Pubblico Impiego - Funzioni Locali

Città Metrolitana Genova: IL SISTEMA DI VALUTAZIONE E IL CONCETTO DI MERITO: LA PIU' MIOPE E OTTUSA TROVATA PER INFIERIRE ANCORA SUI LAVORATORI

PARTECIPA ANCHE TU AL SONDAGGIO ON-LINE!

In allegato il volantino

Genova, 07/04/2015

Il Manuale Operativo intitolato “Sistema di misurazione e di valutazione della performance individuale”, in applicazione del D. Lgs. 150/2009 (decreto “Brunetta”), inizia con una frase alla quale una mente poco accorta può anche credere:
“*La misurazione e la valutazione della performance organizzativa e individuale consentono il miglioramento della qualità dei servizi offerti alla collettività e devono costituire opportunità di crescita delle competenze professionali dei dipendenti dell'Amministrazione (ex) provinciale, attraverso la valorizzazione del merito*”
In realtà, quella che sembra un'affermazione banalmente logica nasconde un falso sillogismo, oltremodo camuffato da assioma, che non necessita di dimostrazione da parte di chi lo enuncia. Ma è davvero così?

Secondo voi, in una situazione come questa, con un futuro quanto mai incerto davanti, una lista di lavoratori in soprannumero già pronta, una Regione che non rispetta i patti ed è

capace di lasciare lavoratori in difficoltà, riforme della PA che ci mettono in ginocchio, una serie di spending review spaventose che ci stanno portando sull'orlo del dissesto, buoni pasto ridotti all'osso, stipendi falcidiati sempre di più, ormai da anni, …. e chi più ne ha più ne metta, secondo voi, onestamente, c'era bisogno anche di questa vessazione?
Sicuramente, l'Amministrazione poteva trovare un metodo per rendere indolore la distribuzione di quei quattro soldi di produttività.
Ma poiché la mente umana non ha limiti, lor signori hanno deciso che la farsa va portata avanti comunque, con l'appoggio di CGIL-CISL e UIL, e che devono farsi dispensatori di insindacabili giudizi, portatori del diritto di pollici alzati e pollici versi, con i cervelli infarciti dalle loro simpatie e antipatie, il tutto corredato da ridicole anticamere davanti agli Uffici dei Direttori, che chiederanno anche il benestare dei lavoratori con la loro sottoscrizione ritualizzata della famigerata "pagellina".

USB, basandosi su solide argomentazioni scientifiche, è fortemente contraria a questo sistema.

Innanzitutto il "merito", fondato su una comparazione rispetto ad un altro valore di riferimento, è sempre un concetto, ed un valore, relativo. E se stessimo misurando il valore sbagliato?

Inoltre, quale formazione hanno questi "valutatori" rispetto a quanto intendono misurare? Per es. le competenze relazionali, per dare voti minimamente "oggettivi"? Sono forse psicologi? Pedagogisti? Esperti di selezione? Niente di tutto questo: sono giuristi, ingegneri, architetti o al più, laureati in economia e commercio o scienze politiche. Ma soprattutto sono esseri umani che si arrogano il diritto, con la forza del potere intrinseca al ruolo che rivestono e senza alcuna autorevolezza, di giudicare altri esseri umani. Con l'aggravante che lo fanno appunto senza competenze, senza strumenti scientifici, senza la possibilità di neutralizzare la loro specifica soggettività (causa di errori sistematici anche nelle pratiche scientifiche di ben altro livello), fatta di simpatie, debolezze e pregiudizi. Infatti, per essere accettabile almeno sul piano formale (quindi non necessariamente giusta), la valutazione dovrebbe essere fatta da un soggetto esterno, quindi neutro.

E i danni della meritocrazia? C'è chi li ha studiati: l'applicazione del principio di merito nella pubblica amministrazione genera vistosi paradossi, enormi disuguaglianze e profonde divisioni tra i lavoratori. Un premio correlato alla prestazione non garantisce che si faccia meglio: fa di più una profonda motivazione o la passione per ciò che si fa. Questo metodo va a minare e a distruggere esattamente gli elementi in base ai quali il lavoratore dà il meglio sé, demotivandolo. **Le "pagelline" ottengono esattamente l'effetto contrario di quanto di prefiggono.**

Ma c'è di più: non dimenticate mai che chi vi giudica per distribuirvi quei quattro soldi, guadagna molto, ma molto più di voi e dall'alto delle sue decine di migliaia di euro, magari si rallegra nell'osservare gli effetti del suo assurdo sistema. I modi con cui i dirigenti attribuiscono la produttività a sé stessi è molto più equilibrato del nostro. Variazioni anche

consistenti della loro produttività, se paragonata ai lori elevatissimi stipendi, non comportano grandi sconvolgimenti nelle loro esistenze. Invece, per tutti gli altri una diminuzione di poche centinaia di euro può comportare anche rinunce all'accesso di beni primari. Su che basi costoro dovrebbero quindi essere i nostri “giudici”?

Il merito incoraggia una sola forma d’intelligenza, quella misurabile e utilitaristica. **Il merito e il legame con la ricompensa manipolano e inquinano le relazioni, privilegiando un pensiero omologante e servile nei confronti del potere e del suo arbitrio.**
Accettare la logica della meritocrazia ci trasforma in carnefici di noi stessi e fa perdere di vista gli obiettivi a cui si dovrebbe aspirare.

USB ritiene che la nostra dignità non abbia prezzo e dice NO al sistema di valutazione.

Lor signori, “i giudicanti”, semplicemente, non hanno alcun potere su di voi se non quello inconsistente affidatogli da un'ideologia pseudo aziendalista e produttivista, e da un sistema pompato da media compiacenti, foraggiati dal sistema di potere neoliberista e antisolidarista.

Voi valete di più di quei quattro fogli. Loro valgono solo in virtù di quei quattro fogli. La differenza, come vedete, è abissale.

USB, inoltre, non è favorevole alla cosiddetta “Procedura di conciliazione” (art. 18 del Manuale Operativo), semplicemente perché si tratta di una procedura tutta interna al sistema stesso, che richiama riporta tutto il procedimento alla linea di partenza, cioè al giudizio già formulato. **Il Sistema ha costruito se stesso e il suo tribunale! L'arbitro è un falso arbitro.** Se abbiamo detto che, almeno formalmente, il valutatore dovrebbe essere un soggetto neutro, questo è tanto più vero per un soggetto “conciliatore”. **Fareste giudicare l'esito di una partita di calcio al Presidente di una delle due squadre, in particolare di quella che gioca in casa?**

USB vi offre invece un altro prezioso strumento: “la scheda di valutazione dei valutatori”. Sarete voi i valutatori dei vostri giudicanti!

Compilate il questionario collegato al seguente link:

PARTECIPA ANCHE TU AL SONDAGGIO ON-LINE! (clicca qui)

E' completamente anonimo e le risposte saranno inviate in automatico a chi analizzerà i risultati, che noi elaboreremo e renderemo i report risultanti. Questa sarà la vostra

valutazione e varrà tanto quanto quella che avete ricevuto voi (se non di più). Il questionario sarà disponibile on line fino al 4-5-2015.