

La parodia dei premi al merito

di Tito Boeri e Pietro Ichino

Premi alla produttività dei pubblici dipendenti? No chiamiamoli con il loro vero nome: si tratta di una riedizione delle vecchie indennità di presenza e di compensazioni per chi ha commesso reati nell'esercizio delle sue funzioni. L'esempio dell'accordo dei dipendenti del Tesoro: un documento davvero illuminante.

Il contratto del pubblico impiego viene sistematicamente chiuso in ritardo. Questo, in genere, va bene all'esecutivo, che può abbellire i bilanci, spostando oneri su altri esercizi, e al sindacato della funzione pubblica, che alla fine porta a casa incrementi nettamente superiori all'inflazione programmata e a quelli dei dipendenti privati.

Ma il ritardo nella chiusura dei contratti significa anche che è impossibile incentivare in alcun modo la produttività. Per farlo bisognerebbe legare le retribuzioni future alla performance. Invece, si danno incrementi riferiti agli anni precedenti. E sulla base di criteri che non hanno nulla a che vedere col merito.

Commentando l'accordo nel pubblico impiego del dicembre scorso, avevamo sostenuto che "premi al merito" non si basano sulla definizione ex-ante di obiettivi misurabili e rilevanti all'esterno dell'amministrazione, al cui raggiungimento viene subordinata la concessione del premio. Al contrario, si concedono premi o aumenti retributivi alla generalità dei dipendenti, sulla base dei risultati misurati da indicatori di performance o di "progetti" definiti ad hoc e spesso rinnovati da un anno all'altro alla bisogna.

Un documento illuminante

Bene, vogliamo oggi offrire ai lettori de lavoce.info un esempio tangibile di questa parodia dei premi al merito. Si tratta del contratto integrativo sottoscritto al Ministero del Tesoro sulla distribuzione delle risorse destinate all'incentivazione della produttività tra i dipendenti del Ministero. Non è poco. Si tratta di circa due mensilità. Il 70% delle risorse viene assegnato solo sulla base della presenza. La presenza include anche l'attività sindacale retribuita, evidentemente considerata parte integrante la produttività (scelta da cui si dissociano, bontà loro, i rappresentanti Cgil e Cisl, ma non la UIL e gli autonomi). Il restante 30% del premio viene ripartito ancora sulla base delle presenze e di punteggi forniti dagli stessi uffici di appartenenza, senza alcuna possibilità di verifica esterna. In realtà ci risulta che quasi la totalità dei dipendenti delle varie amministrazioni abbia il punteggio massimo. Le tabelle riguardanti questo 30% prevedono, tra l'altro, che i premi vengano dati anche a chi è stato sanzionato, con sospensione del servizio o con multe, per reati commessi sul posto di lavoro. Questi dipendenti avranno un premio solo leggermente ridotto, il 20% in meno, ma solo per l'anno in cui è stato commesso il reato; l'altra mensilità in più ce l'avranno tutta anche loro. Pensate che negli accordi precedenti non c'era neanche questa riduzione del 20%! Insomma, per avere il premio basta essere presenti, magari anche avendo procurato qualche danno erariale con le proprie disattenzioni (se non per dolo).

Chiamiamo dunque queste "somme per l'incentivazione" con il loro vero nome: si tratta di una riedizione sotto mentite spoglie delle vecchie indennità di presenza e di compensazioni per chi ha commesso reati nell'esercizio delle sue funzioni.

Un invito al Cnel

Il Cnel produce molti rapporti noiosi e organizza tanti convegni inutili. Una delle sue funzioni istituzionali è quella di tenere un archivio nazionale dei contratti di lavoro. Sarebbe molto utile che il Cnel facesse due cose:

1) Fornire sistematicamente dati sui ritardi con cui vengono siglati in contratti nei diversi comparti anche al di fuori del settore pubblico.

2) Rendere di pubblico dominio i criteri utilizzati nell'assegnare i premi alla produttività nei diversi comparti e a livello decentrato.

Avremmo così indicazioni sui molti fallimenti (speriamo anche su qualche successo) del nostro sistema di relazioni industriali nell'incentivare incrementi di produttività, dunque aumenti duraturi dei salari reali dei lavoratori.

Contratti firmati in ritardo che valgono, infatti, retroattivamente, non potranno mai incentivare la produttività. E misure della produttività che non hanno alcun riscontro obiettivo permettono a chi deve essere valutato di stabilire in tutta libertà la propria valutazione. Lasciamo intuire al lettore quali siano gli incentivi di chi è chiamato a valutare se stesso.