



Marzo 2004 1

## MERITOCRAZIA SOGGETTIVA

Simone Raul Luraghi

**O**ramai siamo abituati a spiacevoli innovazioni che ci vengono propinate senza vergogna da gente pagata per proporre simili aborti. Una di queste trovate è la scheda di valutazione. A cosa serve?

C'è chi sostiene che è uno strumento utile per stimolare il lavoratore a dare il meglio di sé (nella professione o nella diffusa pratica del lecchinaggio?), a crescere professionalmente e bla, bla, bla, ... Tutte cazzate ma, mi spiace dirlo, c'è chi ci crede. In realtà la scheda di valutazione è sì uno strumento, ma uno strumento attraverso il quale si vuole mettere in chiaro (come se non lo si sapesse già) chi è che comanda e chi deve stare sottomesso se non vuole avere sorprese a fine anno, quindi uno strumento di ricatto a scadenza annuale.

Ma non è solo questo: è anche uno strumento che vuole dividere noi lavoratori, creare delle diversità per indebolirci. C'è chi si riempie la bocca sfoderando l'odioso termine "meritocrazia" sostenendo che non siamo tutti uguali (questo è ovvio, non l'ha mai detto nessuno ed è bello che sia così) e che quindi è giusto rilevare - nero su bianco - le differenze, stile classifica: secondo questi individui ciò porterebbe a una sana competizione col risultato di un prodotto migliore. Quale prodotto? Il benessere degli utenti? E da quando c'è tutto questo interesse da parte delle Aziende? Siamo seri!!!

(continua da pag. 2)

Se il Direttore d'Orchestra (magari Direttore Generale) decide arbitrariamente chi suona e chi deve essere suonato interpreta il suo ruolo o fa il gioco di squadra?

Non facciamoci turlupinare con iniziative che nulla hanno a che fare con la salute, l'assistenza, l'organizzazione del lavoro e la partecipazione dei lavoratori stessi alle decisioni di quest'Azienda (che noi gradiamo di più chiamare OSPEDALE!). E' un dato di fatto che le politiche sanitarie formigiane, di cui i manager sono l'espressione, hanno condotto la sanità pubblica lombarda al tracollo. Facciamo ammenda e vadano a casa definitivamente.

Per ottenere buoni risultati l'obiettivo deve essere comune. Il nostro e il loro, sicuramente, non lo è. Facciano i seri, parliamo di Sanità Pubblica!!!!!!!



## Trasferimenti dall'Ospedale Vecchio al Nuovo OCULISTICA AL SETTIMO CIELO!... ERRORE, AL SETTIMO PIANO...!

**M**agnifica idea collocare gli Ambulatori di Oculistica al 7° piano, si gode di un'ottima "vista".

Vuoi "vedere" che il piano dell'Amministrazione è terapeutico e noi, stolti e ignoranti, non lo sappiamo? D'altronde la ricerca fa passi da giganti e non sempre siamo in grado di apprezzare i progressi della Scienza!

Eppure, una domanda vorremmo farla.

E' stato il solito Consulente super pagato a partorire l'idea oppure è un progetto generato dalla geniale mente di un Dirigente dell'Azienda (...magari sedicente ingegnere, architetto, arredatore, poliziotto di quartiere, etc.etc.) che non sa di cosa si parla?

Anzi questo modo di pensare può portare semmai a risultati opposti, promuovendo (anche a livello inconscio) un clima di sfiducia e demotivazione: ma evidentemente poco importa se viene meno il lavoro di equipe, se si lavora solo per il 27, l'importante è che siamo domati: una volta resi schiavi, possono far di noi ciò che vogliono.

La situazione è ancor più grave per il fattore della soggettività della valutazione: chi valuta è un individuo che non può essere obiettivo nel giudizio per vari motivi (ad esempio non è presente in tutte le situazioni, non può essere nei cervelli degli altri per capire le infinite sfumature della mente umana, etc.), in più anche se il valutatore dovesse essere imparziale e in completa buona fede (no comment) e quindi in linea di massima potrebbe essere grossolanamente obiettivo, resta il fatto che ognuno di noi ha diversi modi di vedere le cose, perché dovrebbe essere giusto il modo di vedere del valutatore?

Personalmente sono contro al pensiero unico, credo nel dialogo, se c'è da migliorare qualcosa ci si deve impegnare a farlo tutti assieme senza inutili espedienti che possono solo distrarre e complicare le cose. Poi si può assistere (parlo per esperienza personale) a episodi grotteschi e imbarazzanti come quello del caposala che vuol far credere di essere democratico invitando ad autovalutarci, per poi rifare le schede a sua discrezione... ammettendo che da piani più alti rispetto a lui ci sono stati ordini ben precisi: non dare un certo voto a più di tre persone, fare così, non fare così... certo che una persona vile farà tutto ciò che gli si dice, anche perché egli stesso sarà valutato! Ma c'era veramente bisogno di questa invenzione?

