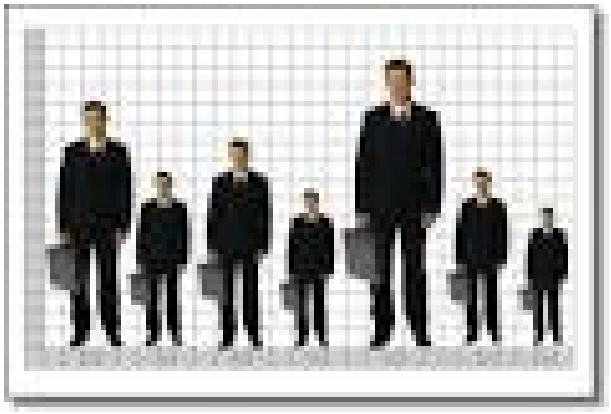
Pubblico Impiego - Portale Nazionale

SOTTOSCRITTO L'ENNESIMO ACCORDO SULLA VALUTAZIONE INDIVIDUALE



Roma, 20/02/2013

QUASI LA META' DEI LAVORATORI DELL'INAIL SOTTOSCRIVE L'ENNESIMO ACCORDO SULLA VALUTAZIONE INDIVIDUALE

Se volessimo fare due conti potremmo dire che nel nostro Ente circa la metà dei lavoratori sono iscritti a CISL, UIL e CISAL.

Se volessimo andare avanti con questo ragionamento potremmo dire che attraverso la sottoscrizione dell'accordo da parte di CISL, UIL e CISAL, circa la metà dei lavoratori ha quindi accettato l'accordo sulla valutazione individuale.

Se volessimo andare ancora oltre potremmo dire che questo semplice ragionamento, basato su dati obiettivi, contrasta pesantemente con il

malcontento che circola nei posti di lavoro e che va ben oltre la semplice metà dei lavoratori dell'Ente.

Ma tant'è, ed ancora una volta è stato firmato un accordo senza tener conto del parere e del "sentito" dei lavoratori. Che non vengono mai interpellati, per paura che il mandato che hanno conferito attraverso l'adesione ad un sindacato piuttosto che ad un altro, possa essere messo in discussione.

Viva la democrazia!

Del resto conosciamo benissimo le armi che vengono artatamente e con una buona dose di retorica usate per convincere della bontà delle scelte che vengono fatte. Prima fra tutte quella che si trincera dietro la fatidica frase "c'è la legge". E' vero c'è una legge, ma il sindacato non ha un ruolo notarile, e neanche quello di giudice che ha come compito principale quello di applicarla. Il sindacato dovrebbe avere un altro ruolo, quello di rompere gli steccati e tentare di far uscire i lavoratori dalle gabbie in cui leggi sbagliate ed ingiuste vorrebbero costringerli.

Se i nostri padri si fossero comportati ieri come si comportano tanti sindacati oggi in tema di diritti staremmo ancora all'età della pietra e parleremmo ancora di lavoro minorile, di esplicita e diretta differenziazione salariale tra uomo e donna, di condizioni di lavoro non tutelate da leggi su salute e sicurezza. E l'elenco potrebbe essere infinito…

***

Ancora una volta il verbale arriva a "consuntivo": si stabiliscono le regole quando già le verifiche degli obiettivi di struttura e dei progetti speciali sono state effettuate.

Già da tempo il documento sulla valutazione individuale viene definito: "MODIFICHE MIGLIORATIVE AL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE PER L'ANNO 2012", analogamente a quelle pubblicità che ti vogliono inculcare la bontà del

prodotto prima ancora di testarlo o come un vecchio vestito logoro che per quanto si voglia “rattoppare” non tornerà mai nuovo e sarà sempre inutilizzabile.

Ma cosa cambia rispetto all’anno scorso? Secondo la USB P.I. poco e niente. Infatti restano i punteggi (anche se soltanto in procedura, rendendo il sistema meno trasparente) e resta la valutazione che in qualsiasi forma si presenti è, comunque, mortificante per la professionalità espressa dai lavoratori.

La USB P.I. ha espresso la contrarietà al sistema di valutazione in quanto tale, ritenendo che tale sistema non sia utile al benessere organizzativo di cui tanto si parla e che anzi serva soltanto ad inasprire i rapporti tra il personale dividendolo, in categorie di più o meno buoni. Abbiamo proposto una revisione delle politiche del personale in un “accordo di programma” che vada a rivedere la situazione salariale nel suo complesso, le regole per il conferimento delle posizioni che pressuppongono assunzioni di autonomia e responsabilità, le modalità relative ai passaggi economici, il ruolo della formazione...

Un accordo di ampio respiro sul quale stiamo ancora pazientemente aspettando una risposta.

Con la consapevolezza che anche la pazienza ha un limite.

Roma, 18 febbraio 2013

USB P.I.

Coord. Naz. INAIL