

**Manovra.** Il ministero collega i premi con i rinnovi contrattuali che sono bloccati fino al 2013 dal decreto legge 78

# Slitta la meritocrazia nel pubblico

I nuovi accordi dovranno stabilire le risorse per la produttività e i dirigenti

## GLI EFFETTI

In mancanza di fondi resta sulla carta la suddivisione del personale in fasce a seconda dell'impegno

**Gianni Trovati**

MILANO

Lo stop ai rinnovi contrattuali del pubblico impiego, posto dalla manovra correttiva ora in attesa del via libera definitivo della Camera, frena l'applicazione della meritocrazia introdotta dalla riforma del pubblico impiego. La conferma arriva dalla stessa Funzione pubblica, in una circolare pubblicata sulla «Gazzetta Ufficiale» di giovedì, in cui Palazzo Vidoni divide in due la riforma dettata dal Dlg 150/2009: una parte, concentrata soprattutto sulle nuove regole per gli integrativi, le relazioni sindacali e la valutazione, è di immediata applicazione, mentre le regole-chiave che impongono di legare al merito la quota prevalente del trattamento accessorio e istituiscono i premi annuali per i migliori dovranno attendere i rinnovi contrattuali. Queste partite, secondo il calendario indicato dalla manovra, sono rimandate al 2013, cioè dopo la fine del triennio senza contratti.

L'incrocio tra la manovra che blocca i rinnovi e la circolare che di fatto ne illustra le conseguenze è casuale, perché le istruzioni di Palazzo Vidoni sono state concepite all'inizio di maggio, prima che si mettesse mano al Dl 78, e sono state diffuse solo dopo un lungo concerto con l'Economia e la verifica della **Corte dei conti**. La contemporaneità dei due provvedimenti è però significativa, perché disegna una catena di causa-effetto fra la stretta sul pubblico impiego e le sue conseguenze sull'esordio della riforma.

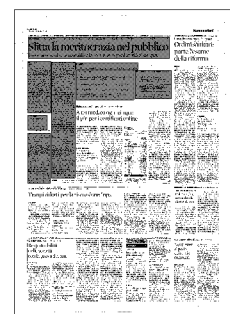
Il rinvio fino a quando non partirà la macchina dei nuovi contratti triennali investe tre regole cruciali per finanziare i premi ai migliori: la destinazione alla produttività individuale della

«quota prevalente» della retribuzione accessoria deve aspettare i rinnovi perché, spiega la circolare, «presuppone un intervento sulla struttura della retribuzione». Stessa sorte per le nuove regole sui dirigenti, per i quali la produttività avrebbe dovuto determinare almeno il 30% della busta paga e attrarre a sé tutti gli aumenti previsti sull'accessorio. Debutto al 2013, infine, per il bonus delle eccellenze e il premio per l'innovazione, perché il loro importo deve essere fissato dai contratti.

Lo stop a queste fonti di finanziamento dei premi attenua l'effetto delle fasce di merito con cui ogni amministrazione dovrà dividere il proprio personale in tre classi a seconda dell'impegno e della produttività dimostrata. Secondo l'impostazione originaria, alla prima fascia (25% del personale) sarebbe stato destinato il 50% delle risorse complessive legate alla produttività, l'altro 50% sarebbe andato alla seconda fascia (50% del personale), mentre l'ultimo terzo dei dipendenti sarebbe dovuto restare a bocca asciutta. Lo scopo, evidente, era di riconoscere aumenti significativi ai più meritevoli, e di alleggerire la busta paga ai dipendenti meno produttivi. Nel nuovo quadro, solo la seconda parte di questa strategia sembra attuabile: il congelamento dei contratti, prima di tutto, lascia in circolo solo le risorse (in genere scarse) già oggi destinate alla produttività, impedendo quindi al merito di incidere più di tanto sul risultato finale in busta paga. Contro eventuali aumenti, però, sembra opporsi ancora la manovra, che anche dopo il maxi emendamento vincola ai livelli del 2010 il «trattamento economico complessivo» di ogni dipendente, facendo entrare nel blocco anche il «trattamento accessorio». Nella versione corretta dal senato, il tetto si applica alla retribuzione «ordinariamente spettante», i cui confini attendono però ora chiarimenti ufficiali.

gianni.trovati@ilsole24ore.com

© RIPRODUZIONE RISERVATA



## A tappe

Le fasi di applicazione della riforma del pubblico impiego secondo la circolare di Palazzo Vidoni

### SUBITO IN VIGORE

- Relazione sul contratto integrativo, per individuare gli effetti attesi di ogni norma e il collegamento fra aumenti e miglioramenti di risultato
- Controlli sui contratti integrativi
- Clausole di nullità dei contratti integrativi che non rispettano le nuove disposizioni
- Esclusione dalla contrattazione integrativa delle norme su organizzazione degli uffici e prerogative dirigenziali

### IN VIGORE CON I NUOVI CONTRATTI (2013)

- Obbligo di destinare alla produttività individuale la quota prevalente del salario accessorio del personale
- Obbligo di vincolare al merito almeno il 30% della retribuzione complessiva dei dirigenti
- Istituzione del bonus delle eccellenze e del premio per l'innovazione