Creare differenze che non hanno motivo di esistere è assurdo e non mi piace, ma se proprio ci devono essere che siano almeno basate su criteri oggettivi (anzianità, corsi ECM, etc.), almeno per evitare la sorpresa di fine anno (ah, ma che stupido che sono!... in questo modo come potrebbero ricattarci perpetuamente?).

So che la tendenza nel nostro paese (e non solo) è questa, ogni giorno assistiamo in tante piccole cose al fallimento del sistema nel quale viviamo, non mi piace però questa passività nell'accettare tutto (tanto è così), forse non ci si rende conto che piano piano ci stiamo rovinando con le nostre mani.

Mi dà un senso di tristezza notare come si è caduti in basso, come si dà per scontato che la dignità umana non ha più valore.



1

Gli ambulatori di oculistica erogano un elevatissimo numero di prestazioni e pensare di convogliare, ogni giorno, 250/300 persone e relativi accompagnatori al 7° piano del Settore "B" significa una cosa sola: PARALIZZARE completamente le attività del settore stesso...non osiamo immaginare che cosa potrebbe accadere se uno solo degli ascensori non dovesse funzionare!

La consulenza la offriamo gratis!

Al pian terreno, ci sono spazi sufficienti per situare gli ambulatori oculistici. Il panorama non è ameno ma gli utenti, sicuramente, vi saranno grati per aver garantito loro un servizio migliore.



La risposta del sindacato corporativo all'articolo contro il lavoro nero de "il Cubetto di perfido 12" **ULTIMISSIME !!!**

## NUR.SIND, O DELL'INSULTO LIBERO

"...TUTTI NOI CONOSCIAMO MOLTI COLLEGHI CHE, PUR RISPETTANDO ONESTAMENTE IL LORO DOVUTO CONTRATTUALE, NON VALGONO (PROFESSIONALMENTE PARLANDO!) UN'UNGHIA DI MOLTI DEI COSIDDETTI "MALFATTORI" DOPPIOLAVORISTI" (FIRMATO: DIRETTIVO PROVINCIALE NUR.SIND MONZA E BRIANZA)

"...TUTTI NOI CONOSCIAMO MOLTI COLLEGHI CHE, PUR RISPETTANDO ONESTAMENTE IL LORO DOVUTO CONTRATTUALE, NON VALGONO (PROFESSIONALMENTE PARLANDO!) UN'UNGHIA DI MOLTI DEI COSIDDETTI "MALFATTORI" DOPPIOLAVORISTI" (FIRMATO: DIRETTIVO PROVINCIALE NUR.SIND MONZA E BRIANZA)

"...TUTTI NOI CONOSCIAMO MOLTI COLLEGHI CHE, PUR RISPETTANDO ONESTAMENTE IL LORO DOVUTO CONTRATTUALE, NON VALGONO (PROFESSIONALMENTE PARLANDO!) UN'UNGHIA DI MOLTI DEI COSIDDETTI "MALFATTORI" DOPPIOLAVORISTI" (FIRMATO: DIRETTIVO PROVINCIALE NUR.SIND MONZA E BRIANZA)

**OGNI COMMENTO E' SUPERFLUO !...**

3

## VITE FLESSIBILI

Michele Strogoff

**V**ite flessibili, esistenze impossibili. Ruotano attorno a carriere invisibili, curriculum soffocati di lavori qualunque, occasioni prese al volo. Incertezze, famiglie che non si costruiranno, case che non si compreranno. Si vive il mito del CARPE DIEM, ogni volta si ricomincia tutto da capo. Cioè ogni anno o due, nei casi migliori, oppure ogni due o tre mesi. Si impara a ragionare a breve termine, sperando che il vento cambi.

Sono i precari.

Un esercito di quattro milioni di persone, dai venti ai cinquant'anni, donne più che uomini. Anche se i numeri non possono contare gli invisibili, quelli che oggi ci sono domani no, e di conseguenza questa cifra è sotto stimata. Nel calderone dei lavoratori cosiddetti atipici bollono a fuoco tenue collaborazioni di varia natura, (a progetto, coordinata e continuativa, occasionale) e altri rapporti di lavoro a termine (associazioni in partecipazione, consulenti, partite Iva, interinali).

