



## Le "cavie" del Prof. Grilli



Roma, 15/02/2008

Il 14 febbraio 2008, su richiesta della RSU del Dipartimento del Tesoro, si è tenuto un incontro con la responsabile dello SDAG del Dipartimento del Tesoro, in relazione al percorso formativo riservato ai funzionari di nuova assunzione.

Un programma di formazione finalizzato, sostanzialmente, all'acquisizione e alla valorizzazione delle competenze attraverso il rapporto fra individuo e organizzazione del lavoro.

Il progetto, articolato mediante diversi stadi di valutazione dell'attività lavorativa svolta dal funzionario (schede di rilevazione e colloqui), prevede la rotazione, ogni due anni, dei lavoratori interessati nella loro assegnazione ad altri uffici della Direzione originaria e, dopo quattro anni, il trasferimento anche in

altre Direzioni, sempre all'interno del Dipartimento del Tesoro.

A supporto di questi "esperimenti umani" praticati nel Dipartimento del Prof. Grilli, è sceso in campo anche il FORMEZ con un'attività tesa a sviluppare la motivazione al cambiamento dei funzionari coinvolti.

Questo percorso di aggiornamento dei funzionari è stato denominato, JOB ROTATION.

In realtà, dietro questo modello, nato e sviluppato in Danimarca, si cela una forma di lavoro flessibile fondato su una concezione molto semplice: un lavoratore viene mandato in formazione e, per quel periodo, viene sostituito da una persona disoccupata che ha ricevuto, precedentemente, una necessaria formazione per svolgere quella particolare attività.

Terminata la formazione, il titolare del posto, riprende le proprie mansioni all'interno dell'azienda e il lavoratore "supplente" torna ad essere disoccupato.

Quella "sperimentata" dal Dipartimento del Tesoro, dove gli attori non sono disoccupati o inoccupati ma lavoratori dipendenti neoassunti, è di tipo orizzontale e interfunzionale, ovvero su ruoli di pari livello organizzativo, all'interno della propria funzione e che prevede, però, anche la conoscenza di più funzioni.

Il vero scopo, quindi, della job rotation sperimentata nel Dipartimento del Tesoro, è la brutale necessità di praticare l'inseminazione artificiale, in un'articolazione di rilevante spessore della Pubblica Amministrazione, delle dinamiche tipiche del modo imprenditoriale che trovano il loro punto di forza, nella flessibilità e nella mobilità del mercato del lavoro.

Quindi, una job rotation non tanto invocata quanto sistema per aumentare la professionalità dei propri dipendenti o la crescita delle competenze individuali in un'ottica di benessere organizzativo, ma solo come una "nuova organizzazione del lavoro" che, a partire dalle 29 cavie di nuova assunzione, potrebbe allargarsi a tutti i funzionari e, persino, a tutti i dipendenti.

Il tutto, ovviamente, in aperta violazione con le norme contrattuali che prevedono il coinvolgimento delle organizzazioni sindacali e delle RSU, in tutti gli atti che hanno ricadute sull'organizzazione del lavoro.

La job rotation, infine, si è dimostrata, come accertato dalla recente e florida giurisprudenza, anche quale occasione per demansionare lo stesso lavoratore, relegandolo a mansioni esclusivamente di minore contenuto professionale, peraltro non collegate a quelle in precedenza svolte e proprie del suo profilo lavorativo.

Quindi, come se non bastasse quanto previsto dal nuovo CCNL (una declaratoria delle mansioni unica per le aree funzionali, l'istituzione di un sistema di classificazione del personale basato esclusivamente su fasce economiche, senza inquadramento giuridico sufficiente a rendere tutti i lavoratori più flessibili e meno tutelati), ora si aggiungono anche le "cavie" del Prof. Grilli a produrre precaria persino l'assegnazione di un lavoratore all'interno di una Direzione e di un ufficio.

Essendo convinti animalisti nonché antivivisezionisti, per il rispetto del diritto alla vita di tutti gli esseri viventi, uomini e animali, contro ogni forma di violenza, sfruttamento e prevaricazione, esprimiamo la nostra forte contrarietà a questo tentativo di introdurre forme flessibili di lavoro subordinato pubblico, camuffandolo come una riforma dell'organizzazione del lavoro.

Riteniamo l'intero progetto un rischio, oggi, per i diritti dei nuovi assunti, domani per tutti i lavoratori del Dipartimento del Tesoro (e non solo !).

Non cogliere, infine, la pericolosità di un progetto simile, come hanno fatto, invece, tutte le altre organizzazioni sindacali presenti al tavolo, non solo impedisce la tutela dei lavoratori coinvolti, ma si partecipa, condividendolo, al concetto liberista per il quale occorre sostituire le norme, le garanzie e i diritti con regole leggere, diritti minimi, un livello salariale basso e differenziato, una maggiore flessibilità, lasciando al mercato (in questo caso all'alta dirigenza che si sostituisce) il ruolo di regolatore dei rapporti.