Pubblico Impiego - Portale Nazionale

CCNL Valutazione e Fondo



Roma, 03/04/2018

Era il 2008, all'inizio della crisi economica, quando la questione della **valutazione individuale** si è imposta al centro del dibattito mediatico, prima ancora che contrattuale o legislativo. L'onda mediatica sulla meritocrazia accompagnava e dava sostegno alla campagna sui "fannulloni" spianando la strada a quelle politiche di austerity di cui oggi i dipendenti pubblici hanno pagato gli effetti sulla propria pelle con un rinnovo contrattuale assolutamente irrisorio.

Lo abbiamo sempre detto: il vero obiettivo di anni di campagna denigratoria contro i pubblici dipendenti era quello di far passare all'opinione pubblica pesanti tagli occupazionali come licenziamenti dei fannulloni. Per questo USB si è sempre opposta rivendicando in ogni circostanza che **la produttività dovesse essere collettiva.**

Invece le OO.SS. che non hanno avuto la forza e la volontà per frangere quell'onda, hanno scelto di cavalcarla giocando con il fuoco ed

inserendo in alcuni dei nostri CCNI sistemi di valutazione individuale.

E' avvenuto in particolar modo con il CCNI nel 2008 e l'accordo di sperimentazione del 2009 alle Dogane, con il CCNI del 2009 e gli accordi sui Fondi 2009 e 2010 ai Monopoli, con gli accordi sulle progressioni del 2010 e del 2017 alle Entrate. Sistemi differenti, ma con un minimo comune denominatore: le "pagelline". Dotarsi di un sistema proprio per provare ad arginare quello di Brunetta è stata in pratica la lungimirante strategia delle altre OO.SS. che hanno firmato quegli accordi.

Non dichiararsi mai contrari all'introduzione di un sistema di valutazione individuale in sé, ha permesso di avviare quel percorso che nel CCNL Funzione Centrali ha trovato definitivo compimento. Non più singoli accordi, sperimentazioni, fughe in avanti: **la valutazione individuale è ora recepita nel contratto nazionale.**

L'art. 77 prevede infatti che la contrattazione integrativa destini alla "performance" individuale almeno il 30% delle risorse destinate alla produttività. L' art. 78 poi entra nel dettaglio di come dovrà essere differenziato il premio individuale: "*i dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'amministrazione, è attribuita una maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 77 … La misura di detta maggiorazione, definita in sede di contrattazione integrativa, non potrà comunque essere inferiore al 30% del valore medio pro-capite valutato positivamente"* sulla base dei criteri selettivi.

Ma in questi giorni di certo questo nessuno lo rivendicherà. In piena campagna elettorale per le RSU difficilmente troverete qualcuno che vi dirà di aver condiviso la scelta delle pagelline e le loro firme non sono mai esistite.

Ai più attenti che smentiranno la loro ipocrisia elettorale potranno sempre dire che hanno firmato per limitare i danni e per senso di responsabilità, altrimenti le pagelline invece che ai sensi del loro contratto le facevano applicando la Brunetta. A noi sembra invece che con questo contratto la Brunetta esca dalla porta e rientri dalla finestra, e a chi si ritroverà il proprio lavoro giudicato con una “pagellina” non interessi molto se lo avranno fatto in applicazione del contratto o della Brunetta …