



## CITTÀ METROPOLITANA DI GENOVA: SINDACALISTI PIÙ REALISTI DEL RE E LAVORATORI SENZA DIRITTO DI PAROLA



Genova, 25/05/2026

### CITTÀ METROPOLITANA DI GENOVA: SINDACALISTI PIÙ REALISTI DEL RE E LAVORATORI SENZA DIRITTO DI PAROLA

Il 21 maggio si è svolto il primo di una serie di incontro tra RSU e amm.ne. In tale incontro l'amm.ne ha preso visione della proposta dell'RSU.

Giova ricordare che l'RSU contiene diverse “anime”, o “sensibilità” che dir si voglia. Queste posso avere visioni anche molto differenti.

Un punto sempre dolente sono le “valutazioni”, che servono incontrosia per la produttività, sia per le progressioni orizzontali.

L'Unione Sindacale di Base ha idee ben precise in merito.

Ricordiamo un interessante seminario, **“L'elefante nella cristalleria. Dibattito con Mauro Boarelli, autore del libro “contro l'ideologia del merito” del 10 febbraio 2024”** ed un bellissimo convegno dal titolo **“VALUTAZIONE: MERITO O ARBITRIO? Del 13 aprile 2025”**.

Di entrambi è possibile vedere le registrazioni (intranet -> bacheca sindacale -> usb -> ...) ed apprezzarne la elevata qualità.

Perché vi diciamo questo, come premessa? Semplice: per non perdere la bussola.

Infatti, tutto ciò porta l'USB ad assumere una posizione chiara rispetto alle valutazioni: fare in modo che il maggior numero possibile di lavoratrici e lavoratori abbia una progressione in un determinato numero di anni. Fare in modo, insomma, che la quota di valutazione legata al "merito", cioè alla discrezionalità del dirigente sia ampiamente compensata da fattori oggettivi. L'anzianità nella categoria (chiamiamola così per semplicità, precisando che è diversa dall'età anagrafica) è uno di questi perché rappresenta il tempo che un/una dipendente rimane in una categoria prima di poter rientrare nuovamente negli "aventi diritto", cioè tra coloro che posso concorrere ad una nuova progressione. L'esperienza professionale è legata invece all'anzianità di servizio, ma aumenta per tutti con il tempo e comunque contribuisce solo in quota parte al punteggio. Mai e poi ma deve essere un motivo di scontro generazionale.

Si può dire, sempre semplificando, che la combinazione dell'anzianità nella categoria (che si azzerà al momento di una progressione economica), della media delle ultime tre valutazioni e dell'anzianità di servizio dà origine ad un parametro che indica approssimativamente la probabilità che ha un dipendente di beneficiare di una progressione (o differenziale stipendiale).

Per quanto riguarda l'anzianità nella categoria, va' da sé che più tempo un dipendente resta in una categoria, più spazi di possibilità di avere una progressione si apre per tutti gli altri, a parità di tutti gli altri fattori.

Per quanto riguarda le valutazioni, quanto più peso si dà alla valutazione, sottraendo peso all'esperienza professionale, tanto più ci si sbilancia verso l'arbitrio (detto anche "merito").

Non è possibile fare calcoli precisi perché l'amm.ne non ha mai fornito all'RSU le graduatorie, anche anonimizzate, nonostante le molteplici richieste. Tentare di fare simulazioni senza dati si chiama stregoneria.

Il contratto prevede l'anzianità nella categoria sia di tre anni, che possono essere ridotti a due o aumentati a quattro. Fino ad oggi, l'amm.ne e l'RSU si erano accordati su tre. Un buon compromesso. Ricordiamo che, da un calcolo matematico, con due anni solo il 50 % dei lavoratori riesce a beneficiare delle progressioni e ad ogni ciclo sono quasi sempre gli stessi, con 3 anni riescono a beneficiarne il 70% , con 4 anni si arriva quasi al 90% .

Anche l'equilibrio tra quota da valutazione e quota di anzianità, variabile da area ad area (operatori esperti, istruttori e funzionari) era buon compromesso.

Improvvisamente però, l'**RSU in quota cgilcisliuil** ha scelto di ridurre a due e sbilanciare il suddetto equilibrio verso la valutazione, **perché (UDITE UDITE!!!) "così passano i più bravi"!** E questa posizione è stata portata come proposta di decentrato, davanti ad una

**attonita e sbigottita delegazione trattante.** Dirigenti e direttori che si stanno chiedendo che ci stanno a fare, visto che a decidere chi sono i più “meritevoli” lo decidono i sindacati (complici).

**All’USB sono cadute le braccia e ha precisato che la posizione dell’RSU non era unanime.**

Da qui lo scambio di ruoli: l’amm.ne ha più e più volte chiesto: “Siete sicuri? Sicuri sicuri? **Con due anni di permanenza nella categoria passeranno sempre gli stessi.** Siatene consapevoli!”. E, ricordiamoci, l’amm.me i dati li ha, l’RSU no.

Il segretario generale ha anche asserito “la meritocrazia prima di tutto!”, con tono vagamente canzonatorio.

Infine, i direttori e dirigenti della delegazione trattante hanno chiesto, comprensibilmente, se l’RSU aveva per caso in mente di fare un’assemblea, evidentemente preoccupati che l’informazione, dovuta alle lavoratrici e ai lavoratori, fosse stata fornita. Paradossale!

Significativo anche il fatto che l’amm.ne abbia preso del tempo per decidere.

L’USB, non essendo rappresentativa nelle Funzioni Locali, non può convocare un’assemblea, ma ritiene che sia fondamentale ascoltare i dipendenti. Oltretutto non fare assemblee vuol dire regalare ore all’amm.ne, visto che ogni lavoratore ha diritto a 12 ore all’anno di assemblea.

Vi invitiamo quindi a partecipare ad un brevissimo sondaggio. Tieni in comunicato a portata di mano quando rispondi. Di seguito il link:

<https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSeqDXUaw-03Z2bl2TSJvgdwy3hQ8lXux203LM40v69ukaBFw/viewform?usp=header>

**L’Unione Sindacale di Base è sempre dalla parte dei lavoratori!**

Iscriviti contattando i delegati oppure online sul nostro sito!

USB -PI Funzioni Locali - Città Metropolitana di Genova, 25/05/2026