



Pubblico Impiego - Ministero del Lavoro e
Previdenza Sociale

Inl: arrivano le pagelline, fondate su parametri indefiniti e non misurabili



Nazionale, 31/08/2022

Come da copione i dipendenti dell'INL hanno ricevuto le valutazioni intermedie, molte non pienamente positive e senza che l'attribuzione del punteggio, in parecchi casi, sia motivata da elementi oggettivi. Mancano sovente fondamenti di verifica e misurazione e la fase di valutazione si sta riducendo ad una mera presa visione da parte dei valutati delle c.d. pagelline fondate su parametri indefiniti ed elementi non misurabili.

In molte sedi i signorotti locali si ostinano ad assegnare punteggi comportamentali sulla base di simpatie/antipatie personali, premiando gli atteggiamenti servili e obbedienti dei soliti esecutori di ordini/*Yes Men-Women*. Si registrano casi in cui si continuano a dispensare voti sulla scorta del numero di pratiche lavorate, infischandosene del grado di complessità dei singoli accertamenti.

Della cosa ce ne importerebbe poco se non andasse ad influire sul salario accessorio dei lavoratori (FRD) e sulle concrete possibilità di progressioni di carriera.

Vuoi avere il massimo del Fondo Risorse Decentrato? Vuoi avere nel tempo valutazioni che ti consentano progressioni di carriera? Fai esercizi con la lingua e rispondi sempre "signorsì!".

Senza contare che le parole vacue di cui è infarcito il sistema di valutazione si infrangono

miseramente contro la realtà quotidiana in cui è costretto ad operare il personale degli uffici.

Una realtà fatta di risorse umane ed economiche ridotte all'osso, di carichi di lavoro insostenibili, di incapacità organizzative, di sedi non a norma e di abuso del senso di responsabilità di molti dipendenti che, seppur a fronte delle gravissime carenze di organico e dell'ignobile vicenda della perequazione, non hanno mai fatto mancare il proprio contributo. Tutto questo la dice lunga sulla considerazione, anche politica, riservata ai diritti dei lavoratori e a chi ha il compito di controllarne il rispetto.

La scrivente Organizzazione Sindacale è venuta a conoscenza, inoltre, del fatto che presso molti uffici, a seguito della trasmissione delle schede di valutazione intermedia, le lavoratrici e i lavoratori siano stati convocati per l'effettuazione di **colloqui di valutazione**.

Il tutto, lo vogliamo precisare, rientra espressamente nell'attuazione del vigente sistema di misurazione e valutazione della *performance* e risponde ad un obiettivo stabilito dalla Direttiva di II livello (cod. 12.ITL) che assicura la ricezione di almeno un colloquio per la totalità dei dipendenti INL nell'anno 2022.

In merito all'esecuzione dei colloqui sui territori, come potete intuire, si registrano forme eterogenee di modalità di svolgimento. Ci sono dirigenti che hanno effettuato colloqui meramente informativi prima del periodo feriale, altri che hanno sottoposto o intendono sottoporre il personale a colloqui informali e c'è chi presumibilmente si muoverà entro fine anno. Insomma, il solito quadro abbastanza variegato e confuso in cui ciascun direttore si comporta a seconda della propria sensibilità di fronte a questo passaggio valutativo.

Ora, visto che la Direttiva di II livello non si preoccupa di stabilire in cosa consistano esattamente questi colloqui pare cosa utile a questa O.S. fornire alcuni suggerimenti concreti per gestire questa fase del processo di valutazione. Insomma, un piccolo **manuale di autodifesa** valido quanto meno per contenere le storture di questo modello di valutazione:

