

GENERALITAT DE CATALUNYA

Avaluació del personal

1. Alí Babà i el seu equip (uns quaranta més) avaluen la rectitud professional del personal

Mitjançant Acord de Govern (Acord GOV/63/2017, de 16 de maig) s'ha aprovat un "pla pilot" per a avaluar el personal.

No hi ha diners per a pagar la productivitat (per no dir que ni tant sols en tenen, segons diuen, per tornar-nos les pagues de les que se'ns van apropiar) però s'entretenen elaborant plans per a "avaluar" el personal.

Els diners, se'ls va quedar l'home al servei del partit que governa al Palau, un tal Millet (i el mateix partit, a través de Catdem), i també el que fou president (i la seva parentela) del partit que governa, un tal Pujol (cas 3%), i també l'exconseller Alavedra, delinqüent confés (cas pretòria), i el que fou secretari general del partit de governa (entre molts altres càrrecs a la Generalitat), Oriol Pujol (cas ITV), per no parlar de l'exconseller d'Economia de l'actual govern, Jordi Planasdemunt condemnat per apropiació indeguda o el que fou Secretari general de la presidència, Lluís Prenafeta, que també s'ha passat les seves estones a la garjola. I aquí parem, que per citar tot el personal emmerdat vinculat als que ara ens volen "avaluar" necessitaríem una enciclopèdia.

Aquest govern, aquest partit, que ara governa, que tan encertat ha estat amb la selecció i avaluació del seu personal de confiança, com hem vist, és el que ara ens pretén avaluar. Tota aquesta gent "tant honorable", rapinyares de pro (amb perdó per a unes aus tan nobles), a través del seu partit, i aquest a través del seu govern, volen avaluar-nos. Els que s'han apropiat de part del nostre patrimoni, no ja com a ciutadans (que també), sinó com a personal de l'Administració (recordeu les pagues que ens deuen), no en tenen prou amb ficar-nos la mà a la butxaca sinó que a més, es prenen el luxe de jutjar-nos.

Cinisme i hipocresia queden molt lluny per qualificar la barra d'aquesta Administració, d'aquests personatges poca-vergonya. El qualificatiu "infàmia" s'hi aproxima més, però encara queda curt.

En definitiva doncs, els que ara volen avaluar la nostra honradesa, o professionalitat si ho preferiu, els que ens volen jutjar, són els Millet, els Pujol, els Alavedra, els Prenafeta, els Planasdemunt i tota una llarguíssima llista de gent que ha ocupat càrrecs institucionals¹ i que comparteixen el nexce comú d'

¹ https://es.wikipedia.org/wiki/Categor%C3%ADa:Corrupci%C3%B3n_en_Catalu%C3%B1a

haver pertangut, estar íntimament relacionats, o haver actuat en benefici del partit que ara, a través del govern, vol saber que tan bons treballadors som.

2. De què va tot això?

L'Acord al començament esmentat vol posar a prova un mecanisme per a "l'avaluació de l'acompliment del personal" (en la seva pròpia terminologia).

Segons l'exposició de motius del dit Acord, "... la instauració progressiva de l'avaluació de l'acompliment del personal..." "ha de ser negociada amb la representació sindical". Tanmateix, cap negociació s'ha produït. De fet, ni tan sols s'ha produït cap informació.

L'article 37.1.d de l'ebep diu que han de ser objecte de negociació "les normes que fixen els criteris i mecanismes generals en matèria d'avaluació de l'acompliment". S'estan doncs aplicant uns criteris i mecanismes que no han estat negociats, la qual cosa vicia de nul·litat tant el mateix Pla com els seus resultats.

Aquest Pla, que s'aplicarà durant el segon semestre d'enguany en tres organismes concrets (Intervenció, MNAC i Escola d'Administració), té la pretensió, segons diu l'Acord, de fixar criteris d'avaluació objectius, imparcials, transparents i no discriminatoris.

