



Comune di Genova: Quer pasticciaccio brutto ...



Genova, 30/07/2023

Comune di Genova: Quer pasticciaccio brutto ...

LE RICADUTE SUL REDDITO DEI LAVORATORI DI UN SISTEMA DI VALUTAZIONE SEMPRE PIU' "OPACO"

Probabilmente Gadda l'avrebbe definita un "pasticciaccio brutto" l'amara sorpresa per circa 500 dipendenti che si sono visti la busta paga alleggerita di circa 800 euro, per il "taglio" al premio di produttività.

La questione è complessa e le norme di riferimento numerose, dal D.Lgs. 150/2009, al Regolamento di Organizzazione, al CCNL, ai manuali di valutazione ...

Proviamo a spiegare:

Raggiungimento degli obiettivi e valutazione della performance del personale, dirigente e non: da ciò dipende il premio di produttività.

Il sistema di valutazione prende in considerazione:

- la performance organizzativa, correlata al grado di raggiungimento degli obiettivi prefissati attraverso la programmazione

- la performance individuale, analizzata in riferimento al contributo del singolo lavoratore rispetto ai risultati a fronte degli obiettivi individuati dalla programmazione annuale; oltre ai comportamenti organizzativi, ossia le modalità attraverso le quali il singolo lavoratore svolge le attività e i compiti propri della posizione di lavoro che occupa.

Le schede di valutazione che i dipendenti ricevono vengono predisposte dal dirigente di riferimento mentre quelle dei dirigenti seguono di massima il seguente schema:

-il Segretario/Direttore Generale per i Vice Segretari Generali e Coordinatori di struttura e per i Direttori; -il Direttore di riferimento per i Dirigenti.

Il problema deriva dal meccanismo che lega la valutazione dei dipendenti a quella dei dirigenti.

Per cui anche se il singolo lavoratore ha una “pagellina” con ottime valutazioni può accadere che il dirigente abbia una “pagellina” con valutazioni basse.

Il meccanismo comporta che anche il dipendente ne paghi le conseguenze, venendo penalizzato dalla cattiva performance del dirigente di riferimento.

Ancora una volta sono quindi i lavoratori a fare le spese di un sistema di valutazione delle performance a dir poco contraddittorio ed “opaco” nei criteri di fondo e nell’applicazione degli stessi.

Il giudizio dell’Unione Sindacale di Base circa il suddetto sistema è da sempre decisamente critico. Da sempre abbiamo evidenziato l’estrema discrezionalità delle valutazioni, la penalizzazione oggettiva dei dipendenti reduci da periodi di assenza per maternità, per malattia, per infortunio, o che fruiscono della L. 104 per sé o per propri familiari. E che dire dei lavoratori disabili? Un meccanismo che, ben lungi dall’essere motivante, diventa spesso demotivante per la maggioranza dei lavoratori. Un meccanismo da rimettere radicalmente in discussione, da ribaltare nei suoi presupposti e nei suoi esiti.

Si tratta di una lotta non solo sul piano sindacale, ma anche politico ed etico. E sottolineiamo politico, dal momento che i tratti salienti del sistema di valutazione sono stati sottratti alla contrattazione fra le parti, per essere gestiti a livello governativo con lo strumento del Decreto Legislativo e delle relative circolari interpretative, al fine di disarmare anche i sindacati più combattivi e conflittuali, come il nostro.

UNITI SIAMO IMBATTIBILI, ISCRIVETEVI A USB !

USB/P.I. – Comune di Genova Genova, 28.7.2023 (f.to in proprio Via Cantore 29/2)