



Pubblico Impiego - Ministero delle Infrastrutture e
Trasporti

Valutazione del merito al MIT 2014 Molto caos e tante lacrime
di coccodrillo

**AL MINISTERO INFRASTRUTTURE E TRASPORTI ARRIVANO LE “PAGELLINE” 2014
CAOS TOTALE E LACRIME DI COCCODRILLO DEI SOLITI NOTI**



, 16/02/2015

I dirigenti del Ministero Infrastrutture e Trasporti stanno attribuendo i punteggi di “valutazione” in merito ai comportamenti organizzativi dei singoli lavoratori ai sensi del regolamento di valutazione vigente relativi all'anno 2014. (vedi qui il link ai punti [3.3.e 3.4 del vigente regolamento per la valutazione](#)).

La valutazione totale, cioè il voto attribuito al singolo lavoratore, è composto dal punteggio relativo al raggiungimento obiettivi collettivi della propria unità organizzativa (75 punti max), a cui si somma poi il punteggio “comportamentale” del singolo dipendente (25 punti max).

La USB aveva già respinto il suddetto regolamento di valutazione nonostante le modifiche, (*vedi sotto il file Sistema di Valutazione ott 2013 per leggere l'intero manuale*, perché proprio nel nostro complesso ministero l'applicazione della cosiddetta Legge Brunetta (d.lgs 150/09) mostrava appieno tutti i suoi limiti già nel 2012.

Inoltre, venivano e vengono nuovamente alla luce le vere finalità della legge che non sono creare efficienza, colpire i fannulloni, combattere la corruzione, ma solo ingabbiare i lavoratori per poterli tenere divisi ed all'occorrenza fargli pagare i costi della crisi, con il blocco dei contratti, il contenimento del salario, la compressione dei costi dei diritti acquisiti, gli esuberanti, i licenziamenti dei pubblici dipendenti, le privatizzazioni.

A riprova di ciò, in questi giorni assistiamo nel MIT ancora all'applicazione grottesca delle cosiddette "schede di valutazione".

- Ci sono intere "unità organizzative" dove nessun passaggio è stato rispettato (condivisione obiettivi, colloquio finale).
- Settori in cui si è applicato il regolamento solo parzialmente;
- Molte unità organizzative hanno attribuito a tutti il punteggio massimo.
- Per converso, come in alcuni Uffici di Motorizzazione civile (settore per sua natura omogeneo), sono stati valutati lavoratrici e lavoratori con punteggi bassissimi di 7-8 punti (su 25!): più che valutazione oggettiva, è parso strumento di vessazione e di esercizio di potere.

La USB, come altre sigle, ha chiesto al Ministro (*vedi qui [nota della USB](#)*). di sospendere anche questa volta il sistema di valutazione perché inapplicabile e fonte di ulteriore ed evidente discriminazione, ed auspica in merito un pronunciamento del CUG (*vedi sotto notizia correlata*) come avvenuto nel 2012.

Dovremmo quindi assicurare i lavoratori come fanno altre sigle?

NIENTE AFFATTO: invitiamo invece i lavoratori a **NON** concentrarsi unicamente sulle contraddizioni del sistema, affrontando l'Amministrazione sul suo terreno (per fargli applicare correttamente la norma).

AFFERMIAMO, INFATTI, CHE SE CURIAMO GLI EFFETTI, MA NON ELIMINIAMO LA CAUSA, NON CURIAMO LA MALATTIA OSSIA LA LEGGE BRUNETTA CHE VA

ABROGATA, PRENDENDO LE DISTANZE NETTAMENTE DA CHI DENUNCIA A PAROLE, MA SOSTIENE NEI FATTI, DETTI METODI.

Per una valutazione più completa della “genesi” del falso merito proponiamo sotto un contributo più approfondito nella notizia correlata "

"VALUTAZIONE LAVORATORI MIT IN CORSO: Denunciano i vizi ma sono contro la legge Brunetta solo a parole."

Ci limitiamoci qui all’ultimo atto, il “Protocollo sul lavoro Pubblico del 3 maggio 2012, sottoscritto da CGIL CISL UIL , UNSA, UGL

Detto accordo quadro prevede in apparenza il superamento delle cosiddette tre fasce di merito, quelle che poi si sovrapporranno alle graduatorie finali per distinguere salario e criteri di esubero/mobilità, ma in realtà dette fasce sono solo sospese e non annullate. Come infatti evidenziato a pagina quattro del Regolamento del MIT il d.lgs 141/2011 rinvia l’applicazione completa delle fasce al nuovo contratto (dal 2010) . Sospende quindi e non annulla!

Infatti il protocollo del 3 maggio 2012 recita e conferma:

- *“Prevedendo di conseguenza meccanismi atti ad assicurare la retribuzione accessoria differenziata in relazione ai risultati conseguiti.”*
- *“Saranno comunque previsti rigorosi sistemi di collegamento fra premialità e risultati individuali”*

(lasciamo all’inventiva dei lavoratori MIT “immaginare i rigorosi sistemi”)

Riteniamo allora grave che altre sigle, che hanno firmato il suddetto accordo, tentino ora di ripulirsi la faccia sotto elezione RSU: una vera provocazione che leggiamo nei comunicati di questi giorni:

1) La CGIL nel MIT chiede il blocco delle procedure, ma evidenziando meramente i vizi suddetti e la mancanza di trasparenza.

2) Il SAMC/UNSA, che ha firmato convintamente l'accordo suddetto, ne ritiene addirittura "perversa" l'applicazione.

3) La UIL MIT in modo francamente inquietante, rassicura invece i lavoratori, per voce diretta del suo stesso Segretario Generale, evidenziando che non ci saranno effetti, se non una mera riduzione di qualche euro del FUA 2014 per i demeritevoli; proposta n.b. che la UIL attribuisce in anticipo all'Amministrazione... ma che pedissequamente la UIL sottoscriverà. Ricorda però che gli ottomila lavoratori in caso di contenzioso con il dirigente possono sempre rivolgersi alla UIL per assistenza nel contraddittorio.

Continuano ad "anestesizzare" i lavoratori.

La USB è l'unica sigla che ha proclamato molteplici scioperi generali negli anni scorsi (prima che le leggi fossero promulgate e non dopo!) contro il d.lgs 150/09 che mira alla destrutturazione della Pubblica Amministrazione!

La USB è l'unica sigla che rivendica in modo chiaro l'abrogazione della legge Brunetta e non sottoscrive accordi a perdere.

I lavoratori del MIT prima di essere valutati vogliono solo LAVORARE con DIGNITA'. SOSTIENI LA USB E

DIFENDI TU ADESSO IL TUO LAVORO!