Tanmateix, si anem a l'annex del Pla veiem que:

- No hi ha transparència ni de propi Pla ja que
 - o no s'ha publicat al DOGC,
 - o no hi ha hagut negociació amb els representants del personal
 - o no hi ha hagut informació prèvia a la representació sindical
- Tampoc és imparcial, ja que
 - o si bé en un primer punt diu que els objectius que es pretenen assolir han de ser "prèviament pactats" amb la persona empleada
 - o en el segon punt, que parla d'objectius estratègics i individuals,
 - els primers els fixa el cap de la unitat directiva (no hi ha pacte que valgui aquí)
 - el segons els fixa el superior jeràrquic (simplement es diu que "preferentment han d'estar consensuats", per tant, no necessàriament ha de ser així)
- Tampoc son "no discriminatoris" ja que hi ha un apartat per a valorar els càrrecs de comandament i un altre per a la resta del personal. Aquesta distinció no és merament funcional sinó que s'exigeixen uns ítems als empleats que no s'exigeixen als comandaments com ara: "l'interès o la iniciativa, el compromís amb l'organització i el servei públic i l'adaptabilitat". Tampoc el procediment d'avaluació és el mateix en ambdós casos. A més, les exigències en el cas dels empleats són considerablement superiors a les dels comandaments, quedant clar que la valoració dels comandaments és un mer "camelo" per a fer tragar la píndola a la resta del personal.
- Finalment, els criteris no són objectius perquè no ho és la valoració de
 - o l'interès o la iniciativa
 - o l'orientació a resultats i a la millora
 - o El compromís amb l'organització i el servei públic
 - o L'adaptabilitat
 - o La flexibilitat en la gestió del canvi
 - o La persuasió i la influència
 - o ...

Si anem als detall d'aquests criteris, la cosa esdevé encara més subjectiva (per no dir surrealista):

- Resol les qüestions amb eficàcia?
- Fa ús dels recursos amb un criteri de màxima eficiència?
- Mostra interès continuat a conèixer fets, dades i altra informació actualitzada?
- Identifica mancances, problemes i oportunitats?
- Actua amb esperit de servei, rigor i austeritat?
- Prioritza els interessos de l'organització sobre els propis?
- Intensifica l'esforç i absorbeix càrregues de treball excepcionals?
- S'adapta amb rapidesa i eficàcia a les innovacions?
- ...

A tot aquest cúmulo de “gilipolleges” (siguem benèvolos) li diuen “criteris objectius” quan, tot aquest cúmulo, de l'únic que dona fe és de les poques llums i la poca feina tant dels seus dissenyadors com dels seus impulsors.

3. Consideracions finals

Podríem allargar-nos molt més comentant detalls que no tenen “desperdici” d'aquest Pla subjectiu, parcial, opac i discriminatori, però ja ho farem més endavant, quan la cosa es vagi concretant.

En qualsevol cas, reiterem resumidament les qüestions plantejades:

- Tenint en compte que el partit que ara, a través del govern, ens vol avaluar, en el passat ha seleccionat no ja un munt de càrrecs institucionals, sinó un munt encara més gran de càrrecs de segona línia que han passat, sinó per la presó (que també) pels tribunals, en preguntem quina legitimitat té aquest govern per avaluar ningú. Si més no, perquè no s'estan calladets? A partir de quants corruptes una organització pot ser qualificada de criminal?
- Tota avaluació ha de dur associat un sistema de recompenses (productivitat). Si diuen que no tenen diners, perquè fan avaluacions?
- Si tenen un pla per, en un futur, poder pagar la productivitat, perquè no tenen un pla per, en un futur, tornar allò del que es van apropiari i que pertany als que volen avaluar? Atès que l'apropiació és anterior, no haurien de tornar-nos primer el que és nostre?
- Perquè diuen que es tracta d'un procediment negociat, si ni tan sols hi ha hagut informació? Perquè diuen que és objectiu si tots els ítems que consideren són subjectius. Perquè diuen que els criteris són imparcials si els fixen unilateralment. Perquè no els fotem a fora d'una vegada?