Unione Sindacale di Base

Dogane - non è un buon giudizio a fare buona la valutazione

I sindacati affrontano i problemi in maniera diversa



Roma, 06/03/2014

Nella riunione di ieri abbiamo avuto conferma che le altre OO.SS si apprestano ad avallare e accompagnare il sistema di valutazione individuale cercando di ritagliarsi un ruolo sulla pelle dei Lavoratori.

Non sarà una fase di verifica in più a metà anno, una riduzione del punteggio da 1 a 25 ad 1 a 10, né il riconoscimento di un ruolo delle OO.SS. nei ricorsi, a rendere “buono” un sistema di valutazione che sta già avendo le prime conseguenze negative negli uffici.

Richieste di cambio di profilo orario o cambi turno, accompagnate da espliciti riferimenti al fatto che se non si accetta se ne pagheranno le conseguenza in sede di valutazione, sono da considerarsi anomalie, abusi di potere?

No, questo potere gli è stato dato. Poco importa se il ricatto avverrà in maniera esplicita, se verrà inserito in maniera naturale, quasi scontata, fra gli esempi in una nota chiarificatrice di una direzione Regionale (vedi Bologna) o rimarrà implicito, sarà comunque su queste basi che verremo valutati.

Se consideriamo che verrà usato non solo per assegnare una quota di incentivazione economica , ma anche per indirizzare formazione, progressioni economiche, attribuzione di incarichi, in pratica tutta la nostra vita lavorativa, avremo chiaro il quadro che si sta delineando, un premio alla rinuncia dei propri diritti, una punizione per chi non può o non intende farlo.

Se consideriamo che di questo strumento si stanno appropriando, e non può che essere così data l'organizzazione territoriale dell'agenzia delle dogane e dei monopoli, non solo i dirigenti ma anche chiunque verrà chiamato a dire la propria sulla formazione del giudizio, avremo un quadro del pericolo a cui stiamo andando incontro, ovvero la creazione di un vero e proprio caporalato, con inevitabili conseguenze sul clima lavorativo negli uffici, soprattutto in quelli piccoli.

Del resto è risaputo che a dare giudizi sono capaci tutti. Qualche dubbio c'è invece per il comitato di valutazione (l'organo chiamato a pronunciarsi sui ricorsi, presieduto dal dirigente di vertice), visto che la direttiva individua come cause di incompatibilità gli art. 51 e 52 del codice di procedura civile. Fra tali cause ci sono le parentele ma anche le inimicizie e la commensalità abituale, tutte fattispecie facilmente riscontrabili nei nostri uffici, che se fossero state estese al giudizio vero e proprio e non solo ai ricorsi, renderebbero il sistema di fatto inapplicabile.

Nella riunione di ieri l'unico caso in cui si è detto di volere intervenire è stato quello in cui il dirigente chiamato ad effettuare la valutazione avesse a sua volta ricevuto una valutazione negativa. Con l'occasione ci è stato spiegato che ora abbiamo un sistema di valutazione dei dirigenti molto più credibile rispetto al passato, in quanto si è provveduto a rimuovere le resistenze ad un giudizio obbiettivo mitigando le conseguenze economiche di una valutazione non positiva. Bene, nessuno scrupolo ora per i lavoratori livellati?

C'è chi spera in un buon giudizio, e chi, come noi, pensa che non sarà un buon giudizio a rendere buona la valutazione. A giudicare dalle prime richieste arrivate dagli uffici, i Lavoratori sanno bene da che parte stare.

USB Unione Sindacale di Base - Confederazione Nazionale

via dell'Aeroporto 129 - 00175 - ROMA - Tel: 06.59640004 - Fax: 06.54070448 - usb@usb.it