

VALUTAZIONE » PUBBLICO IMPIEGO

Provinciali, tornano le pagelle di merito

Piazza Dante vuole reintrodurle nel contratto. Il dirigente Comper: «Giusto premiare chi lavora di più». Sindacati critici

di Chiara Bert
 TRENTO

Subissate negli anni dalle contestazioni, nel 2012 sono state mandate in soffitta. Sono rimaste solo per dirigenti e direttori. Ma ora le vituperate «pagelle» torneranno per tutti i dipendenti pubblici (di Provincia, Comuni e Apsps), con i premi di produttività legati al merito messi nero su bianco nel nuovo contratto del pubblico impiego che si sta discutendo all'Apran. La Provincia ha messo infatti la valutazione come uno degli obiettivi da portare a casa nella trattativa con i sindacati e su questo non intende recedere, nonostante le molte perplessità - per non dire contrarietà - manifestate dai sindacati.

Campo minato, quello di valutare i lavoratori. Sia nel settore pubblico che in quello privato. Ma se nel privato, quando si è fortunati, i premi si legano al fatturato dell'azienda, nel pubblico tutto si complica. Le pagelle erano state introdotte nel 2000, «noi primi in Italia», aveva ricordato qualche tempo fa la segretaria della Fp Uil Silvia Bertola, «c'era voluto del tempo per farle digerire, alla fine è stata l'Apran a venirci a dire che i dirigenti si lamentavano che fare la valutazione era troppo complicato e hanno voluto toglierle. È stata una richiesta dei datori di lavoro, non dei sindacati». È il 2012, le pagelle vengono eliminate.

«Oggi c'è un simulacro di valutazione», ammette il dirigente del personale Luca Comper. «Noi guardiamo ai modelli formalizzati adottati dalle grandi organizzazioni, quelli che valutano la prestazione sotto due punti di vista: da un lato la gestione per obiettivi, ovvero obiettivi numerici stabiliti in termini di quantità, qualità e tempo, dall'altra la capacità dei lavoratori di mettere in atto comportamenti positivi per l'organizzazione, cooperazione con i colleghi, capacità di



All'Apran si tratta sul nuovo contratto dei 32 mila dipendenti pubblici. In alto il dirigente Luca Comper, a destra Giampaolo Mastrogioiuseppe (Fp Cgil)



IL DIRIGENTE COMPER

Sono i lavoratori a chiederci più meritocrazia. La proposta è di spostare il premio di produttività dalla sola presenza ai risultati

comunicare e di utilizzare al meglio il tempo di lavoro».

Sulla valutazione individuale, che nel sistema proposto dalla Provincia avrebbe riflessi anche sulle progressioni, i sindacati sono pronti a dare battaglia. Contro si è espressa la Fenalt. E anche la Fp Cgil, dopo il nuovo incontro all'Apran di due giorni fa, definisce

«inaccettabile il sistema di valutazione proposto dalla controparte»: «Ancora una volta insistiamo per valutazioni fatte sul team e non sui singoli», incalza il segretario Giampaolo Mastrogioiuseppe.

La controparte-Provincia risponde così: «Giusto premiare la squadra che vince, ma il contributo alla squadra, se siamo in dieci, non per forza è stato uguale da parte di tutti», spiega Comper, «su questo dobbiamo interrogarci o la Pubblica amministrazione non la cambieremo mai. Tra l'altro sono gli stessi dipendenti, nei sondaggi che abbiamo fatto, a chiederci più meritocrazia».

La domanda alla fine è sempre la stessa: se un lavoratore lavora di più e dimostra disponibilità massima, è giusto pa-

IL SEGRETARIO FP CGIL

Giampaolo Mastrogioiuseppe: «Meglio una valutazione sulla squadra, agganciata al dirigente, e non sui singoli»

garlo come il collega che - per ragioni oggettive o di scelte personali - lavora meno?

Oggi il fondo produttività è diviso in due quote: l'80% sulla base degli obiettivi di ente (in sostanza, la presenza), il 20% sugli obiettivi specifici, discrezionali da parte del dirigente. Nel nuovo contratto la Provincia vorrebbe premiare di più il

merito, abbassando al 75% la quota sulla presenza e alzando al 25% quella discrezionale. La Cgil propone invece di ritoccare in direzione opposta, con un rapporto 90 a 10. «Chiediamo di concordare gli obiettivi specifici e se non vengono individuati che le risorse vengano comunque liquidate», dichiara Mastrogioiuseppe. E sempre sul sistema dei premi, puntualizza: «Considerato che il dirigente raggiunge sempre il suo obiettivo, vorremmo che la valutazione dei sottoposti, che contribuiscono fattivamente a quel risultato, fosse agganciata alla sua». Oltre ai soldi per le progressioni, la battaglia sul rinnovo del contratto si giocherà anche sulle pagelle.

© RIPRODUZIONE RISERVATA
IL NODO
Pausa caffè fuori orario di lavoro «Va recuperata»

TRENTO

L'entrata in vigore a luglio della nuova normativa nazionale contro i «furbetti del cartellino» ha portato con sé, in Provincia, l'obbligo per i dipendenti di strisciare il proprio badge ogni volta che escono dal palazzo dove lavorano per concedersi la pausa caffè, al massimo un quarto d'ora. Oggi, quando ci si avvia al rush finale della trattativa sul nuovo contratto, quella pausa caffè va disciplinata: che ne è di quei 10-15 minuti (in Alto Adige c'è anche la pausa-fumo, 6 minuti) che prima erano accettati come prassi e ora invece restano mappati sul proprio cartellino? «Per noi quel quarto d'ora non è orario di lavoro e dunque dev'essere recuperato detraendolo dalle 36 ore settimanali», spiega il dirigente del personale Luca Comper, che rappresenta la Provincia all'Apran.

La situazione è quantomai ingarbugliata perché se in Provincia si è deciso di autorizzare la pausa di un quarto d'ora tra le 9 e le 12, il Comune di Trento (come altri Comuni) non la prevede: i dipendenti devono restare nella struttura di lavoro e la pausa la fanno al distributore di caffè.

E poi c'è il nodo delle Rsa, dove ci sono i turni e i dipendenti hanno diritto al cosiddetto «tempo tuta», come nelle fabbriche, per cambiarsi d'abito e indossare la divisa di lavoro necessaria a svolgere le proprie mansioni: un tempo che rientra invece nell'orario di lavoro. «Stiamo elaborando una proposta», si limita a dire Comper. Prossimo round a novembre.