Pubblico Impiego - Agenzie Fiscali

Lazio - Finalmente hanno tirato giù la maschera: il decreto Brunetta sbarca a Largo Leopardi

Roma, 15/07/2009

Ci eravamo lasciati con i lavoratori che bocciavano sonoramente, nell'assemblea organizzata dalle RSU, l'accordo per l'assegnazione dei fondi residui delle particolari posizioni 2004-2005. Ci ritroviamo dopo la trattativa del 8 Luglio con l'Amministrazione che non tiene in alcun conto delle critiche espresse dai lavoratori sul cosiddetto sistema di apprezzamento. A dir la verità la nuova proposta dell'Amministrazione, presentata durante la trattativa, nulla a che fare con l'apprezzamento, nel senso buono della parola, ma ricalca in modo sfacciato lo stile Brunetta non solo nella forma ma soprattutto nella sostanza e per di più, bisogna sempre ricordarlo, rendendolo retroattivo. Rispetto al precedente pessimo accordo, la nuova proposta per certi versi è offensiva vengono usati dei escamotage statistici (curva di Gauss) che sinceramente non hanno nulla a che vedere neanche con un vero sistema meritocratico. Infatti, come per il Decreto Brunetta, il fine non è la meritocrazia ma creare una casta fedele all'Amministrazione.

Non crediamo di esagerare quando sentiamo dare del "non adeguato" o peggio ancora "dell'adeguato" a un lavoratore compensandolo con un elemosina biennale di 255 euro, non

al lordo ma al lordissimo. Attenzione anche al fatto che ora i voti vengono nascosti con dei giudizi sintetici. Un gioco delle tre carte per evitare che il dirigente di turno comunichi l'esatta valutazione al lavoratore nascondendosi dietro un giudizio generico che prevede anche differenze sostanziali di incentivo. Mutuando la proposta di una parte delle RSU vengono creati 4 giudizi sintetici che al loro interno contengono una pluralità di voti.

NON ADEGUATO (da zero a 24 non percepisce nulla) , ADEGUATO (da 25 a 31) , PIU' CHE ADEGUATO (da 32 a 39), ECCELLENTE (da 39 a 45). Rispetto all'accordo precedente è previsto che qualcuno non percepisca nulla! Chi prenderà dal 25 a 45 si dividerà 124.000 euro sulla base delle presenze effettuate (chi ha fatto assenze magari per malattie è penalizzato 2 volte). I restanti 186.000 euro se li divideranno coloro che avranno ricevuto un voto compreso tra 36 e 45.

Questo assomiglia molto al 25% di Brunetta perché chi riceverà un voto maggiore di 36 si prenderà una fetta consistente dei primi 124 mila euro e tutti i 186 mila euro. Nessuno conoscerà il proprio voto. Sulla scheda apparirà solo il giudizio sintetico, i lavoratori si troveranno ad essere apprezzati magari con lo stesso giudizio ma percepiranno somme differenti. Per esempio due lavoratori con il giudizio "più che adeguato" ma con una votazione differente di un solo punto (uno 35 l'altro 36), per i 2 anni percepiranno circa 370 euro di differenza. Niente male come meritocrazia per 2 lavoratori che hanno preso lo stesso giudizio sintetico.

Ma tutto questo potrebbe essere relativo perché La Direzione Risorse Umane si riserva di omogeneizzare i giudizi espressi dai dirigenti secondo la sua stella polare che è rappresentata dalla Curva di Gauss. Cosa significa? Una fregatura! Omogeneizzare significa accentuare la differenza dei voti. In poche parole non tutti potranno ricevere lo stesso incentivo. Quindi si decide a tavolino come nel Decreto Brunetta un numero di bravi e uno di fannulloni a prescindere del lavoro svolto o del giudizio ricevuto. Riprendendo l'esempio di prima dei più che adeguati con votazioni differenti, se il lavoratore che aveva ottenuto 36 con l'intervento della Direzione passa a 35 perderà 370 euro per gli stessi motivi espressi in precedenza. Domanda: Tutto ciò gli verrà comunicato? NO!

E' rimasto nello stesso giudizio sintetico. Non è finita! Il Sistema di valutazione Si basa su 5 criteri a cui attribuire un punteggio massimo di 9 punti per un totale di 45 punti (5 x 9). Alcuni lavoratori, per le mansioni che svolgono, non potranno essere giudicati per alcuni criteri, come ad esempio il quarto che valuta come il dipendente abbia svolto la propria attività

favorendo “le relazioni con enti esterni e tra le varie strutture dell’Agenzia”, ritrovandosi a non poter raggiungere in alcun modo il giudizio sintetico di “eccellente”.

Possibilità di ricorso. Sulla proposta dell’Amministrazione non risulta nessun procedimento di revisione del giudizio, su richiesta del lavoratore, il quale potrà limitarsi a fare delle considerazioni scritte sulla propria scheda valutativa, senza neanche l’obbligo di una risposta da parte del valutatore. Ricordiamo che l’unica revisione possibile e quella della Direzione per omogeneizzare e rispettare la curva di Gauss. Schede di valutazione. Sulla proposta dell’ Amministrazione non si fa riferimento alcuno al fatto che le schede non finiscano nel fascicolo personale.

Sinceramente peggio di così si poteva fare. Nonostante la critiche dei lavoratori a questo sistema, nonostante la battaglia che le RdB sta facendo in trattativa veicolando li dissenso dei lavoratori e presentando una proposta credibile completamente alternativa, l’Amministrazione getta benzina sul fuoco con questa proposta. E’ arrivato il momento che i lavoratori si facciano sentire. Basta calpestare la loro dignità!

Le RdB nella prossima riunione il 20 Luglio presenteranno una nuova proposta e chiederanno formalmente che le RSU, prima della sottoscrizione dell’accordo, espongano in un Assemblea dei lavoratori tutte le proposte disponibili e le facciano votare ai lavoratori presenti. Nel frattempo noi prepareremo il Referendum fra tutti i lavoratori dell’Ufficio per sapere cosa ne pensano del sistema valutativo.

17 luglio 2009, dalle ore 11 in Piazza Mastai a Roma

per far volare alto i nostri diritti