

## *Lo spettro di Brunetta sulle pagelline*

Quest'anno dobbiamo porre un'attenzione in più alla distribuzione delle famigerate "pagelline". Per quale motivo? Per il semplice motivo che dal momento della sua emanazione la cosiddetta legge Brunetta è rimasta congelata in attesa di entrare in vigore con la stipula dei contratti. Quest'anno dovrebbe essere l'anno in cui dopo un blocco pluriennale vengono rinnovati. Allora oggi più che mai è necessario fare attenzione alle "pagelline" poiché, nei prossimi anni, potrebbero incidere negativamente sul nostro premio di produttività.

Ricordiamo che la Brunetta prevede che:

- **il venticinque per cento** è collocato nella fascia di merito alta, alla quale corrisponde l'attribuzione del cinquanta per cento delle risorse destinate al trattamento accessorio collegato alla performance individuale;
- **il cinquanta per cento** è collocato nella fascia di merito intermedia, alla quale corrisponde l'attribuzione del cinquanta per cento delle risorse destinate al trattamento accessorio collegato alla performance individuale;
- **il restante venticinque per cento** è collocato nella fascia di merito bassa, alla quale non corrisponde l'attribuzione di alcun trattamento accessorio collegato alla performance individuale.

**Con questo meccanismo il 75% dei lavoratori rischia di veder ridotto sensibilmente il premio di produttività e la contrattazione può apportare, per legge, dei correttivi veramente molto ristretti.**

**In pratica se abbiamo un fondo totale di 100 il 25% dei lavoratori si dividerà il suo 50% mentre il 50% dei lavoratori si dividerà la quota restante, l'ultimo 25% dei lavoratori non prende nulla.**

**Anche sulle progressioni sia orizzontali che verticali le "pagelline" hanno una forte influenza.**

### **Che fare?**

- ➡ Firmare la propria scheda premettendo alla firma le due paroline: "**con riserva**": è un nostro diritto; e se qualche capo o funzionario o dirigente ce lo negasse, sappia di essere passibile di denuncia all'autorità giudiziaria.
- ➡ Nello spazio finale della scheda di valutazione, riservato alle eventuali osservazioni del lavoratore, possiamo scrivere semplicemente così: "**Contesto nel metodo e nel merito la scheda di valutazione**".
- ➡ Una copia è bene conservarla, per metterla eventualmente a disposizione dell'avvocato in caso di ricorso al tribunale.

[www.cobaspisa.it](http://www.cobaspisa.it)

Cobas Pubblico Impiego di Pisa aderisce a Pubblico Impiego in Movimento a cui prendono parte delegative del sindacalismo di base.