



---

## L'ORA DELLE PAGELLINE

Roma, 10/03/2025

In questi giorni il personale dell'INL riceve l'esito della valutazione sulla performance individuale 2024. Sono parecchie le segnalazioni di lavoratori che nelle schede di valutazione denunciano evidenti disparità di trattamento e mancanza di elementi a sostegno del parametro/livello assegnato.

Un sistema che dovrebbe teoricamente valorizzare il merito e che invece si rivela uno strumento ingiusto e divisivo, che intossica il clima dentro gli uffici, che disconosce, a obiettivi faticosamente raggiunti, i risultati e il lavoro di un intero anno.

*Le distorsioni di questo SMVP sono rimaste inalterate nonostante a luglio 2024 avessimo messo nero su bianco alcune proposte di modifica. Restiamo convinti che la componente comportamentale abbia un peso eccessivo (40%) nella valutazione complessiva. La stessa andrebbe ridotta perché caratterizzata da un elevato livello di discrezionalità del valutatore e poca trasparenza nella scala dei livelli di giudizio.*

Continuiamo a sottolineare come l'attuale SMVP rimanga non adeguatamente aperto al contraddittorio e al confronto tra i soggetti coinvolti. Il lavoratore può contestare la scheda esclusivamente a fronte di una valutazione dei comportamenti organizzativi inferiore ad una determinata soglia (15 punti) oppure in caso di mancato raggiungimento degli obiettivi.

Oltre a questo, il soggetto a cui ricorrere coincide con lo stesso valutatore e non con un soggetto terzo ed imparziale. Insomma, valutatore e allo stesso tempo giudice della pagellina...un vero e proprio capolavoro!!!

Andando al sodo, avere 91, 95 o 99 non è di poco conto soprattutto perché questo voto, insindacabile secondo l'attuale sistema di valutazione, ha un impatto in tema di progressioni, procedure selettive e salario accessorio-FRD.

*Ma a questo punto è giusto rivolgere una domanda all'Amministrazione: chi valuta i dirigenti-valutatori per scelte che provocano il "malessere organizzativo"? C'è qualcuno che vigila sui territori che assomigliano tanto a repubbliche autonome in cui le pagelline servono*

*a misurare la fedeltà al valutatore anziché il merito?*

Se i punteggi impattano sulle graduatorie delle progressioni e delle procedure selettive e contano per la distribuzione dell'FRD allora siamo convinti che ai lavoratori debbano essere riconosciuti adeguati strumenti per evitare di essere danneggiati da ingiuste valutazioni.

*Su questo sistema talmente arbitrario da produrre evidenti disuguaglianze e che impatta sulle tasche dei lavoratori l'INL continua a fare finta che tutto vada bene e a non rimuovere le criticità denunciate.*

Ed è proprio su questo tema che non ci convincono gli equilibrismi dei chi seduto ai tavoli, grazie alla firma del contratto più indecente della storia del pubblico impiego, trama con l'Amministrazione cercando di minimizzare il danno. Sulle pagelline e sugli obiettivi (numeri nella *performance* individuale anche quest'anno per gli ispettori?!?) si rincorrono le solite lamentele, molto retoriche e di facciata...poi non se ne fa nulla!

*Ai sindacati seduti ai tavoli, sempre più mediatori e sempre meno difensori, che brigano su accordi per la distribuzione dell'FRD (che dovrebbe rappresentare una quattordicesima mensilità anziché la misura del merito) diciamo che **la valutazione è un imbroglio.***

*Altro che "sindacato partecipativo e limitazione della conflittualità", noi siamo disponibili a non lasciare nessun dipendente in balia di finte ed arbitrarie valutazioni ed invitiamo a segnalare tutte le situazioni in cui siano palesi le disparità di trattamento.*

*Dare battaglia in ogni sede! Dare battaglia su ogni pagellina!!!*

Roma, 10 marzo 2025

**USB P.I.**

**Coordinamento Nazionale INL-MLPS**