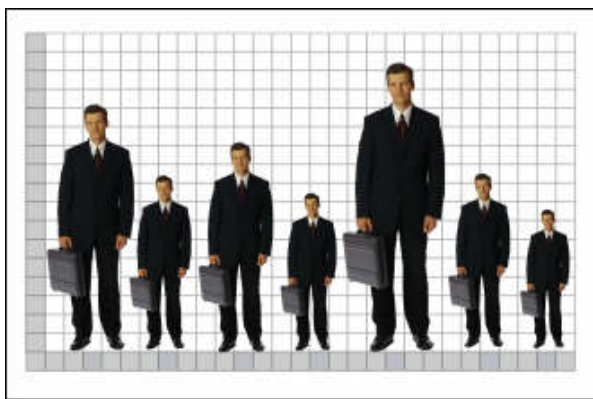




Dogane - Valutazione individuale... farina del nostro sacco?!?

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



Roma, 13/05/2010

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.

