Pubblico Impiego - Ministero dell'Economia e delle Finanze

VALUTAZIONE: UNA VITA DA MEDIANO… MA POI DECIDE IL 10!

Roma, 01/12/2017

Si è svolto nel pomeriggio di ieri il quarto incontro con l'Amministrazione sul sistema di valutazione della performance per il personale del MEF.

Ancora una volta, l'Amministrazione nel fare il riassunto delle puntate precedenti ha ripetuto le linee guida espresse nel documento di policy continuando a non accennare agli effetti concreti che produrrà, dalla presunta nuova filosofia, nei confronti dei lavoratori del MEF.

L'Amministrazione, senza presentare ancora alcun documento, ha mutato nel suo "egocentrismo logorroico" la valutazione delle performance individuali in valutazione organizzativa. Questo dovrebbe comunque avvenire con l'utilizzo di un sistema di valutazione delle competenze del singolo lavoratore, per meglio indirizzarlo nel magico e fantastico gioco del **job rotation.** Tale termine, definito con flemmatica terminologia anglosassone, rappresenta plasticamente la rotazione del lavoro assegnato ai dipendenti o addirittura del loro impiego in diversi uffici dell'Amministrazione. Il tutto - a chiacchiere - dovrebbe avvenire su base volontaria, il che fa emergere una contraddizione in termini: può il

datore di lavoro che pratica questa tecnica con l'intento di migliorare le performance dell'Organizzazione e la flessibilità del lavoro rinunciare o rischiare di vedere vanificate le aspettative di risultato a seconda che il lavoratore sia o no disposto a ruotare?

Ancora una volta la USB ha denunciato l'inconsistenza dei contenuti sia nel metodo sia nella sostanza. La nostra Organizzazione sindacale ha ribadito che la destrutturazione del salario e dei diritti prodotta dal sistema di valutazione crea in realtà ulteriori discriminazioni salariali e professionali. USB ha ribadito che anche gli ultimi accordi sottoscritti con le altre OO.SS. hanno legittimato retribuzioni differenziate legate ad esigenze di organizzazione del lavoro (indennità per addetti alla sicurezza, posizioni organizzative, fondi derivanti dal servizio NoiPA ecc.) e ha evidenziato il suo impegno per rimuovere l'intollerabile principio che le scelte organizzative dell'Amministrazione vengano pagate con i soldi di tutti i lavoratori (FUA).

Il dott. Ciccarelli ha dichiarato che non può prendere decisioni in merito ad un documento per la valutazione. La nostra Organizzazione ha quindi formalmente chiesto di conoscere quale fosse il mandato della delegazione di parte Pubblica e purtroppo i nostri timori si sono rivelati fondati. La risposta, infatti, è stata: "*dobbiamo fare un passaggio superiore*" di conseguenza il mandato muta di volta in volta a seconda degli indirizzi che i "vertici" dell'Amministrazione indicano.

Avevamo già segnalato l'assenza sospetta del Capo Dipartimento e del Direttore del Personale, veri "*deus ex machina*" di tutta questa assurda operazione, tavoli tecnici compresi. Per usare una similitudine con il mondo calcistico, tanto cara ai presenti al tavolo per "spiegare" le cose in modo semplice, la formazione delle OO.SS. ha di fronte un mediano ma poi il gioco lo decide il numero 10! Insomma, questo tavolo non ha niente di tecnico ma è un mero esercizio accademico funzionale solo a costruire un percorso di legittimazione con la complicità delle OO.SS. che ne accetteranno le conclusioni. Non poteva che essere così date le premesse, attendiamo di vedere se e come il numero 10 darà concretezza a tale sistema e ai suoi nefasti effetti.

Entro fine anno, infatti, l'Amministrazione procederà all'emanazione di provvedimenti che incideranno giuridicamente ed economicamente sui lavoratori del MEF. Continua così il percorso d'autorità iniziato con l'emanazione del DPCM in materia di valutazione, proseguito con la stesura del contorto quanto fumoso documento di "policy".

La USB continua la sua battaglia per la tutela dei diritti, per l'affermazione del principio di solidarietà e per la perequazione salariale di tutti i dipendenti del MEF.