



Provincia di Genova. PERFORMANCE: QUANTO "VALIAMO"
NON LO DECIDETE VOI. ALLARME ROSSO! ANCORA
PERDITA DI SALARIO, ALTRE GOCCE DI SANGUE CHE SE
NE VANNO

In allegato il volantino



Genova, 31/03/2014

In questi giorni stiamo ricevendo le famigerate schede di valutazione. Per la prima volta viene applicato il "Sistema di misurazione e valutazione della performance individuale" di brunettiana memoria.

Più brunettiana di Brunetta, la nostra amministrazione, con il consenso di CGIL-CISL-UIL e Dicap, lo applica in modo miope ed arrogante.

1. Attacco alla dignità e alla professionalità.

Nel nome della “meritocrazia” si compie un attacco spietato alla dignità dei lavoratori, sottoposti al “giudizio universale” di dirigenti e direttori che spesso non hanno neanche la più pallida idea dell'attività dei lavoratori, tanto più quando è svolta in autonomia.

Ormai è evidente che attraverso questo tipo di "valutazioni", totalmente discrezionali e adottate d'autorità, la struttura gerarchica, per autolegittimarsi, mira a mettere sotto pressione (e a condurre ad un totale asservimento) i lavoratori dipendenti. E non è peregrino il sospetto che servano, tra l'altro, a “raffreddare” le menti più “pensanti” e a premiare quelle più servizievoli e perciò gradite alla dirigenza.

Ma proprio ora che il nostro lavoro è in pericolo, questa operazione potrebbe contribuire a giustificare agli occhi della collettività la perdita di salario e la riduzione dei posti.

Il “Sistema di misurazione e valutazione della performance individuale” prevede all'art. 18 la cosiddetta “procedura di conciliazione”, chiamata comunemente “ricorso”. Tale procedura è un sistema dentro il sistema, costruito appositamente per alimentare il sistema stesso. Nei fatti è un parto dalle stesse menti che hanno generato il sistema di valutazione. Infatti, quando viene messa in atto la procedura di conciliazione, non sarà un soggetto terzo, indipendente, a valutare la situazione, alla fine il giudizio sarà rimesso al dirigente che l'ha formulato. Per questo ci crediamo poco.

Purtroppo la presa di coscienza da parte di noi lavoratori è un processo lungo, si sa, e mentre questo lentamente matura (speriamo), assistiamo a “divertenti siparietti” in cui i lavoratori si accapigliano tra di loro e preparano ricorsi perché hanno preso 330 invece che 380 come il vicino di scrivania. Si scervellano a ripercorrere l'attività lavorativa dell'ultimo anno, chiedendosi dove hanno sbagliato. Oppure sono particolarmente soddisfatti perché il sistema li ha finalmente “premiati”, avendogli riconosciuto più del collega, che non è così meritevole come loro.

Tutti questi affanni sono fuorvianti, quando si pensa che comunque la differenza tra un lavoratore e l'altro sarà mediamente di poche decine di euro mentre la vera perdita economica si sta consumando in un altro modo.

2. Meno soldi in busta paga, più soldi nelle casse dell'Amministrazione. E ci sono i soliti, che non perdono mai.

Con l'applicazione del “Sistema di misurazione e valutazione della performance individuale” si attua un vero e proprio taglio del nostro salario reale e in particolare ci viene decurtata per l'ennesima volta la produttività.

Il trucco e l'ingiustizia risiedono in queste tre opzioni:

perché la “performance operativa”, nella prima parte della scheda, è praticamente sempre valutata col 100%? Il giudizio sulla prima parte (processi PEG considerati) è strettamente legato alla valutazione della performance dei dirigenti/direttori, per cui verrà assegnato a tutti il massimo possibile. E così a loro non verrà decurtato niente. Facile no? Per informazione, a corollario di quanto già detto, le posizioni organizzative continuano ancora una volta a non essere toccate, se non in minima parte.