I nomi di questi lavoratori parlano da soli: ci sono i "sommministrati", che prenderanno il posto dei vecchi interinali, e potranno usufruire della "dose" di lavoro come un malato di una medicina. Gli "intermittenti" spesso impegnati nel teatro. I famosi "cococo" (non soltanto il verso che fanno le galline in batteria quando, a luce accesa, producono per chi gli dà il pappone). I collaboratori delle pubbliche amministrazioni (500 mila) e tutte le figure "minori" dell'universo. I "chainworkers" sono i lavoratori della "catena di montaggio" moderne, da Mc Donalds a Spizzico da Burgerking a Esselunga fino agli ipermercati e centri commerciali.

Ivan Ragusi, lavoratore interinale in un dipartimento del comune di Roma: "sono un amministrativo assunto tramite una società di lavoro temporaneo. I problemi sono in realtà più con il tramite che con il datore di lavoro: l'agenzia non ci consente di andare in malattia, perché sostiene di non potersi permettere il costo, il nostro contratto ha la durata che va dai 10 ai 60 giorni nonostante il Comune abbia chiesto di portarlo a 6 mesi. Riusciamo a sapere della proroga contrattuale il giorno stesso della sua scadenza, e durante le feste l'agenzia interrompe il contratto in modo da pagarci solo quando lavoriamo: per esempio il 4 dicembre scorso è stato interrotto per non pagare la festività dell'Immacolata, l'8 dicembre, ha ripreso il 9 per interrompersi di nuovo il 24, riprendere ancora il 27 e finire il 31 dello stesso mese". Dato che la condizione del precariato riguarda la quasi totalità dei

giovani è cambiato anche lo stile di vita. Film, libri, musica: tutto parla e documenta questa realtà.

Al cinema in questi giorni si può vedere "MI PIACE LAVORARE" di Francesca Comencini, un film che parla di mobbing, trattamento che i precari subiscono abitualmente. La musica italiana dalla parte dei lavoratori porta il nome del 99POSSE "quant'è bello sono io/Il padrone di me stesso/c'ho la partita Iva e il telefonino..." ironizzava il testo di una loro canzone, ma anche Frankie Hi Ngr e l'ultimo Caparezza dipingono a tratti rudi una società che esce "fuori dal tunnel del divertimento" anche perché c'è poco da divertirsi.



## ...FRA PALLE E PALLEGGI!...

**U**n vecchio slogan rivendicava la "fantasia al potere". Oramai siamo oltre. Siamo entrati nell'era del paradosso. Per convincerci che le decisioni assunte dalla Dirigenza dell'Azienda Ospedaliera (espressione del formigon-ciellini-pensiero) devono essere sempre condivise da tutti si ricorre persino a giornate d'incontro con Allenatori, Direttori d'Orchestra, etc. (anche loro Consulenti superpagati con le misere risorse aziendali?). I suddetti professionisti (dignitosi ed apprezzabili) dovrebbero, nell'immaginario dirigenziale, officiare l'ispirazione per acquisire le regole di un team.

Non vogliamo rinunciare nemmeno ad un grammo dell'intelligenza, delle competenze e delle capacità di ciascuno di noi e ci chiediamo se qualcuno "ci fa o ci è".

Davvero si crede che l'organizzazione di un ospedale possa essere comparata a quello di una squadra sportiva o a quella di un'orchestra e chissà che cosa altro ancora? Ma quali e quante palle ci vogliono ancora propinare?

Che gli operatori di quest'azienda debbano correre freneticamente per sette ore, comparandoli ai giocatori che scorrazzano su un campo, è già un dato di fatto. Caspita, vuoi vedere che gli utenti, vergognosamente chiamati CLIENTI, potrebbero essere paragonati a palle da lanciare, a tamburi da percuotere o a corde da tendere?

Se l'Allenatore (magari il Direttore Generale) decide arbitrariamente chi espellere, chi far giocare, chi mettere in panchina e chi non convocare, fa il gioco di squadra o rispetta il suo ruolo? (... alla faccia del coinvolgimento di tutte le componenti e la partecipazione attiva di tutti).

(continua a pag. 3)



2

## CORSI, CORSINI, CORSETTI...

Alessandro Balducci

**T**utti interessantissimi ed utilissimi...in teoria, ma in pratica:

- **Al Vecchio ospedale** il nuovissimo impianto antincendio si ferma ai rubinetti, le famose "manichette" non ci sono proprio (quelle che ci hanno insegnato a srotolare e a "maneggiare"). Comunque anche se ci fossero...una volta aperti i rubinetti scopriremmo che non arriva acqua!...Si perché il vascone appositamente costruito ed interrato dal quale la pompa dovrebbe pescare acqua è semplicemente vuoto...ormai da tre anni!!!

