Pubblico Impiego - Portale Nazionale

SUFFICIENTE, ELEVATO, ADEGUATO. A CHE?



Roma, 29/04/2013

E' così anche quest'anno puntuale, come le piogge primaverili, è arrivato per il personale INAIL il momento di sottoporsi alla valutazione individuale.

Solo che, a differenza delle piogge primaverili, non si tratta di fatto meteorologico incontrollabile, ma del risultato di precise scelte politiche e sindacali.

Come abbiamo già sottolineato in altre occasioni, la valutazione ha preso avvio da una norma della controriforma Brunetta – controriforma peraltro giudicata molto positivamente da CISL e UIL – ma i firmatari dell'accordo,amministrazione ed OO.SS. (CISL, UIL e FIALP-CISAL) su questo umiliante "esame" pare ci mettano del proprio per peggiorare la situazione.

Nonostante infatti lo scorso anno l'applicazione del sistema abbia provocato tra il personale un'ondata di indignazione – testimoniata da migliaia di firme di protesta consegnate poi da USB nella mani del Direttore generale – questa "imperturbabile"

Amministrazione ha percepito solo il bisogno di attuare cambiamenti peggiorativi, guardandosi bene dal tenere in considerazione il malessere espresso dai lavoratori e dalle lavoratrici.

Quelli che nell'accordo di gennaio 2013, non firmato da USB, vengono definiti "miglioramenti" riguardano infatti solo aspetti marginali dell'impianto che in ogni caso non avranno alcuna sostanziale incidenza pratica sull'applicazione del sistema di valutazione individuale.

Di contro è stata assunta una decisione che giudichiamo molto grave: non sarà più comunicato "nemmeno ai diretti interessati" il punteggio numerico (che non sparisce ma è secretato) ma soltanto dei giudizi di merito per ciascun indicatore ed un giudizio di merito di sintesi articolato in 4 classi (elevato, più che adeguato, sufficiente e insufficiente).

Questa decisione ha uno scopo preciso: rendere ancora più "opaco" il sistema per scoraggiare le possibili contestazioni ed il contenzioso: se non conosco il mio punteggio né quello degli altri non sono in grado di verificare se vi siano state disparità di trattamento.

Miglioramenti sì, ma per chi così evita "fastidiosi malcontenti"!

Per i firmatari dell'accordo evidentemente non importa se ciò è in **palese ed evidentissimo contrasto con il principio di trasparenza che deve guidare l'azione della Pubblica Amministrazione** e con l'esplicita richiesta dei lavoratori affinché venga applicato tale principio nel suo significato preciso. Significato che la "Commissione per la valutazione, la trasparenza e la Integrità delle Amministrazioni Pubbliche" (CIVIT) ha indicato come "accessibilità totale ai dati per garantire il controllo sociale e il rispetto dei principi di imparzialità e buon andamento dell'azione della Pubblica Amministrazione" e che la "Commissione per l'accesso ai documenti amministrativi" alla quale si sono rivolti alcuni dipendenti INAIL, dopo che era stato negato loro l'accesso alle informazioni richieste, ha fatto proprio nello stabilire la garanzia dell'accessibilità ai dati non solo in funzione di interesse concreto e immediato dei richiedenti, ma in quanto questa sia necessaria per verificare eventuali disparità di trattamento che sono, di per sé, lesive della sfera giuridica delle persone.

E la forte disparità di trattamento tra il personale delle aree e gli altri dipendenti INAIL è stata uno dei punti dolenti della precedente valutazione. Mentre per il personale delle aree si è seguito un "indirizzo di severità" con una marcata

differenziazione dei giudizi, ciò non è avvenuto per altre categorie. Il peso delle “piccole” caste? E' innegabile che abbiamo dovuto constatare come in particolare i dirigenti abbiano ricevuto delle valutazioni assai favorevoli nonostante il personale, attraverso l’indagine sul benessere organizzativo, abbia affibbiato loro una drastica e sonora “bocciatura”.

Dunque questo evidenzia una volta ancora come il sistema sia inficiato da una discrezionalità massima che ne mina alle fondamenta la credibilità.

Ce n'è abbastanza per respingere al mittente questo opaco, ingiusto e umiliante sistema di valutazione.

I delegati, le RSU e gli stessi lavoratori dovrebbero indire assemblee del personale in tutte le Sedi per poi comunicare al dirigente qual’ è il parere espresso dall’assemblea: **“più che adeguato”** per tutto il personale.

Perché a dire il vero, visto il continuo aumentare dei carichi di lavoro dovuto anche alla inarrestabile emorragia di personale, il giudizio non dovrebbe essere che **“elevato”** per tutti i lavoratori anche se si potrebbe incappare nel trabocchetto del 30% perché l’accordo prevede che non più del 30% appunto può avere questo giudizio (indicazione tratta dalla Bibbia secondo Brunetta…).

Non portare avanti un principio in cui si crede e cedere all'indegna farsa che, anche questa volta, vogliono consumare ai danni dei lavoratori è una resa non una scelta.

USB continuerà a contestare fino in fondo il sistema di valutazione **perché è questo quello che vogliono i lavoratori e le lavoratrici e quello che ritiene giusto** e continuerà ad intraprendere tutte le azioni possibili per arrivare ad un annullamento dell’intero impianto. Ma ogni battaglia per essere vinta deve essere combattuta insieme!

Roma, 29 aprile 2013

USB P.I.

Coord. Naz. INAIL