

DADONE PROPONE IL “MIGLIOR DIPENDENTE DEL MESE” BRUNETTA E' ANCORA TRA NOI

(01/20)



Roma, 02/01/2020

Cambiano gli inquilini di Palazzo Vidoni ma non cambia la politica nei confronti delle lavoratrici e dei lavoratori del pubblico impiego. Il Dipartimento della Funzione Pubblica a ridosso del Natale ha reso pubbliche le “Linee guida per la misurazione e valutazione della performance individuale” e l’attuale ministra della pubblica amministrazione, Fabiana Dadone del M5S, conferma sostanzialmente l’impostazione prevista dal d. lgs. 150/2009 (la Riforma Brunetta): grande rilievo alla valutazione individuale e licenziamento per chi è valutato negativamente per tre anni di seguito.

La ministra Dadone propone di dare spazio anche a riconoscimenti non direttamente

economici ma che fungano da stimolo per il personale della pubblica amministrazione. Ecco così che propone alle amministrazioni di nominare **“il miglior dipendente del mese”**, senza tuttavia approfondire nelle linee guida con quali criteri andrebbe scelto l'impiegato da prendere a modello. Immaginiamo che le amministrazioni più creative possano pensare ad un calendario con le immagini dei dodici dipendenti più meritevoli, oppure, perché no, potrebbero lanciare il profumo “l'employé du mois” (ci scusiamo con i francesi se la traduzione non è corretta), con l'essenza del sudore della fronte e delle ascelle dello stacanovista di turno.

Per la verità l'INPS si è già portato avanti con il lavoro e da alcuni anni promuove la giornata nazionale delle eccellenze, con la premiazione di quelle che ad insindacabile giudizio dell'amministrazione sono considerate le professionalità di spicco dell'Istituto. L'evento vede la partecipazione della banda dell'arma dei carabinieri e non manca il palco delle autorità con tanto di inno nazionale alla fine della cerimonia.

Ci è consentito prendere le distanze da tutto questo? Riteniamo che esaltare le individualità e farlo in quel modo non solo non serve a far crescere il senso di appartenenza al servizio pubblico, come non serve la spilletta con il logo dell'INPS, ma sia un segnale distintivo di una pubblica amministrazione vecchia e superata, che strizza l'occhio alle americanate di alcune società private. Il tratto distintivo e moderno dell'INPS è il lavoro di gruppo, che deve svilupparsi su obiettivi che abbiano al centro la tempestività dell'erogazione delle prestazioni e l'interesse dei cittadini utenti. L'INPS è un pezzo importante di stato sociale e su questo va sviluppato il senso d'appartenenza, non sull'esasperazione delle individualità.

Una parte delle linee guida del Dipartimento della Funzione Pubblica che invece andrebbe tenuta in considerazione, già oggetto di precedenti documenti, è quella relativa ai criteri di valutazione, che a nostro parere dovrebbero interessare lo svolgimento di funzioni dirigenziali e di responsabilità degli uffici. Un sistema che parta dalla valutazione del potenziale, per esaminare le attitudini e le caratteristiche di ciascun candidato, articolandosi successivamente in una valutazione composita nella quale abbiano un ruolo non solo i superiori gerarchici ma anche i collaboratori (valutazione dal basso), i colleghi di pari grado (valutazione fra pari), i cittadini utenti. Questo per quanto riguarda la verifica degli incarichi, che dovrebbe avere cadenza annuale nel caso delle posizioni organizzative.

Se invece parliamo di criteri selettivi, ribadiamo quanto abbiamo scritto più volte in passato. Il colloquio con il nucleo di valutazione non fornisce garanzie di equità e trasparenza. Dopo una sessione preventiva di valutazione del potenziale i candidati dovrebbero essere sottoposti ad una prova selettiva composta da test di natura professionale per valutarne le conoscenze e, se proprio è necessario mantenere il colloquio tra le modalità selettive che concorrono all'assegnazione degli incarichi, questo dovrebbe essere videoregistrato ed accessibile agli altri candidati, così da verificare se ci siano stati favoritismi. Resta infine il nodo del finanziamento degli incarichi di posizione organizzativa e di direzione delle Agenzie, che a nostro parere devono ricadere sul bilancio di ente e non sul fondo della produttività. Temi che dovrebbero essere oggetto di

riflessione sia all'interno dell'INPS che al tavolo di confronto all'Aran, dove si sta discutendo di sistemi di classificazione.

Quella che non ci convince affatto del documento del Dipartimento della Funzione Pubblica è la parte relativa agli obiettivi individuali di produzione. Ribadiamo che la modalità organizzativa dell'INPS ha dato in passato buoni risultati ed è a quel modello che vogliamo guardare, piuttosto che farci trascinare in una lotta dei lunghi coltelli tra lavoratori, con il rischio di acuire il malcontento e di avvelenare il clima aziendale. Vedremo cosa accadrà quando l'INPS sarà costretto ad applicare il super incentivo individuale previsto dal pessimo contratto nazionale di lavoro del 12 febbraio 2018, sottoscritto da tutti i sindacati tranne che dalla USB.

Approfittiamo di questo primo volantino del 2020 per augurare a tutte ed a tutti un positivo anno nuovo, all'insegna delle pari opportunità per tutti.