

Nuovo sistema di valutazione: più potere ai dirigenti, più divisione tra i lavoratori

Probabilmente a causa del periodo estivo, è passata sotto silenzio un'importante circolare dello scorso 8 luglio, indirizzata a tutti i Direttori e, per conoscenza, alla Rsu e alle organizzazioni sindacali, avente come oggetto la valutazione del personale.

Con la Delibera di Giunta n° 110 dello scorso 30 gennaio è stato infatti modificato il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance dei dipendenti (SMVP) introducendo nuovi criteri e nuovi indicatori.

Questa circolare si propone di dare ai cosiddetti "valutatori" (Dirigenti e P.O.) delle indicazioni operative per svolgere il proprio compito secondo le linee guida stabilite dall'Amministrazione.

Perché è importante?

Perché seguendo una tendenza consolidata sia a livello nazionale che a livello di ente, il nuovo sistema di valutazione punta ad alzare notevolmente l'asticella delle competenze richieste, ben al di là di quanto previsto dai contratti e dai profili professionali, con l'obiettivo di diversificare il più possibile la valutazione e di aumentarne il peso sia rispetto al salario (ricordiamo che una quota del premio di produttività è legata alla valutazione della performance individuale) sia rispetto alle possibilità di carriera (la valutazione è uno degli elementi che concorrono a formare le graduatorie delle progressioni verticali).

Il risultato è che si aumenta considerevolmente il potere dei "valutatori" e si crea una insana concorrenza tra i lavoratori che, per essere tra i pochi destinatari dell'intera quota del premio di produttività e poter effettuare un avanzamento di carriera, saranno indotti a compiacere i dirigenti e a "fare le scarpe" ai propri colleghi.

Noi siamo da sempre contrari alle cosiddette "pagelline" e a legare una parte del salario e la possibilità di progressione di carriera alla valutazione dei dirigenti, che è soggetta a discrezionalità e può essere viziata da simpatie e antipatie personali o politiche.

Il premio di produttività deve essere uguale per tutti* (meglio sarebbe se fosse trasformato in quattordicesima mensilità, cioè in salario certo) e le progressioni verticali devono avvenire sulla base di criteri oggettivi (anzianità e titoli di studio) e di prove di selezione.

Non lasciamoci dividere (e dominare).

La solidarietà è la nostra arma più potente.

