



Città Metropolitana di Genova: NUOVE PROGRESSIONI - VECCHI PROBLEMI



Genova, 19/07/2017

NUOVE PROGRESSIONI - VECCHI PROBLEMI

Anche quest'anno le progressioni orizzontali sono state assegnate con il metodo della media delle valutazioni individuali (le famigerate "pagelline") degli ultimi tre anni e un con alcuni fantasiosi fattori di correzione.

Poiché la normativa vigente prevede che un lavoratore possa effettuare una progressione ogni due anni, quest'anno non hanno partecipato al giro di giostra della progressione i 180 lavoratori che l' hanno ricevuta lo scorso anno. Ritorneranno ad essere "aventi diritto" l'anno prossimo.

Tra gli "aventi diritto" di quest'anno hanno ricevuto la progressione più di 90 lavoratori, in tutte le categorie.

Sono rimasti del tutto esclusi dalle progressioni degli ultimi due anni più di 70 lavoratori nelle diverse categorie, soprattutto C.

A questo punto è d'obbligo porsi alcune domande sui motivi per cui questi colleghi sono rimasti esclusi. E, conseguentemente, se ha senso parlare di sistema premiante piuttosto che di sistema umiliante.

Poiché lo stesso valutatore tende sostanzialmente a confermare la valutazione precedente di uno stesso lavoratore (è un errore sistematico acclarato dalla letteratura scientifica sul concetto di valutazione), è evidente che in questo gruppo possono ricadere anche coloro che, per motivi non correlati alla effettiva produttività lavorativa, continuano a collezionare valutazioni basse.

E' possibile quindi prevedere una spirale negativa in cui coloro che beneficiano di una progressione saranno sempre gli stessi negli anni, mentre coloro che restano fuori dalle progressioni non le avranno mai.

In realtà è ancora più complesso di così: il sistema, essendo basato sulla totale discrezionalità di dirigenti e direttori, è altamente instabile, per cui è anche possibilissimo, sul medio e lungo periodo che i "beneficiari" di oggi non lo saranno per sempre. Il loro salvagente potrebbe essere ritirato in qualsiasi momento, per es. in seguito alla soppressione di un ufficio, al cambio improvviso di un dirigente, ad una malattia, alla necessità di un part-time. E potrebbero così ritrovarsi a far parte degli esclusi, più rapidamente e più facilmente di quanto loro stessi possano credere. E' un sistema crudele, dal quale "nessuno si salva da solo".

Tornando agli esclusi e in considerazione dei presupposti fin qui illustrati, è evidente che il meccanismo deve essere spezzato affinché non si trasformi in un "fine pena: MAI".

Anche perché per questi lavoratori diventa probabile che la loro condizione si trasformi in una condanna, "ai sensi della Brunetta".

La rassegnazione e gli occhi al cielo non sono la soluzione.

La principale fonte di difesa, paradossalmente, viene offerta proprio, dai principi formali del sistema di valutazione, in cui sono previste delle fasi ben precise, e che sono in buona sostanza:

- 1) la comunicazione al dipendente, tramite apposita scheda, del processo PEG cui farà riferimento la valutazione, la descrizione dell'attività richiesta, il valore atteso e gli indicatori di risultato. Quando vi è stata sottoposta la scheda? Troppo tardi? Era chiara? Vi sono stati spiegati in modo comprensibile i vostri obiettivi? Insomma, avete capito che caspita il direttore voleva da voi?
- 2) la verifica quadrimestrale dell'andamento del rendimento individuale con conseguente comunicazione all'interessato dell'esito del monitoraggio. Qualcuno vi ha comunicato in corso d'anno che non avreste avuto una valutazione sufficiente ad accedere alla progressione? Vi ha proposto dei colloqui intermedi di valutazione? Come potevate sapere cosa avreste dovuto fare di più o meglio per avere un punteggio utile ad una progressione?
- 3) è prevista una procedura di conciliazione. Conoscete tale procedura? La ritenete utile? Il sistema prevede adeguati contrappesi? Se no, perché? Se avete avuto un colloquio ai fini

della conciliazione, vi ha soddisfatto? Ha sortito risultati?

Il sistema di valutazione cui è stato ancorato il beneficio delle progressioni fa acqua da tutte le parti.

Infine, va ad aggiungere nebbia a nebbia (come se non bastasse) il sistema di attribuzione del fondo per le "particolari responsabilità". Non entrando nel merito dei criteri, del tutto arbitrari, con cui vengono definite tali particolari responsabilità, l'Amministrazione non ha mai rispettato la norma, a tutela di chi percepisce il beneficio, di informare adeguatamente e nei tempi previsti i lavoratori a cui viene riconosciuto tale beneficio e, soprattutto, coloro i quali perdono la corresponsione del fondo. Questi ultimi lavoratori, grazie a questa gestione "allegria", scoprono di non avere più particolari responsabilità e relativo beneficio economico, solo un anno e mezzo dopo. Non si chiede tanto! Solo un sistema di comunicazione appena decente e minimamente rispettoso!

Per analizzare, combattere e modificare le falle di un sistema fallimentare, USB indirà una ASSEMBLEA PUBBLICA di tutti i dipendenti di CM, da effettuarsi a settembre.

Non prestiamo più le nostre dita per tappare le falle della dirigenza di CM!

Partecipiamo all'assemblea e uniamoci nella lotta.

19/07/2017 USB -PI Città Metropolitana di Genova