



Pubblico Impiego - Ministero dell'Economia e delle  
Finanze

---

Dipartimento del Tesoro: i trucchetti della valutazione



Roma, 09/04/2008

La netta contrarietà delle RdB/CUB all'introduzione delle schede di valutazione, seppur in fase sperimentale, è nota a tutti.

Fin dall'inizio abbiamo duramente criticato i metodi, i modelli adottati, le procedure e, soprattutto, il merito.

Ora i fatti ci danno ragione!

Giovedì 3 aprile 2008, si è svolto un incontro tra le OO.SS. e l'Amministrazione del Dipartimento del Tesoro che ha relazionato sulla sperimentazione del Sistema di valutazione del personale

appartenente alle aree. Tutte le obiezioni e le perplessità che avevamo da tempo sollevate sono apparse evidenti, mostrando le contraddizioni del fragile castello di sabbia creato dall'Amministrazione con la sfrontata complicità di alcune sigle sindacali paradipartimentali.

Già nella fase di individuazione ed assegnazione dei compiti, si è notata una netta disparità di interpretazione ed applicazione da parte degli Uffici che, magari in Direzioni diverse, svolgono compiti analoghi.

Mancando, poi, anche i necessari criteri "oggettivi" di valutazione, i giudizi espressi da Dirigenti, appositamente "formati" per l'evenienza, sono apparsi, ad un'attenta lettura, come possibile fonte di ingiustificata e preoccupante sperequazione.

Questo ha creato forte malcontento tra i lavoratori del Dipartimento che restano gli unici a subire la vessazione della valutazione mentre, il resto del Ministero, non ha avviato alcun sistema di sperimentazione.

L'Amministrazione, dopo aver orgogliosamente vantato il fatto che solo undici lavoratori hanno dissentito o non sottoscritto la scheda, ha naturalmente tenuto a minimizzare la difformità dei dati asserendo da un lato, la normalità dello scarto e della diversa valutazione (ci mancherebbe altro!), dall'altro che la sproporzione era, comunque, contenuta a modestissimi, risibili, decimali.

Ma guarda un po'!

Al di là degli undici eroici lavoratori che hanno dissentito, vi sembra facile contestare una valutazione quando non ci sono elementi di riferimento con cui controbattere e, dall'altra parte, c'è "soltanto" l'autorità del proprio Dirigente?

Non è pensabile ritenere il rapporto dirigente-dipendente come paritario.

Poi, maliziosamente, c'è da chiedersi perché la valutazione (che va da 1 a 3) non ha preso a modello quelle cifre che, normalmente, utilizziamo nel dare voti e che già ad un primo sguardo, renderebbero bene l'idea delle differenze?

Ci sono modi diversi di leggere ed interpretare i dati.

Spesso, si usano trucchi per nascondere evidenti sperequazioni.

Così, ad esempio, la differenza tra la valutazione media assegnata per Direzioni varia dal 2,33 della Direzione I al 2,67 della Direzione VI.

Ma se, con un pizzico di onestà, invece del valore assoluto consideriamo quello relativo, ci accorgiamo che il silenzioso ed innocuo 0,34 diventa l'urlante 15%.

Smascherato il "trucchetto", c'è da chiedersi che cosa penserebbe un lavoratore della Direzione I di dover essere valutato (dapprima moralmente poi, chissà, magari anche economicamente) il 15% in meno, pur svolgendo dignitosamente i compiti a lui assegnati tanto quanto il suo collega della Direzione VI, ma avendo solo la sfortuna di non appartenere a quest'ultima struttura?

Per non parlare, poi, della mancanza di un altrettanto e fondamentale dato: l'incidenza, sulle competenze e sui compiti, dell'attività svolta da quella consistente "fetta" di lavoratori precari, interinali, subordinati e non contrattualizzati, presenti a "iosa" nel dipartimento.

Nonostante ciò, le altre sigle sindacali, dopo aver animatamente discusso tra loro davanti all'Amministrazione hanno, comunque, decantato il valore altamente positivo della sperimentazione e ringraziato l'Amministrazione invitandola a continuare su questa strada, per non "sprecare" l'ottimo lavoro svolto.

Per questo motivo, l'amministrazione ha convocato la RSU dipartimentale e le OO.SS. per il 9 aprile 2007.

Quindi, si vuole continuare ad offrire all'amministrazione la possibilità di trasformare quello che è, oggi, sperimentale ma che sarà, domani, un elemento fondamentale per diversificare il salario accessorio, monitorare unilateralmente la produttività individuale del personale, sanzionare i lavoratori più riottosi, introdurre metodologie e processi produttivi svincolati da modelli organizzativi condivisi, delegare alla dirigenza il potere alla remunerazione salariale, colpire le tutele e i diritti dei lavoratori.

## **A noi gli occhi, please !**