

Pagelline alle dogane. La differenza fra le parole e i fatti.



Roma, 27/11/2019

Il Comitato della Finta Innovazione continua a lavorare alacremente per regalarci un nuovo sistema di valutazione che, a parere dei segretari delle OO.SS. che vi partecipano, dal 2020 sarà miracolosamente in grado di superare tutte le anomalie e le contraddizioni a cui abbiamo assistito a seguito delle notifiche delle schede 2017-2018.

Pare infatti che questi geni della lampada abbiano trovato le soluzioni desiderate.

Ad esempio, secondo FLP un accordo sindacale preventivo potrà impedire ai dirigenti di togliersi

qualche “sassolino dalla scarpa” e dimostrare magicamente quando dietro ad una valutazione si cela un sassolino.

Per la Confsal (il sindacato che “fa” ma non protesta mai) invece, con un ciclo di formazione mirata i dirigenti impareranno ad interloquire con i valutati e d’un tratto la valutazione si trasformerà in un processo che esce “dalla sterile e a volte umiliante logica della pagellina”. Anche se alla fine un voto resta sempre un voto.

Nel frattempo che si delinea questo scenario fantastico, siamo alle prese con una realtà ben diversa.

In piena fase di conciliazione continuano ad emergere le contraddizioni di un sistema che sta devastando il clima negli uffici. Con le linee guida abbiamo appreso che quello che doveva essere un organo di seconda istanza secondo la Determinazione originaria, in grado di proporre in maniera autonoma una diversa valutazione in base alle documentazioni prodotte e all’audizione delle parti, è stato trasformato in un organo di sola conciliazione, per cui se la nuova proposta non è accettata dal valutatore rimane valida la prima “pagellina”, salvo la possibilità di ricorrere in

giudizio, con i conseguenti inevitabili costi a carico dei lavoratori.

Del resto in molti casi i Direttori Centrali sono anche valutatori di prima istanza e vengono sostituiti nel ruolo di Presidenti da dirigenti loro sottoposti, che si trovano nella scomoda posizione di cambiare il voto espresso dal loro diretto superiore gerarchico. Come può una situazione del genere garantire imparzialità di giudizio?

In tal modo i dipendenti vengono di nuovo messi all'angolo, rischiando di rimanere incastrati in una valutazione inadeguata anche se hanno dalla parte loro motivazioni e documentazioni oggettive.

