



VALUTAZIONI DA SVALUTARE

Come ci si poteva aspettare, in questa tornata di progressioni orizzontali si sono evidenziati mille problemi legati ai punteggi di valutazione del lavoro dei dipendenti, che si sono trasformati in malumori e tensioni e che hanno confermato che questi punteggi, lungi dal servire a riconoscere meriti e demeriti, servono ESCLUSIVAMENTE a **fomentare divisioni** tra i lavoratori, a metterli in competizione tra loro e a sancire il potere ricattatorio del capo.

Anche se l'incidenza delle valutazioni è modesta rispetto al totale del punteggio individuale, si sono registrate **macroscopiche differenze** sull'attribuzione delle valutazioni A e B tra le diverse Divisioni e tra le Divisioni e i Dipartimenti. In alcune strutture si è attribuita la valutazione massima a tutti, in altre i dirigenti si sono accodati acriticamente all'indicazione non scritta dell'Amministrazione di dare solo qualche A, altri ancora hanno fatto salomonicamente a metà. Un segno ulteriore della scarsa serietà nella pratica di ogni valutazione.

Se l'Amministrazione facesse un banalissimo conteggio del tempo che si perde in queste procedure capirebbe che i **costi** sono largamente superiori ai **benefici** e smetterebbe di proporre queste valutazioni o, nel caso siano sancite dal CCNL, accetterebbe senza problemi le nostre proposte volte a vanificarne completamente l'effetto perverso.

A scontrarsi, però, sono due modi opposti di vedere l'attività lavorativa. Da una parte chi considera che tenere il lavoratore sotto la minaccia di una non precisata valutazione che prima poi arriva e può decidere di una parte dello stipendio sia l'unico modo per farlo lavorare. Dall'altra parte noi, che non vogliamo dare ai capi il potere di decidere sul nostro magro stipendio e che riteniamo che la buona resa del lavoratore dipenda in primo luogo dalle **condizioni di lavoro**, dalla capacità di dirigenti e capistruttura di **organizzare il lavoro**, dare degli obiettivi, conoscere e **valorizzare** le capacità dei singoli. Cosa che non avviene quasi mai.

Questo è talmente vero che da almeno 8 anni si sta parlando di riorganizzazione, si sono avvicendati 4 direttori e 2 rettori, ma tutto quel che sono riusciti a partorire sono due determine per riorganizzare due sole divisioni, giusto perché devono sottostare a dei nuovi obblighi di legge. I criteri seguiti sembrano ben diversi da quelli del modello presentato a CdA, Senato e Organizzazioni Sindacali (anche se al tavolo sindacale l'amministrazione giura di seguire il "modello Quarta"), le **indennità** corrispondenti alle nuove responsabilità sono solo sulla carta, non sono ancora state contrattate, e sembra che nessuno si ponga il problema.

Tutta questa amara e fastidiosa vicenda delle **valutazioni** non ci fa però dimenticare un motivo di soddisfazione: sono pochissimi gli atenei in Italia che stanno facendo le progressioni orizzontali, e ancor meno quelli che le fanno per una percentuale elevata di lavoratori (nessuno in Lombardia). Avere spuntato almeno l'83% degli aventi diritto in tre anni ci sembra comunque, al netto di tutti i problemi, un **buon risultato**. Ancor meglio se nei prossimi due anni riusciremo ad **aumentare** la percentuale dei passaggi.