

Data Stampa 4811 Data Stampa 4811

Data Stampa 4811 Data Stampa 4811

Pa, su premi e aumenti domina ancora l'anzianità



Le norme chiedono di basare legare il 40% del punteggio ai voti individuali, che però restano indifferenziati

Pubblico impiego

I risultati del Rapporto Aran sull'attuazione dei contratti integrativi negli enti pubblici

Leggi e contratti nazionali del pubblico impiego hanno speso gli ultimi anni ad affinare le regole per differenziare premi e aumenti di stipendio, nell'eterno tentativo di legare le somme in busta paga alla valutazione individuale di ogni dipendente: al suo famoso "merito", insomma.

Le amministrazioni hanno fatto mostra di aderire in pieno alle nuove prescrizioni, adeguando nei contratti integrativi i propri sistemi di distribuzione di bonus e «differenziali stipendiali», cioè gli aumenti fissi nei cedolini. Ma quando si gratta via la forma, la sostanza appare dominata ancora dal vecchio, tradizionale criterio dell'anzianità.

Lo spiega il Rapporto sulla contrattazione integrativa nella Pa presentato ieri dall'Aran, l'agenzia negoziale del pubblico impiego guidata da Antonio Naddeo, realizzato in collaborazione con l'Università di Milano e curato da Alessandro Boscati e Renato Ruffini.

Il Rapporto scava in profondità nella contrattazione integrativa seguita alle intese nazionali sul 2019/21, che sono stati firmati fra 2022 e 2024 e hanno introdotto sul tema nuovi istituti confermati poi nei trienni successivi. Una delle novità più importanti è stata rappresentata appunto dai

«differenziali stipendiali»: si tratta di aumenti pensati per gestire lo sviluppo economico di ogni dipendente, archiviandole le vecchie piramidi articolate per categorie e fasce.

Il riconoscimento dei differenziali avviene in base al punteggio assegnato a ciascuno, con un meccanismo costruito intorno a una doppia soglia del 40%: che indica il peso minimo da assegnare alla valutazione individuale, e quello massimo da attribuire alla «esperienza professionale», concetto che nella maggioranza degli enti pubblici continua a essere sinonimo di anzianità.

Il Rapporto certifica che la contrattazione integrativa nelle amministrazioni «ha recepito in modo formalmente corretto le innovazioni nazionali», ma ha poi inciampato quando si è trattato di trasformarle «in strumenti di governo organizzativo». Perché, spiega la stessa analisi, il problema è più a monte.

Il caso dei differenziali stipendiali è chiarissimo. La valutazione individuale ha sempre un peso pari almeno al 40%, e spesso supera la soglia minima fissata dalle regole nazionali. Ma in molti casi, poi, queste pagelle continuano a rimanere quasi indifferenziate, con la conseguenza che punteggi sostanzialmente uguali finiscono per neutralizzare il parametro: con la conseguenza che l'anzianità torna protagonista.

Questa forma di resistenza culturale e organizzativa, che continua nonostante la ripresa dei rinnovi contrattuali abbia ridotto la funzione di ammortizzatore degli integrativi, è in parte fisiologica, e non può essere combattuta solo con le norme. Un ruolo chiave spetterebbe ai dirigenti, ma è esercitato solo in parte.

—G.Tr.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

