Unione Sindacale di Base

PROGRESSIONI E VALUTAZIONE

PUBBLICATE LE GRADUATORIE SUI PASSAGGI DI FASCIA: TUTTI CONTENTI?



Roma, 21/07/2016

Quando nell'estate del 2015 fu siglato da CGIL, CISL e SALFI l'accordo sulle progressioni economiche non esitammo a definirlo un vero e proprio ricatto che trasformava i nostri diritti in concessioni. La valutazione, infatti, costituiva, all'interno di quell'accordo, il vero elemento di selezione insieme con i titoli di studio e professionali perché l'anzianità di servizio era resa innocua con punteggi ridicoli e sterilizzata dagli otto anni in poi.

Ma i firmatari replicavano "che tanto sarebbero passati tutti"….

A parte il clamoroso ritardo col quale si è pervenuto alla pubblicazione della graduatoria (il semplice scorrimento della precedente graduatoria, da noi fortemente sostenuto, avrebbe consentito di accelerare i tempi e

cominciare ad avviare un bando per nuove progressioni economiche), ora vengono al pettine tutti i nodi della valutazione: tanti colleghi hanno scoperto di avere ricevuto un punteggio bassissimo o addirittura un punteggio pari a **0**, cioè la sostanziale inadeguatezza a svolgere il proprio lavoro.

Una vera e propria provocazione per chi, quotidianamente, con contratti bloccati ormai da sette anni e condizioni di stress lavorativo sempre maggiori, continua a svolgere il proprio lavoro.

Una provocazione che non serve, o meglio magari serve a “qualcuno” per punire i rompiscatole, i non allineati, per mandare segnali precisi ai lavoratori: i direttori possono decidere a piacimento del loro destino.

E poco conta che questa volta sono riusciti ad ottenere il passaggio di fascia, perché quella valutazione resterà nel fascicolo personale del lavoratore. Ma soprattutto, quello che più conta è che si è sdoganato un principio che consegna all’amministrazione potere di vita e di morte su tutta la vita dei lavoratori.

Non è un caso che, solo pochi mesi dopo quell’accordo, il MEF abbia presentato uno schema di DPCM che introdurrà la valutazione della performance individuale (VPI) e che deve essere letto insieme a quel D.lvo 150 del 2009 che prevede il licenziamento per scarso rendimento dopo la collocazione ripetuta nella fascia di merito più bassa: stiamo parlando di un meccanismo che consente all’amministrazione di inserire almeno il 30% dei lavoratori nella fascia di merito più bassa.

Nulla a che vedere, quindi, col tanto sbandierato merito, ma il solito strumento per gestire a piacimento soldi e futuro dei lavoratori, col beneplacito delle OO.SS firmatarie.

Occorre a questo punto che ognuno si assuma le proprie responsabilità: è vero, per quanto a nostra conoscenza, che coloro che hanno presentato domanda hanno conseguito tutti il passaggio di fascia, ma è

altrettanto vero che, per la prima volta, si è consentita una valutazione collettiva che delinea un futuro dalle conseguenza imprevedibili.

L’abbiamo sempre detto. Non servono strumenti di valutazione, servono invece risorse per sbloccare i contratti, per rifinanziare il salario accessorio, per riaprire percorsi di crescita professionale, per nuove assunzioni: contenuti presenti nella piattaforma contrattuale che USB Agenzie Fiscali ha già presentato all’Aran.