



## VALUTAZIONE PUNTO E A CAPO SI RIPARTA DA UN CONFRONTO SERIO



Nazionale, 04/02/2021

(21/21) Il documento inviato dall'amministrazione nei giorni scorsi e da noi diffuso a tutti i lavoratori dell'Istituto non può essere la base di partenza di una seria discussione sulla valutazione del personale. Nella riunione di ieri non ci siamo sottratti ad un confronto franco su un tema sicuramente scottante, ma non è possibile fermarsi ad operazioni di maquillage rispetto ad un documento che va radicalmente modificato. **Sia chiaro che quello che non potremo mai accettare sono schede di valutazione individuale per tutto il personale delle aree professionali e in più sulla base dei criteri e dei pesi previsti nel documento proposto dall'amministrazione.**

Nelle 32 pagine della proposta dell'amministrazione sono richieste le stesse competenze a tutti i lavoratori delle Aree A-B-C senza alcuna distinzione e questo non è accettabile, poiché risulta tra l'altro in contraddizione con la declaratoria delle mansioni prevista dal contratto collettivo nazionale di lavoro, che almeno alcune differenze le fa.

Per la valutazione dei titolari di posizione organizzativa assumono maggior peso gli obiettivi di gruppo rispetto al contributo individuale, mentre per il resto del personale l'apporto individuale ha un peso maggiore, un'impostazione che non ci convince e che finirebbe per avvantaggiare chi ha un incarico di responsabilità. Addirittura si arriva a sostenere che il titolare di posizione organizzativa guida e coordina il gruppo d'appartenenza solo "**se richiesto**" (pag. 21 del documento). Ma come, non dovrebbe essere la sua funzione

principale? Forse si sta pensando solo agli incarichi della direzione generale, dove alcune posizioni organizzative coordinano sé stesse e le elevate professionalità sono il premio discrezionale assegnato dalla dirigenza generale centrale al personale di fiducia.

Si applica alla lettera la Riforma Brunetta, facendo pesare la valutazione individuale sull'assegnazione degli incentivi, sugli incarichi di responsabilità, sulle progressioni economiche, sulle progressioni di carriera, sull'accesso all'alta formazione. Anzi, l'INPS arriva a fare di più, lega alla valutazione individuale anche il TEP, trattamento economico di professionalità, accettando di considerarlo al pari della produttività invece di rivendicarne la finalità originaria, quale strumento che premia la professionalità e l'impegno del personale dell'Istituto. Si arriva poi a declinare 7 fasce di merito al posto delle 3 previste da quella controriforma sopravvissuta a governi di ogni orientamento politico. **Siamo al redde rationem: se dovesse passare questo sistema l'INPS tornerebbe indietro di cinquant'anni**, alla pubblica amministrazione degli anni '70 del secolo scorso, quando si assegnavano le attività giornaliere a ciascun dipendente e il personale era valutato con giudizi di tipo scolastico (mediocre, insufficiente, sufficiente, buono, ottimo).

Lo ripetiamo: se si vuole ragionare seriamente di valutazione siamo pronti, senza tuttavia tempi contingentati e ultimatum, partendo ad esempio dalla valutazione dei lavoratori di Area C titolari di un incarico (posizioni organizzative ed elevate professionalità), per i quali i contratti integrativi prevedono già una verifica annuale che non viene mai effettuata, se non nel momento in cui si decide di rimescolare l'organizzazione delle sedi aprendo il balletto agli interPELLI tra chi ha già un incarico e facendo fuori senza tante spiegazioni chi nel frattempo è risultato scomodo al dirigente. Partiamo da qua. Individuiamo innanzitutto criteri oggettivi e trasparenti per l'assegnazione degli incarichi ed altrettanti criteri oggettivi e trasparenti di valutazione annuale individuale per il rinnovo delle posizioni organizzative e delle elevate professionalità, che non devono essere considerate investiture a vita, soprattutto finché a finanziarle sarà il fondo costruito con i soldi di tutti i lavoratori.

La riunione di ieri è stata aggiornata alle ore 12 dell'11 febbraio per un incontro che l'amministrazione ritiene conclusivo. USB contro le schede di valutazione ha promosso uno sciopero al quale hanno aderito (dati provvisori) 1.693 colleghi, e organizzato nella stessa giornata una partecipata assemblea online con un presidio in presenza davanti la sede di Roma Amba Aradam. È necessario proseguire nelle iniziative di protesta e ognuno deve fare la sua parte nella settimana che ci separa dall'appuntamento conclusivo.

Occorre investire gli organi dell'Istituto e la tecnostruttura. Per questo vi invitiamo ad inviare a noi della USB e per conoscenza al presidente Pasquale Tridico, alla direttrice generale Gabriella Di Michele, alla direttrice centrale risorse umane Maria Grazia Sampietro una semplice mail con scritto **NO ALLE SCHEDE DI VALUTAZIONE INDIVIDUALE**.

**Per aderire all'iniziativa attenetevi alle seguenti istruzioni:**

- **Vi arriverà una mail dalla USB con la scritta "NO ALLE SCHEDE DI VALUTAZIONE**

**INDIVIDUALE” e in indirizzo nel corpo della mail troverete già l’indirizzo dei destinatari;**

**- Limitatevi a cliccare su “rispondi a tutti” inoltrando nuovamente la mail. In questo modo la vostra mail arriverà in indirizzo alla USB e per conoscenza ai tre rappresentanti dell’INPS, come iniziativa promossa dal sindacato.**

Vi invitiamo a seguire dettagliatamente le indicazioni che vi abbiamo fornito e a partecipare tutti al bombardamento postale. Fatelo subito, fatelo tutte e tutti. Come abbiamo scritto ieri nella lettera aperta, in gioco c’è molto di più della valutazione individuale: c’è il futuro di tutti noi e del Welfare pubblico.