



Te la dò io la valutazione



La valutazione per nascondere tagli e creare favoritismi

Sta arrivando in queste ore a tutti i dipendenti una direttiva con cui l'Agenzia delle Dogane comunica di aver adottato un sistema di misurazione delle *performance* individuali. Apprendiamo con stupore che l'Agenzia considera resa l'informativa alle OO.SS. il 2 dicembre quando in quell'occasione ci venne consegnato un testo, che non è quello attuale, su cui fare osservazioni in vista di una successiva riunione che non c'è mai stata.

Ma la questione formale è l'ultima che ci interessa. Il motivo per cui abbiamo da sempre osteggiato qualsiasi valutazione individuale è che la propaganda meritocratica che accompagna questi sistemi mira in realtà a nascondere nuovi tagli al salario e l'inevitabile faziosità su cui si basano esporrà i Lavoratori a piccoli e grandi ricatti, alimentando favoritismi e nuove clientele. Per questo il nostro voto alla valutazione è zero, e manifesteremo il nostro dissenso in tutti i modi.

E' su questa finta meritocrazia che i dirigenti hanno costruito le loro fortune, dato che la loro retribuzione negli ultimi dieci anni è aumentata enormemente soprattutto nella parte legata agli obiettivi che per loro risulta essere stranamente sempre ottima mentre per i "loro" dipendenti, che sono poi quelli che gli obiettivi li raggiungono, no;

Ambiziose invece le aspettative che l'Agenzia ripone su questo strumento, dichiarando di volerlo utilizzare non solo per assegnare una quota di incentivazione economica, ma anche per indirizzare formazione e progressioni di carriera. Un ritorno agli anni '50 in piena regola.

Il dirigente metterà un voto ad ognuno di noi giudicando il *lavoro in gruppo/integrazione e cooperazione con i colleghi; coinvolgimento nei processi lavorativi, organizzazione del lavoro; iniziativa e flessibilità*; Un altro voto lo ereditiamo da quello che verrà dato al nostro dirigente. Si farà poi una media dando un peso diverso ai due giudizi in ragione della finalità della valutazione.

Poi si passerà ad una fase di omogeneizzazione. Fase alquanto oscura questa. Ci si immagina i dirigenti intorno ad un tavolo che parlano dei loro dipendenti per non parlare della loro capacità di giudizio, verso la quale sentono il peso della competizione e quindi giocheranno al ribasso a spese del loro giudizio precedente. L'unica indicazione chiara è infatti la necessità di differenziazione nel giudizio, che del resto Brunetta stesso prevede come criterio di valutazione dei dirigenti. Mentre nella direttiva non c'è traccia di quali siano i parametri usati, a quali criteri si sono ispirati, di quali strumenti condivisi si sono dotati.

Dando pure per scontato che i dirigenti siano stati formati e dispongano quindi delle conoscenze necessarie ad un approccio corretto al nuovo compito a cui vengono chiamati, è evidente che l'organizzazione dell'Agenzia delle Dogane e dei Monopoli reca con sé una contraddizione di fondo: gran parte dei Lavoratori saranno valutati da colleghi che non sono dirigenti, relegando a quest'ultimi un ruolo esclusivamente formale.

Infine è prevista una fase conciliativa, in cui si affida ad un Comitato di Valutazione formato dal dirigente di vertice e da due o più funzionari dell'ufficio di appartenenza estratti a sorte fra chi ha dato la disponibilità (solo di terza area, perché?) la gestione della conflittualità. Auguri.

Ma la contraddizione più grande è che si vorrebbe mettere in piedi questa operazione come criterio di distribuzione di un salario che non c'è, con il *comma 165* del 2012 ancora bloccato e come criterio di preferenza per progressioni economiche e passaggi fra le aree bloccati anch'essi. Dove sono bloccati? Nelle stanze della politica, dove meritocrazia e profili comportamentali non hanno bisogno di essere misurati.