



P.I. - Ministero Infrastrutture e Trasporti

---

## INFRASTRUTTURE E TRASPORTI - TRATTATIVA IN CORSO SUI CRITERI DI VALUTAZIONE - RIUNIONE DEL 10 GIUGNO 2009 E SUCCESSIVE



Nazionale, 15/06/2009

Il sistema di valutazione proposto per i lavoratori è ricavato per analogia da quello adottato per i dirigenti e si compone di due elementi: la valutazione degli obiettivi e del loro conseguimento, che incide per il 75 %, e la valutazione dei comportamenti organizzativi per il restante 25%.

A differenza di quanto previsto per i dirigenti, che sono valutati per le prestazioni di ogni singolo individuo sia in riferimento agli obiettivi che ai comportamenti organizzativi, per i lavoratori la valutazione degli obiettivi non scende al di sotto dell'unità organizzativa (ufficio provinciale, divisione, provveditorato, etc.: non è stato previsto di valutare i lavoratori civili presso le capitanerie di porto, il cui personale militare è valutato dal ministero della difesa), con un unico elemento di distinzione individuale costituito dal calcolo della presenza, che incide in misura marginale.

Il conseguimento degli obiettivi è calcolato in base al SIGEST, scegliendo di comune accordo tra lavoratori e dirigente (con una procedura non meglio definita) alcune linee di prodotti e risultati: anche in questo caso, la valutazione non si basa su dati oggettivi e neutrali, poiché nel SIGEST non viene indicata la singola prestazione di ogni lavoratore (il numero e la qualità della sua produzione) ma solo la percentuale del tempo che ha dedicato alle varie linee di prodotti. In altre parole, tra due lavoratori della stessa unità che hanno dedicato in eguale proporzione il proprio tempo lavorativo alle medesime linee, uno con un numero rilevante di assenze ma con numero e qualità elevata di prodotti e l'altro senza assente ma con basso numero e qualità di prodotti, non solo non verrà rilevata la maggiore produzione e qualità del primo, ma verrà attribuito un maggiore coefficiente al secondo, in ragione della maggior presenza.

Una volta avviato il sistema, sarà ovvio che ogni unità si fisserà degli obiettivi che sarà in grado di raggiungere, anche se forse con diversi gradi di approssimazione: è comunque possibile che tutte le unità raggiungano i propri obiettivi.

Anche se ciò si verificasse, si ricorda che, mentre la valutazione del 75% investe tutta l'unità, la retribuzione accessoria non potrà comunque essere attribuita in egual misura a tutti: risulterà quindi determinante a tal fine anche la più piccola differenza di punteggio nella valutazione.

Il sistema di valutazione basato sugli obiettivi e il loro conseguimento non sarà comunque determinante in caso di uniformità del coefficiente di presenze dei lavoratori appartenenti alla stessa unità: appare quindi evidente che i comportamenti organizzativi, che solo in apparenza valgono meno degli obiettivi, saranno decisivi per la precedenza nell'ordine di valutazione.

Assodato che anche la valutazione degli obiettivi, come appena esposto, non sia neutrale, la valutazione dei comportamenti organizzativi (25%) è totalmente affidata all'arbitrio del dirigente, che assegna un punteggio al lavoratore in base a criteri assai discutibili (nel corso della riunione del 10 giugno sono stati eliminati criteri come l'"aspetto curato e gradevole" del lavoratore o la propensione a prestare la sua opera anche in "materie che non sono di specifica competenza nell'interesse dell'Organizzazione". Contro il giudizio del dirigente è prevista una procedura di ricorso amministrativo che salvaguarda solo in apparenza da abusi e falsi, poiché l'art. 4, comma 2, lettera e, punto 5 della Legge n. 15 del 4 marzo 2009, garantisce l'assoluta autonomia al dirigente.

**Si stanno svolgendo con cadenza settimanale le riunioni del tavolo tecnico suddetto (8 15 22 e 29 luglio le prossime).**

**L'Amministrazione "latita" invece su tutte le importantissime materie contrattuali ed organizzative, già individuate come priorità, ma sulle quali non pervengono convocazioni (profili professionali, formazione, FUA, tessere P.S. visite ispettive, organizzazione del lavoro, ecc.)**

**Pubblichiamo in allegato la bozza costantemente aggiornata, in esito ad ogni riunione del tavolo tecnico suddetto, al quale la RdB partecipa attivamente, pur nella critica dell'impianto generale, evidenziando le contraddizioni e cercando di modificare le parti più svantaggiose per i lavoratori.**

Coordinamento Nazionale RDBCUB Ministero Infrastrutture e Trasporti

Massimo Mancini