



SOTTOSCRIVIAMO LA PETIZIONE CONTRO IL SISTEMA DI MISURAZIONE E DI VALUTAZIONE

Senso di appartenenza, lavoro di gruppo e motivazione dovrebbero essere i perni intorno ai quali far ruotare tutto il sistema di gestione del personale all'interno di qualsiasi organizzazione del lavoro.

Tanto più se questa è pubblica, visto che, come pubblici dipendenti, siamo chiamati nelle nostre diverse funzioni a fornire il senso del nostro operato con attività che spesso risultano poco tangibili ed immediate per effetto della specificità del nostro dicastero.

Periodicamente siamo chiamati a ricordare, a chi non conosce a fondo e da tempo il personale, che nel nostro dicastero operano migliaia di lavoratori che - nonostante le alterne, brutte ed a volte squallide vicende che negli anni hanno attraversato - hanno sempre mantenuto alto il loro livello operativo, e non solo in termini di quantità e nella consapevolezza della necessità di continuare, nonostante tutto, a fornire risposte adeguate ad un'utenza particolare: quella della sicurezza e della difesa nazionale.

Il senso di appartenenza e il lavoro di gruppo hanno sempre caratterizzato il personale civile della Difesa.

Ma, il **lavoro di gruppo**, osannato dai testi sacri sull'organizzazione del lavoro fino a qualche anno fa, è stato triturato dall'individualismo più sfrenato imposto dalla competizione tra singoli, in omaggio alla meritocrazia.

Come il **senso di appartenenza**, strettamente correlato alla **motivazione**, che non solo per la mancanza della "carota" sottratta dalla legge di stabilità ai lavoratori pubblici con

- il blocco dei contratti,
- il tetto al 2010 delle retribuzioni per il triennio 2011-2013,
- il taglio dei fondi per il salario accessorio,
- la penalizzazione economica della malattia,
- l'innalzamento dell'età pensionabile alle donne

ha contribuito a demotivare il personale.

Qual è quindi la motivazione che dovrebbe spingerci a dare più di quello che già diamo?

Che prospettive abbiamo come lavoratori?

Dovrebbe motivarci la pacca sulla spalla del dirigente o la consapevolezza di essere fortunati solo perché dipendenti, non disoccupati, non cassaintegrati?

Il meccanismo dei premi e della sanzione finisce per essere il vero ed unico fulcro dell'azione delle riforme, motivo di un'ulteriore riduzione di salario e di diritti nonché giustificazione alla messa in mobilità del personale.

Uno strumento lasciato in mano ad una classe dirigente che in molte occasioni ha dato una pessima prova di sé.

Per non parlare dell'assenso alla riforma Brunetta di CISL UIL UGL che ora si permettono di ergersi a paladini in difesa dei lavoratori.

SOTTOSCRIVIAMO LA PETIZIONE CONTRO IL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE del personale civile da inviare al Ministro della Difesa dove chiediamo l'immediata sospensione e la successiva deroga delle Direttive Ministeriali.

Roma, 28 gennaio 2010