

LA MINISTRA PUNTA ANCHE SUL SENSO DI APPARTENENZA PER STIMOLARE GLI STATALI A FORNIRE SERVIZI MIGLIORI

stralci da [IL MESSAGGERO](#) del 24/12/2019 pag. 16

ROMA Non si lavora solo per denaro. Il ministero della Pubblica amministrazione rende note le Linee guida per la misurazione e valutazione della performance individuali dei 3,3 milioni di statali. E il ministro Fabiana Dadone parla di un cambio profondo di strategia accennando alla volontà di «innovare in modo profondo premian- do il merito, accrescendo il senso di appartenenza dei dipendenti pubblici allo Stato e, in definitiva, migliorando i servizi resi ai cittadini». In questo schema, appunto, le questioni economiche, seppure importanti, non sono al centro di tutto. Nel documento sulle linee guida messo a punto da Palazzo Vidoni si legge, tra l'altro, che «la pratica organizzativa restituisce

la fotografia di una generale neutralizzazione degli incentivi monetari quale strumento di valorizzazione del merito in quanto da un lato il trattamento accessorio, in linea con quanto già evidenziato sulla differenziazione dei giudizi, viene percepito come parte integrante della retribuzione del dipendente pubblico, dall'altro, le risorse destinate al Fondo e all'erogazione della premialità da parte delle amministrazioni sono in

molti casi realmente esigue».

I MECCANISMI

Così il ministero spiega che «è fondamentale affiancare ai tradizionali meccanismi di rewarding non solo strumenti di incentivazione non monetaria, ma soprattutto una più efficace attivazione delle altre leve organizzative disponibili, utili a creare quell'orientamento allo sviluppo e alla valorizzazione del singolo dipendente che di per se costituiscono un elemento motivante per i dipendenti pubblici». E questo proposito, viene sottolineato, «risulta fondamentale rinforzare il legame tra esiti della valutazione e attribuzione di incarichi (dirigenziali e di posizione organizzativa) nonché attivazione di percorsi formativi e di sviluppo ad hoc per il singolo valutato». Secondo

il ministro Dadone, al di là dei soldi «spesso l'autostima e il senso di appartenenza del dipendente pubblico si rafforzano più con altre forme di riconoscimento. E, non a caso, le Linee guida suggeriscono meccanismi premiali reputazionali, di coaching e mentoring interno per chi si è distinto nel proprio operato». Inoltre, spiega il ministro, «la performance individuale va sempre rapportata a quella organizzativa, del gruppo e dell'ente nel suo complesso». Intanto l'Aran ha reso noto che, per effetto dei rinnovi contrattuali relativi al personale non dirigente di Funzioni centrali, Istruzione e ricerca, Funzioni locali e Sanità), 2,4 milioni di statali hanno visto crescere le retribuzioni del 3,5% rispetto all'anno precedente.

Michele Di Branco