



Valutazione individuale... farina del nostro sacco?!?

Valutazione individuale e meritocrazia, due grandi bugie per nascondere i tagli dei salari

Per la riunione che si è tenuta il 12 maggio ci è stata consegnata una relazione sull'esito della fase sperimentale della valutazione individuale che si è tenuta presso alcuni uffici centrali e altri della DRD per l'Emilia Romagna. Diciamo subito che **non si è entrati nel merito della sperimentazione come ci saremmo attesi**. Ci si tornerà in una prossima riunione, ma già da ora possiamo affermare che la relazione prevedeva un solo punto di vista, ovvero quello dei dirigenti e delle loro difficoltà di gestire la fase di valutazione. **Non esprimeva invece il punto di vista dei lavoratori e delle ricadute sull'ambiente di lavoro**. Mancava quindi la parte più "interessante" della fase sperimentale.

Il resto è tutto influenzato, a nostro avviso, da una evidente faziosità. O si crede davvero che la valutazione ha lo scopo di aumentare il benessere dell'organizzazione o si continua ad avere un approccio strumentale al raggiungimento di obiettivi già prefissati e in questo caso **è un esercizio completamente inutile e fine a se stesso**. E, nonostante si dica che questo è un sistema "nostro", stabilito dal CCNI e ancora in una fase sperimentale, è del tutto evidente che quello indicato a grosse linee dal d.lgs 150 è il contenitore a cui ci si è ispirati e in cui si dovranno ingabbiare i risultati. Stando alla relazione che ci hanno presentato, **sono infatti tre le fasce di merito prese a riferimento** e anche la distribuzione percentuale del personale nelle fasce è del tutto simile a quella prevista dal d.lgs 150 (con l'eccezione dell'Emilia Romagna dove le valutazioni sono state nettamente superiori a quelle degli uffici centrali).

Ci chiediamo: se a prescindere dall'applicazione del decreto Brunetta, risulterà che all'Agenzia delle Dogane un 20-25% del personale ha una fascia di valutazione bassa, non avremo spianato la strada e legittimato a priori la controriforma malcelata dietro la propaganda meritocratica del ministro?

È funzionale alla controriforma denigrare il dipendente pubblico per isolarlo dall'opinione pubblica e additarlo come il responsabile di tutti i mali della pubblica amministrazione, contrapporre lavoratori pubblici garantiti a privati non garantiti per giustificare la perdita di diritti da parte di tutti, spianare la strada a una stagione di tagli e di smantellamento delle funzioni pubbliche mettendo i dipendenti, gli unici potenzialmente in grado di contrastarli, in una **condizione di possibile ricattabilità attraverso una valutazione discrezionale del comportamento**. Il risultato sarà quello di affidare salario e carriera a **una lista dei buoni e dei cattivi** in un sistema che prevede a priori che almeno uno su quattro sia sicuramente cattivo, a prescindere dalla sua capacità lavorativa. Sarà cioè quello che a breve vivremo e che alcuni colleghi hanno già sperimentato.

Nella stessa riunione sono stati siglati gli accordi sul piano formazione 2010 e sulla ripartizione di ulteriori permessi-studio e siamo stati informati sui **bandi per le progressioni economiche all'interno delle aree**, che usciranno entro maggio. È rimasta irrisolta la questione del mancato pagamento dell'indennità di professionalità per le assenze dovute a cause di servizio, terapie salvavita, infortuni sul lavoro. Con gli ultimi pagamenti relativi al 2008 se ne sono nel frattempo create altre, su scala nazionale locale: il mancato pagamento della **produttività per le ore di riposo compensativo** e altre **questioni relative ai turni**. Abbiamo chiesto chiarimenti che l'Agenzia si è impegnata a fornire a breve.