- **Molti di noi lavorano con i computer**, ed è quindi con appositi corsi che ci istruiscono sul corretto rapporto da tenere con questi "aggeggi". Distanze di sicurezza, postura corretta ecc.. In realtà il nuovissimo C.U.P. del Vecchio ospedale non permette fisicamente il rispetto della benché minima norma comportamentale o posturale appresa, figuriamoci quelle del Bassini o del Nuovo ospedale ormai datati.

- **Sulla qualità...** Test, quiz e paternali sul coinvolgimento del lavoro, sulla necessità di sentirsi parte affinché anche con il tuo contributo si possano apportare quei correttivi a storture procedurali che tanto fanno arcaica la struttura pubblica...Poi, ricalcato nella tua realtà lavorativa, ti accorgi che gli ostacoli veri, quelli insormontabili, sono i tuoi capi, dai quadri intermedi ai dirigenti...Loro si sono stantii.

- **Al Bassini** lo scorso anno sono stati spesi alcuni centinaia di milioni di vecchie lire per sistemare un seminterrato (Porte taglia fuoco, uscite di sicurezza, bagni a norma, muri, vetrate, abbassamenti...) per dare nuova allocazione alla Farmacia...A fine lavori ancora nessuna autorizzazione degli organi competenti per l'utilizzo dei locali (in quel sotterraneo la Farmacia non può stare).

Insomma c'è qualcosa che non va "nel manico", cioè nei dirigenti. Ma quando questi signori cominceranno a pagare per i danni che fanno? Ad ingegneri ed architetti l'ospedale paga addirittura l'iscrizione annuale all'albo professionale perché questo garantisca esclusività e competenza...Ma dove?!!!

L'amministrazione anziché pagare corsi d'inglese per dirigenti prima si accerti che sappiano fare il proprio lavoro.

Il malcontento in ospedale dilaga come non mai anche perché i dirigenti, medici e non medici sono di questa stoffa...E i direttori, preoccupati solo di dimostrare alla Regione quanto hanno saputo "rivoltare il calzino", ci propinano solo sviolinate piene di retorica.



4



A cura di

il cubotto volante



**BERTOLT BRECHT**  
**DOMANDE DI UN LETTORE OPERAIO**

**TEBE DALLE SETTE PORTE, CHI LA COSTRUÌ?  
CI SONO I NOMI DEI RE, DENTRO I LIBRI.  
SONO STATI I RE A STRASCICARLI, QUEI BLOCCHI DI PIETRA?  
BABILONIA, DISTRUTTA TANTE VOLTE,  
CHI LA RIEDIFICÒ? IN QUALI CASE,  
DI LIMA LUCENTE D'ORO ABITAVANO I COSTRUTTORI?  
DOVE ANDARONO, LA SERA CHE FU TERMINATA LA GRANDE MURAGLIA,  
I MURATORI? ROMA LA GRANDE  
È PIENA D'ARCHI DI TRIONFO. SU CHI  
TRIONFARONO I CESARI? LA CELEBRATA BISANZIO  
AVEVA SOLO PALAZZI PER I SUOI ABITANTI? ANCHE NELLA FAVOLOSA  
ATLANTIDE  
LA NOTTE CHE IL MARE LI INGHIOTTÌ, AFFOGAVANO URLANDO  
AIUTO AI LORO SCHIAVI.  
IL GIOVANE ALESSANDRO CONQUISTÒ L'INDIA.  
DA SOLO?  
CESARE SCONFISSE I GALLI.  
NON AVEVA CON SÉ NEMMENO UN CUOCO?  
FILIPPO DI SPAGNA PIANSE, QUANDO LA FLOTTA  
GLI FU AFFONDATA. NESSUN ALTRO PIANSE?  
FEDERICO II VINSE LA GUERRA DEI SETTE ANNI. CHI,  
OLTRE A LUI, L'HA VINTA?  
UNA VITTORIA OGNI PAGINA.  
CHI CUCINÒ LA CENA DELLA VITTORIA?  
OGNI DIECI ANNI UN GRAND'UOMO.  
CHI NE PAGÒ LE SPESE?  
QUANTE VICENDE,  
TANTE DOMANDE.**



**NE ABBIAMO  
ABBASTANZA DEL  
DOPPIO LAVORO!!!**

**USIS**  
Unione Sindacale Italiana Sanità  
C.U.B.

Marzo 2004

