Proverbio indiano

“Prima di giudicare un uomo camminare per tre lune nelle sue scarpe.”

Il sindacato ha un importante ruolo di vigilanza sull’equità della distribuzione dei risultati dell’attività lavorativa: emolumenti accessori abbinati a meccanismi di valutazione; criteri utilizzati per la valutazione professionale .
I secondi, per correttezza, per logica e per non incappare (in modo superficiale e pressapochistico) in una mortificazione professionale dei lavoratori dettata da esigenze economiche, devono essere indipendenti dal budget che l’Amministrazione e/o il Collegio di indirizzo (anche in virtù delle esigenze di bilancio e/o controllo della spesa) ha messo a disposizione.
Di contro, si corre il serio rischio di fare delle valutazioni fasulle, condizionate dall’obiettivo di rispettare un voto medio che, sebbene permette di rientrare nella somma messa a disposizione per quel beneficio, annulla, in modo eclatante, lo scopo stesso del sistema di valutazione che deve essere caratterizzato dalla trasparenza dalla equità e servire ad orientare e a favorire la partecipazione del lavoratore al conseguimento degli obiettivi di miglioramento dell’organizzazione del lavoro .
La valutazione deve essere fatta attraverso l’osservazione del lavoro e la lettura delle professionalità e in nessun caso può dipendere dalla erogazione dei benefici economici.
Pertanto, se dovessimo riscontrare – speriamo vivamente che ciò non sia successo-, quello che da un po’ di tempo si sente dire nei corridoi: “ in linea di massima la media per la valutazione del personale – PAI- non deve superare il 3,5 su 5 per ogni Direzione e/o Ufficio”, la questione inizierebbe a diventare veramente preoccupante.
Anziché assegnare il premio in base al merito si stabilisce il merito (voto) in base al premio, generando anche una questione di carattere etico: giudicare le prestazioni di un dipendente in base al bilancio. Anche da un punto di vista matematico la cosa è errata, perché le medie sono altamente instabili (ricordate i polli di Trilussa) in quanto ci sono pochi funzionari per singolo ufficio.
Un Preside e/o un Rettore per far rientrare le borse di studio e/o i premi in un budget minore , non può dire ai professori di abbassare i voti (mortificando gli sforzi degli alunni – specialmente i più meritevoli-), ma ha il dovere/ obbligo di lasciare inalterati i giudizi e attivare (parallelamente) un accordo con le parti sociali, per ritoccare le somme disponibili per premi e borse di studio .
Abbiamo la presunzione di poter dire che i lavoratori dell’AGCOM preferiscono una corretta valutazione che gratifica in modo trasparente il loro operato , a qualche euro in più.
Insomma, il voto deve essere indipendente dalla somma di denaro disponibile.
Inversamente si alimenta l’insoddisfazione e la mortificazione del personale e si arriva al paradosso che per risparmiare dobbiamo autocertificare , che, mediamente , siamo tutti (con la probabile eccezione dei soliti noti) un po’ più “asini” dell’anno precedente.

Speriamo vivamente che non sia stata persa un’altra occasione .

RSA FISAC CGIL AGCOM