

Lettera aperta al ministro Maurizio Martina

Egregio Sig. Ministro,

ci perdoni per l'impudenza ma, sebbene ci sia noto che Lei non abbia molto a cuore i problemi dei lavoratori del suo Ministero, siamo costretti a farle perdere un pò del suo prezioso tempo per esporle qualche ragionamento.

Forse Lei non sa che noi lavoratori siamo sottoposti ad un sistema di valutazione della performance del tutto inefficace ma, soprattutto, discriminatorio.

Lo abbiamo segnalato un numero infinito di volte e, francamente, ci siamo anche stancati di ripeterlo. Della sua inadeguatezza se ne accorgerebbe anche un bambino ma nessuno, dai vertici di questa Amministrazione fino ad arrivare ai remuneratissimi componenti dell'OIV, sembra se ne sia accorto.

Certo, fa comodo "non vedere" ma, se qualcuno avesse il buon gusto di dare un'occhiata ai risultati di questo sistema di valutazione non sarebbe male...

Tra l'altro ci auspichiamo che nessuno dei rappresentanti di vertice della nostra Amministrazione vada vantandosi, in pubblici consessi, di quanto questa Amministrazione sia esemplare in materia di premialità! Perché i maligni potrebbero pensare che si scambia un traliccio elettrico per la Torre Eiffel...

Eppure noi lavoratori - quelli che portano avanti questo baraccone, per la cronaca - sappiamo che gli importi del salario accessorio sono direttamente correlati al raggiungimento degli obiettivi. Per questo vale la pena di accennare dell'aumento del 30% circa di campioni e controlli in più rispetto agli anni precedenti per raggiungere l'obiettivo minimo dell'Ufficio per il personale dell'Icqr. Un aumento non comprensibile, se posto in correlazione all'elevato numero di lavoratori andati in quiescenza: si chiede di adempiere ad un carico di lavoro maggiore ma con un numero inferiore di unità di personale, con un minor numero di autovetture che, per giunta, sono sempre più vecchie!

Per carità, i vertici dispongono e noi operiamo, ma qualche dubbio ci rimane...

Perché il problema vero, per tutti i lavoratori del Mipaaf (nessuno escluso), è che nel sistema di valutazione l'aumento dei compiti da assolvere incide direttamente sul parametro "*raggiungimento degli obiettivi dell'ufficio*", che è il componente della valutazione della performance individuale sul quale si applica la decurtazione del coefficiente di presenza e da cui viene determinata la quota di salario accessorio spettante.

Quanto è legittimo introdurre una variabile indipendente che incide direttamente sulle quote di salario accessorio dei lavoratori? Perché a noi è ben chiaro che l'incremento di lavoro rispetto ai dati storici non solo non corrisponde ad un incremento economico ma, addirittura, laddove l'obiettivo individuato non fosse raggiunto - com'è possibile - i lavoratori vedrebbero ridursi le quote di salario accessorio spettanti!

Tutto bello e tutto giusto quindi, ma più volte in passato abbiamo sollecitato una riflessione sul sistema di valutazione, ma niente!

Nessuno sembra rendersi conto che esso seleziona non i migliori ma coloro che hanno registrato minori assenze indipendentemente dalla qualità della prestazione.

Bel sistema, non trova, Signor Ministro?

Ma si sa, il dolce sta sempre alla fine ed infatti, recentemente (ed incidentalmente), l'attuale direttore del personale, nel riformulare giustamente i criteri per il calcolo del coefficiente di presenza applicabile per l'anno 2016 ha introdotto un correttivo che riduce, senza annullarlo, l'effetto distorsivo che detto coefficiente produce nel punteggio finale della performance individuale dei dipendenti. Non è quel che avevamo chiesto ma almeno rende meno ingiusti i risultati della premialità...

Da anni, infatti, ad ogni appuntamento utile, si è opposto un rifiuto ad ogni sia pur minimo miglioramento del sistema, contribuendo così ad incrementare il senso di distanza che i lavoratori hanno nei confronti dei vertici dell'Amministrazione.

Ma ai vertici di questa amministrazione interessa? Evidentemente no.

Perché vede, Signor Ministro, noi sappiamo bene che questa Amministrazione è fatta di uomini e donne che hanno una dignità che non dovrebbe mai essere calpestata com'è avvenuto finora.

Per questo nessuna spiegazione e nessun ritardo è ammissibile per una politica così cieca e dannosa, per questo rimbalzo di competenze tra uomini che non vogliono prendersi la responsabilità che gli compete ma che prendono uno stipendio più che sufficiente per farlo.

Piuttosto, ci chiediamo se corrisponda al vero che addirittura gli uffici di gabinetto abbiano formalizzato erudite osservazioni sulla legittimità di una ventilata "retroattività" del correttivo introdotto con la circolare. Francamente, ce lo lasci dire: si guarda al dito e si perde di vista la luna...

Senza contare poi che non tutti gli uffici del ministero intendono applicare la circolare. E' legittimo chiedersi se noi lavoratori pubblici non siamo finiti nella repubblica delle banane? Ma che davvero?

Sarebbe quindi ora, sig. Ministro, che si fornissero soluzioni ai problemi e, quindi, che si stimolasse una riflessione seria su un sistema di misurazione della performance che ha dato ampia dimostrazione di inadeguatezza.

I lavoratori di questo ministero non hanno timore delle valutazioni ma sono stanchi di questa raffazzonata approssimazione e, conseguentemente, si chiedono se, concretamente, questa Amministrazione intenda fare qualcosa.

Almeno per dignità.

Roma 5 aprile 2017

p. la Fp Cgil Mipaaf
Savino Cicoria