1. **Chiedere al Dirigente di redigere un verbale, anche in maniera sintetica, degli esiti del colloquio.** Per ragioni di trasparenza è doveroso lasciare traccia di ciò che è avvenuto nel corso del colloquio valutativo, al fine di evitare libere e arbitrarie interpretazioni. Nel caso in cui ciò non venga consentito vi suggeriamo di segnalare alla nostra O.S., anche tramite i delegati territoriali e/o RSU, quanti hanno negato una verbalizzazione sintetica del colloquio.
2. In alcuni uffici assistiamo alla trasmissione delle schede di valutazione senza dare l'opportunità al dipendente di redigere le proprie osservazioni. Nel caso in cui la scheda di valutazione intermedia sia stata trasmessa a mezzo mail già completa della firma del dirigente suggeriamo di **restituire al protocollo dell'ufficio la scheda dopo aver compilato il campo "Eventuali note e osservazioni del valutato"**, che trovate subito dopo la sezione dedicata alle sottoscrizioni.
3. Qualora vi fosse chiesto di sottoscrivere la scheda di valutazione in presenza suggeriamo, nel caso in cui non condividiate gli esiti della valutazione sia nella parte

relativa agli obiettivi di gruppo/individuali sia nella sezione dedicata alla *performance* comportamentale, di **compilare il campo “Eventuali note e osservazioni del valutato” inserendo le proprie contestazioni e di indicare semplicemente la data e la dicitura “visto” prima della vostra firma**, in modo da chiarire che state siglando solo per presa visione, e senza alcuna forma di condivisione.

4. Considerato che, oltre agli obiettivi di gruppo e individuali, l'odierno S.M.V.P. prevede un giudizio sulla *performance* comportamentale in merito a cinque diverse componenti (innovazione e flessibilità, impegno, orientamento all'utenza e/o al servizio, accuratezza e qualità, risoluzione delle criticità) **è importante che il proprio valutatore, oltre a chiarire come fare per raggiungere il punteggio massimo, si impegni a definire le ragioni delle decurtazioni di punteggio, ovvero ad indicare fatti, atti e/o documenti posti alla base dell'applicazione del punteggio assegnato** (anche se superiore a quello atteso). Qualora riscontriate una carenza di motivazione su questo specifico punto potrete segnalarlo alla nostra O.S., anche tramite i delegati territoriali e/o RSU.

L'USB, nel ribadire la ferma contrarietà rispetto a questo sistema di valutazione scadente e divisivo, si impegna a non lasciare nessun lavoratore in balia di questo pericoloso strumento e comunque del capriccio del dirigente di turno.

L'intenzione è quella di spingere nella direzione di una completa revisione dell'attuale

S.M.V.P. . Per questo vi chiediamo di segnalarci tutte le situazioni che rendano palese le contraddizioni esistenti.

Un breve e doveroso accenno alla questione “**perequazione**”: Il Governo Draghi è caduto e, per adesso, siamo distanti dalla parità retributiva con i colleghi del MLPS.

In questa pubblica amministrazione constatiamo amaramente che c'è chi può e chi non può: chi può riconoscersi la perequazione a proprio piacimento e nella misura desiderata (come il MEF) e chi, invece, deve rimanere al palo perché figlio di un dio minore.

Se la politica non ha la capacità di porre rimedio a questa ennesima vergogna è inutile strombazzare assunzioni! Proprio alla vigilia delle nuove immissioni di ispettori si sentono voci di numerose rinunce in uffici che dovrebbero contrastare efficacemente il sommerso (prima forza produttiva del Paese) ma che sono ridotti allo stremo sia per organici che per retribuzione del personale.

Inizieremo presto a convocare assemblee in ogni ufficio e ci aspettiamo la massima partecipazione. Lo diciamo subito: indipendentemente da chi sarà il prossimo referente politico, **l'esito della vertenza sull'adeguamento dell'indennità di amministrazione dipenderà da noi, dalla nostra capacità di mobilitazione.**

Passata la sbornia elettorale, con le sue consuete promesse ed illusioni, sarà tempo di affrontare un autunno caldissimo.

Roma, 29 agosto 2022

USB P.I.

Coordinamento Nazionale INL-MLPS-ANPAL