valutare solo il personale di supporto al "core business", ma non chi lo produce. Quindi il 60% di coloro che lavorano all'Inrim non è valutabile». Per Guido Dal Miglio, responsabile trasparenza dell'Oiv del-Isfol, il meccanismo presenta tuttavia delle grandi potenzialità: «Per ora abbiamo valutato l'operato dei dirigenti. Siamo al secondo anno di lavoro. E, grazie, al piano triennale, abbiamo raggiunto gli obiettivi di performance prefissi. Abbiamo lavorato su trasparenza, organizzazione e performance. Nei prossimi anni un capitolo importante, e molto sensibile per la pubblica amministrazione, sarà quello dell'integrità». In questi giorni tutti gli enti della pubblica amministrazione devono consegnare il documento di trasparenza e funzionamento alla Civit

(14 maggio 2012)

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Per poter inserire un commento ed accedere a tutte le funzionalità di **Repubblica.it** è necessario utilizzare **Explorer 8** o versioni superiori. Scopri i vantaggi di navigare sempre connesso con Repubblica.it.

Se hai bisogno di aiuto abbiamo preparato una pagina con le principali istruzioni su come aggiornare il tuo browser (programma di navigazione): leggi la guida.

Se stai già utilizzando Explorer 8 o 9 e non vedi la sezione dei commenti, controlla che la funzione **compatibilità** non sia attiva: il pulsante accanto alla barra degli indirizzi non deve essere selezionato (**vedi figura seguente**).



SULLO STESSO ARGOMENTO

Merito, sperimentazione flop Hanno aderito solo 35 scuole
11 febbraio 2011

Incandidabilità, trasparenza nella Pa ecco le norme del ddl anticorruzione 17 ottobre 2012

Stato, ecco le consulenze d'oro Brunetta le pubblica on line 13 giugno 2008

Brunetta: "I dipendenti fannulloni vanno semplicemente licenziati" 12 maggio 2008

Divisione Stampa Nazionale — Gruppo Editoriale L'Espresso Spa - P.Iva 00906801006