cosa succede se qualche collega prende il 100% (punteggio 500) nella seconda parte della scheda, ossia nei “comportamenti organizzativi”? Se qualcuno riceve il massimo del punteggio (da notizie di popolo questo caso non si dovrebbe presentare), incassa tutti i soldi relativi alla differenza tra un punteggio al di sotto del massimo e il massimo possibile. Esempio: se a tutti i lavoratori è attribuito il punteggio di 380, il lavoratore (se esiste) che ha ricevuto 500 incassa una quota proporzionale alla differenza tra 500 e 380 di tutti.

cosa succede se nessuno prende il 100% (punteggio 500) nella parte “comportamenti organizzativi”? Se nessun lavoratore raggiunge il punteggio massimo, l'amministrazione ci sequestra una parte consistente del fondo per la produttività, quantificabile in circa il 18% del fondo complessivo. Con i sistemi precedenti, almeno, l'intero fondo veniva erogato ai lavoratori. Il frutto di questa rapina dovrebbe essere accantonato per l'anno successivo e così all'infinito. Il rischio prevedibile consiste nell'arrivo del ministro di turno che per decreto cancellerà l'accantonamento in nome dei mercati e dell'Europa che ce lo chiede.

Infine, qualche doverosa riflessione su chi paga il prezzo più alto e rende, se ancora non fosse chiaro, più evidente l'iniquità del sistema e l'arroganza dei nostri burocrati.

L'erogazione della produttività è anche strettamente legata alle presenze. In questo modo il sistema penalizza in modo pesantissimo tutti coloro che per motivi personali, anche gravissimi, sono costretti ad utilizzare la legge 104. E' il caso di colleghi che sono stati sottoposti a terapie salvavita e che usufruiscono di conseguenza della L. 104: non sono mai stati rivisti i loro obiettivi e, nonostante tutto, hanno sostenuto notevoli carichi di lavoro. Analogo discorso vale per le maternità, gli infortuni su lavoro, la L. 104 in situazioni familiari difficili.

In alcune Direzioni, questi colleghi sono stati doppiamente penalizzati, sia per le assenze, sia perché il dirigente/burocrate di turno, anche di fronte all'evidenza di un consistente sforzo per assicurare la continuità del lavoro da parte del lavoratore, si è arrogato il diritto di attribuire punteggi bassi. Ma questa è la loro giustizia.

3. Conclusioni: il sistema irrimediabile e la necessità di “rivoltare il tavolo”.

USB non ha intenzione di impegnarsi al 100% nelle “procedure di conciliazione” ex art. 18 del “Sistema di misurazione e valutazione della performance individuale” perché, come già detto, questo passaggio è assolutamente una finzione. Inoltre, per esperienze passate possiamo dire che solo in pochissimi casi il giudizio è stato modificato, e comunque solo di

poco: insomma, il ricorso si è rivelato per quello che è: una presa in giro!

Invitiamo i lavoratori a impegnare meglio il proprio tempo, rinunciando ad inutili perdite e di tempo e operando una scelta più utile: compilare la lettera di disdetta da CGIL-CISL-UIL e Dicap, che hanno avallato da sempre questo sistema.

La proposta di USB inoltre non finisce qui: noi proponiamo di manifestare la nostra opposizione e la nostra denuncia verso la negatività del nuovo regolamento predisponendo delle schede di valutazione simili a quelle ufficiali, con le quali i lavoratori potranno giudicare in forma anonima i loro dirigenti/direttori e i posizionati.

Vi informiamo inoltre che nel Comune di Bari USB ha proceduto con una diffida legale rispetto alle inadempienze e prevaricazioni derivanti dalle modalità di applicazione della Legge "Brunetta", seguiremo con attenzione questa opzione.

**POICHE' L'ATTACCO QUESTA VOLTA E' SENZA PRECEDENTI, DATO CHE ANDRA'
A TOCCARE OLTRE ALLA NOSTRA DIGNITA' ANCHE IL NOSTRO GIA' MISERO
SALARIO, LA NOSTRA DIFESA DEVE ESSERE SENZA PRECEDENTI. ALZARE LA
TESTA INSIEME: SI PUO' E SI DEVE!**

Genova 30-3-2014