



Ma quale benessere organizzativo ... Si divide il personale invece di una progressione per tutti



"il benessere organizzativo risiede nella qualità della relazione esistente tra la persona ed il contesto di lavoro..."

Questo assunto lo troviamo sul sito ufficiale della nostra Agenzia come linea conduttrice di come dovrebbero svolgersi correttamente l'organizzazione e le relazioni tra amministrazione e lavoratori.

Qualcuno forse non ha capito che il corretto funzionamento dell'ufficio lo si ottiene con un clima sereno e delle relazioni corrette e non creando dissidi tra i lavoratori.

Tutto ciò è un'utopia? Non crediamo e il clima che si sta creando all'interno dell'ufficio provinciale di Roma sarà un valido esperimento per scoprirne le conseguenze.

L'inutile sistema di valutazione per stilare le graduatorie per le progressioni economiche all'interno delle aree, sta creando malumori, invidie e frizioni fra il personale. Ciò come già espresso nella nota a verbale messa da USB all'accordo nazionale su tali progressioni che garantiva, in questo momento di blocchi contrattuali e di tagli, l'unica via per un leggero aumento salariale condivisibile solo se nell'ottica di una progressione per tutti.

Anche se i passaggi di fascia economica saranno determinati per la maggior parte dall'anzianità di servizio e dai titoli di studio è inopportuno che il passaggio di qualcuno sia legato a qualcosa di aleatorio e arbitrario così come sono le valutazioni fatte dal nostro direttore.

Si è di arbitrario perché, come già avvenuto in direzione centrale, il sistema valutativo è stato respinto con un referendum lanciato da USB che è stato ignorato anche per la resistenza delle altre sigle sindacali che continuano a sostenere queste valutazioni anche in tutti gli accordi sottoscritti con i governi di turno.

Il tempo ci ha dato ragione certificando il fallimento di un sistema arbitrario che aveva diviso i lavoratori creando, non un benessere organizzativo, ma un malessere diffuso.

Oggi all'Ufficio provinciale di Roma assistiamo al ripetersi di quell'esperienza dove i dirigenti, senza sentire neanche i responsabili dei reparti, valutano persone che neanche conoscono non usando il buon senso che suggerirebbe, in un caso come questo, almeno di uniformare il più possibile i giudizi anche perché per valutare correttamente delle persone ci vuole conoscenza, sensibilità e preparazione adeguata.

Per evitare che queste valutazioni si trasformino in privilegi **INDISPENSABILE OTTENERE UNA PROGRESSIONE PER TUTTI** applicando l'accordo di programma sottoscritto al momento dell'accordo sulle progressioni che prevedeva in un secondo step il completamento delle restanti progressioni mancanti pari a circa al 25 % del personale.

Questo significa mobilitarsi per costringere la direzione e le altre sigle sindacali a rispettare gli accordi presi.