

Un ritorno agli anni '50, ma la chiamano innovazione

Statuto degli impiegati civili dello Stato (Dpr 10 gennaio 1957, n.3)

Art 42.

Rapporto informativo e giudizio complessivo.

Per ogni impiegato con qualifica inferiore a direttore generale deve essere redatto entro il mese di gennaio di ciascun anno un rapporto informativo che si conclude con il giudizio complessivo di «ottimo», «distinto», «buono», «mediocre», «insufficiente». Il giudizio complessivo deve essere motivato.

A differenza di quello che si prevedeva negli anni cinquanta le pagelle notificate la scorsa settimana ai dipendenti dell'Agenzia delle Dogane e dei Monopoli sono prive di qualsiasi motivazione.

Ma non è questa l'unica differenza. All'epoca c'erano veri percorsi di carriera e gli stipendi venivano indicizzati automaticamente con scatti di anzianità e scala mobile.

Nel nostro caso l'Agenzia e tutti le sigle sindacali, tranne USB, hanno firmato un accordo che prevede come criterio per le progressioni economiche una valutazione

del merito di questo tipo in un momento in cui abbiamo un CCNL già scaduto, tra l'altro monco della parte relativa all'ordinamento professionale che si sta discutendo in questi giorni all'Aran, e nessuna modifica normativa rispetto agli anni passati.



Nulla è quindi cambiato dal punto di vista normativo o contrattuale che obbligasse a questa scelta e si sarebbero potuti riproporre gli stessi criteri degli anni passati. Si è scelto invece di approfittare del fatto che questa è l'ultima tranche di un ciclo di progressioni per fare digerire le pagelline ai lavoratori con la scusa del "tanto passano tutti" ... nel frattempo ipotecano il futuro e la valutazione sarà da ora un elemento decisivo per stabilire chi passerà e chi rimarrà al palo.

Una scelta assurda e provocatoria con la quale Cgil, Cisl, Uil, Salfi, Intesa ed Flp consegnano in mano ai dirigenti l'ennesimo strumento per dividere ulteriormente il personale in buoni e cattivi, in una realtà lavorativa particolare come gli Uffici delle Dogane, frammentati in territori vasti, con SOT distanti anche 50-100 km le une dalle altre e dalla sede principale e con dirigenti che coprono due o anche tre uffici *ad interim*.

È evidente che in questo caso il giudizio è espresso per *relata refero* dai responsabili e capi sezioni, altro che ruolo di supporto come il sistema prevede. Il che produce un circolo vizioso in base al quale il valutato è anche valutatore senza che abbia ricevuto alcuna formazione al riguardo.

Si delinea così un pericoloso sistema di intermediazione che amplifica gli effetti negativi della valutazione sul clima lavorativo e le potenzialità di piccoli e grandi ricatti che è insito in questo sistema di valutazione e si rafforzano le basi arbitrarie e gerarchiche su cui si poggia il voto finale che, come dicevamo, ci è stato notificato privo di motivazioni e, se non contestato entro venti giorni dalla notifica, verrà convalidato.

Se invece il dirigente non risponde alla contestazione non si ritengono automaticamente validi i motivi della contestazione (al contrario del giudizio espresso dal dirigente, la contestazione deve essere motivata e accompagnata da una autovalutazione), ma bisogna farne una nuova alla commissione di conciliazione.

L'onere della prova si carica così tutto sul Lavoratore.

Paradossale è poi che il giudizio si basa quasi esclusivamente su parametri comportamentali, quali la disponibilità e la capacità di interagire con i colleghi per creare un clima positivo e propositivo, quando i vertici dell'Agenzia hanno dimostrato ancora una volta, con l'introduzione delle pagelline, ad essere i primi a non preoccuparsene.

RISPEDIAMOGLIELE AL MITTENTE!