



Federazione Regionale USB Liguria

DPI Genova.IL NUOVO CHE AVANZA: LE PAGELLINE DI MERITO le mistificazioni sul sistema di valutazione dei dipendenti



Genova, 04/04/2022

IL NUOVO CHE AVANZA: LE PAGELLINE DI MERITO

le mistificazioni sul sistema di valutazione dei dipendenti

Le OO.SS. nazionali, ad eccezione della sola Usb, hanno approvato con l'accordo del 1° dicembre u.s. il sistema di valutazione individuale del personale non dirigenziale. Torna in auge il D.Lgs 150 del 2009 del ministro Brunetta (*quello che circa trentamila lavoratori hanno appena invitato a dimettersi per scarso rendimento!!!*); era stato avviato un percorso di circa due mesi durante il quale Usb aveva posto alcune importanti questioni fondate sulle problematiche già riscontrate laddove si era già proceduto ad applicarlo, p.e. Inps e l'Agenzia delle Dogane.

Vi dicono che il sistema è sperimentale e non porterà a conseguenze ...

Peccato che tutti sappiano, per esperienza anche recente, p.e. le maggiori aperture al pubblico, che non c'è niente di veramente sperimentale nei cambiamenti organizzativi dell'Agenzia. Sarà decisivo per l'attribuzione delle progressioni economiche, differenziare ulteriormente il salario di produttività (già differenziato in base alle aree per la produttività collettiva, alle attività per la produttività individuale, alle differenze di retribuzione e il mansionismo) e per le attribuzioni di incarichi. Usb sfrutterà questa presunta sperimentalità per lottare e riproporre modifiche sulla base di quello che anche i lavoratori ci faranno presente...

Vi descrivono entusiasticamente le procedure di valutazione, che servono a farvi lavorare e risolvere problemi in gruppo, così da raggiungere con facilità gli obiettivi.

Peccato che da sempre ci siano le unità organizzative con i rispettivi responsabili a partire dai capi team e che già sia loro dovere organizzare in squadra il lavoro dei colleghi e migliorare l'efficienza raggiungendo gli obiettivi prefissati (in genere sempre raggiunti, nonostante le gravi carenze di organico). Ad ogni batter di ciglia si ristrutturano gli Uffici, si cambiano i modelli organizzativi, si alternano direttori provinciali e incaricati, nel caos più totale...

Tutta retorica, e fuffa, che nasconde le inefficienze organizzative ben note a livello centrale e ne fa ricadere le responsabilità dal livello centrale a quello periferico, ovvero sui lavoratori, quelli stressati, abituati da decenni ad affrontare quotidianamente le problematiche del lavoro e le richieste dei cittadini. E' la propaganda BRUNETTIANA.

Inefficienze ben note, sulle quali i colleghi potrebbero organizzare simposi come esperti, a partire dall'enorme mole di lavoro ricaduta sugli organici ridotti all'osso per il moltiplicarsi dei canali telematici e di accesso del contribuente all'Ufficio, l'incremento di richieste pervenute con mail e Pec, problematica irrisolta e che si complicherà, temiamo, con l'attivazione delle video-chiamate e la spinta sui servizi agili, creando una nuova babele dagli effetti tutti da scoprire nei propri mesi.

COSA NON VA BENE:

- l'assegnazione degli obiettivi avrebbe dovuto partire da gennaio, gli obiettivi numerici non sono definiti, ma potranno variare nel corso dell'anno, non sussiste alcuna garanzia che il personale possa *sindacare* l'adeguatezza dell'obiettivo rispetto ai reali carichi di lavoro, attuali e futuri; i pezzi da lavorare non sono bulloni ... Molti dirigenti e valutatori non sanno esattamente cosa facciano i singoli dipendenti ... e sarà bene ricostruire la lista delle mansioni, parcellizzate anche con le condivisioni, sulla base delle DDS, delle mail e della procedura Aria.

- chi raggiungesse l'obiettivo numerico potrebbe non essere adeguato sulla base di criteri del tutto arbitrari e fumosi, quelli delle griglie sui comportamenti che vi

riportiamo nella scheda che segue) ; la criticità riguarda tutti, anche chi potrebbe legittimamente aspirare ad un giudizio di eccellenza ed è considerato positivamente sinora, per la difficoltà di poter confutare i criteri davanti a qualsiasi arbitrato (e non ci sarà un arbitrato di terzi rispetto all'Agenzia....) mentre una buona organizzazione dovrebbe far sì che tutti, partendo dalle medesime condizioni, possano “meritare” un giudizio eccellente o più che adeguato;

- ora sono già partiti i colloqui di patto - ma patto tra chi??? tra pari??? : arrivano a fagiolo perché il personale con carichi di lavoro incrementati dai massicci pensionamenti non possa nemmeno esprimersi criticamente ...

VOTA CHI E' DALLA PARTE DEI LAVORATORI, COME SEMPRE E CON COERENZA.

Alcune domande da porre ai valutatori

PROBLEM SOLVING	<i>È sempre in grado di affrontare in modo autonomo questioni complesse, producendo soluzioni corrette e percorribili</i>	Quali sono le questioni più complesse del lavoro e quali le linee guida per trovare soluzioni corrette?
IMPEGNO E AFFIDABILITÀ	<i>Nella gestione del lavoro e nei rapporti professionali rispetta sempre le regole organizzative. Fornisce un apporto assiduo e costante nelle attività assegnate intensificando spontaneamente gli sforzi in caso di urgenze o picchi di lavoro. Per l'affidabilità che dimostra è un punto di riferimento per i colleghi e per i superiori.</i>	Cosa significa essere affidabile per i colleghi e i superiori?
COLLABORAZIONE E LAVORO DI SQUADRA	<i>Offre sistematicamente la propria collaborazione ai colleghi, ascolta, condivide le informazioni e integra gli spunti del gruppo e/o dei colleghi per orientare il proprio lavoro. Si relaziona in modo flessibile, previene conflitti e incomprensioni e promuove lo spirito di squadra.</i>	In quali momenti preferisci confrontarti con i colleghi condividendo le informazioni? Il tuo contributo anche in caso di incomprensioni?
COMUNICAZIONE	<i>Presenta sempre le sue idee argomentandole in modo efficace ed incisivo. Sceglie le modalità comunicative in funzione degli interlocutori, della situazione e degli obiettivi da raggiungere. La sua comunicazione si distingue sempre per chiarezza, coerenza ed efficacia argomentativa.</i>	Cosa significa scegliere la modalità comunicativa in relazione agli obiettivi? In quali momenti preferisci confrontarti con i superiori?
CAPACITA' DI ORGANIZZAZIONE DEL PROPRIO LAVORO	<i>Individua le priorità nelle attività da svolgere e riesce a rispettare o anticipare le scadenze anche in situazioni difficili o impreviste, garantendo alti livelli di accuratezza.</i>	Quanta autonomia hai nel definire le priorità nelle attività? In caso di carenza d'organico come gestisci le scadenze mantenendo l'accuratezza?

