

10/11/2009

DOGANE: ANTICIPATA, CON UN ACCORDO SINDACALE, LA VALUTAZIONE INDIVIDUALE DEI DIPENDENTI; PERCHÈ TANTA SOLERZIA?

Lo scorso 5 novembre, l'Amministrazione doganale, assieme alle OO.SS. "rappresentative", si è premurata di dare attuazione a quanto previsto dall'art. 15 del CCNI di Agenzia, stipulato, si ricorda il 29/7/2008.

Il comma 9 del suddetto articolo prevedeva la predisposizione, con successivo accordo da stipularsi entro 90 gg., dei criteri di valutazione delle prestazioni individuali e le modalità di erogazione dei relativi importi in relazione all'apporto individuale profuso per la produttività dell'ufficio. La "simulazione tecnica" di tale sistema di valutazione sarebbe dovuta partire "nell'ultima parte dell'anno 2008".

Dobbiamo dire che, **nel contesto che si stava creando col famoso D.L. 112/2008 e con la gogna non solo mediatica ma anche istituzionale, non sentivamo proprio la mancanza di un ulteriore "strumento di giudizio".**

Ora siamo alle porte di uno stravolgimento del lavoro pubblico che, dopo i millantati benefici della "privatizzazione" (forse solo per qualche privilegiato), vuole tradurre il modello tayloristico dell'industria (meccanica, peraltro) a tutta la P.A., sul presupposto che questa possa produrre beni e servizi come qualsiasi altra azienda privata, confinando gli inerti sindacati al ruolo di meri spettatori (per poi, forse, escluderli del tutto?).

Il 15 p.v. infatti entrerà in vigore il D.Lgs 150/2009. Tale Decreto sancisce definitivamente un dato difficilmente confutabile: la riforma del 1993, voluta trasversalmente, è stata un completo fallimento, avendo mutuato per il lavoratore dipendente **IL PEGGIO DEL PUBBLICO COL PEGGIO DEL PRIVATO.** La "riforma" ha consentito solo a qualche privilegiato di fare man bassa di risorse, garantendo tuttavia ai più, redditi sempre più bassi (e che lo saranno sempre di più), una indefinitezza di ruoli e funzioni, annullando di fatto il diritto alla progressione in carriera, nonché garantendo l'incertezza del futuro e l'inconsistenza del diritto ad una esistenza veramente libera e dignitosa!

Dicevamo dunque che in questo clima spuntano, il 5 novembre u.s., dal tavolo comune, alcuni accordi. Ora, con riferimento particolare all'accordo sul "Sistema di valutazione dell'apporto individuale alla produttività dell'ufficio", ci domandiamo: "qui prodest?" A che (o a chi) giova? Era proprio il caso, date le novità normative, confezionare un accordo ad oltre un anno di distanza dalle previsioni dell'integrativo proprio in una materia dove tutto è da costruire e per la quale dovranno prima costituirsi e poi pronunciarsi organismi – anche di livello nazionale – a tal fine individuati? Decisamente poi ci lascia perplessi la solerzia con la quale l'amministrazione ha corrisposto alla dirigenza le direttive applicative del nuovo impianto disciplinare; non vorremmo infatti che la novità legislativa venisse interpretata in modo esclusivamente unilaterale, tanto da far apparire i dipendenti quali unici destinatari della riforma!

Deve invece essere evidenziato come, già dalla legge delega **la valutazione della performance debba essere estesa "anche ai comportamenti organizzativi dei dirigenti".**

In particolare poi **non può dimenticarsi come l'art. 14, c. 5 di detto decreto preveda che l'Organismo indipendente di valutazione della performance curi annualmente "...la realizzazione di indagini sul personale dipendente volte a rilevare il benessere organizzativo ed il grado di condivisione del sistema di valutazione nonché la rilevazione della valutazione del proprio superiore gerarchico da parte del personale..".** Più responsabilità, più impegno, più efficienza e, soprattutto, più trasparenza, quindi, per tutti, non solo per qualcuno!