



Pubblico Impiego - Inps

NO alle pagelline, il video dell'iniziativa e le proposte di USB



Nazionale, 23/03/2026

NO ALLE PAGELLINE

IL VIDEO DELL'INIZIATIVA E LE PROPOSTE USB

(C 16-2026) La grande manifestazione contro le pagelle - di cui vi proponiamo un video al link qui sopra - organizzata da USB Inps in direzione generale il 5 marzo 2026, ha confermato quanto il tema sia sentito dai dipendenti e come sia solo la nostra organizzazione a poterne rappresentare le istanze in un modo diverso dalle chiacchiere.

Il sistema di valutazione individuale incide sempre di più, e sempre più in negativo, sulla vita lavorativa dei dipendenti.

Le cosiddette pagelline non determinano solo il TEPI, ma influenzano differenziali stipendiali, progressioni verticali, incarichi e opportunità di carriera.

Il continuo allargamento degli ambiti di applicazione rende ancora più evidenti e inaccettabili le criticità del modello attuale, caratterizzato da eccessiva discrezionalità e scarsa uniformità nelle valutazioni. La grande manifestazione organizzata da USB Inps presso la Direzione Generale rilancia la lotta del personale contro questo strumento di gestione del potere con connotazione intimidatoria, ricattatoria e ritorsiva.

LE PRINCIPALI CRITICITÀ

- *Eccessivo potere dei direttori di sede.*

La valutazione finale dei lavoratori è a totale discrezione dei direttori, senza limiti al ribasso, con il rischio concreto di creare forti differenze tra sedi e territori, oltre a casi di abuso e prevaricazione sui singoli.

- *Influenza dei responsabili e dei titolari di Posizione Organizzativa.*

Nella pratica quotidiana sono spesso responsabili e titolari di P.O. a fornire indicazioni al direttore sulla valutazione da attribuire ai lavoratori.

Questo crea una evidente contraddizione: i titolari di posizione organizzativa sono infatti funzionari come gli altri lavoratori valutati e di conseguenza controinteressati per i differenziali stipendiali e i percorsi di crescita professionale. Potrebbero quindi influenzare a proprio vantaggio le valutazioni. Ciò non significa, ovviamente, che tutti e neppure molti lo facciano. La sola potenzialità è però un evidente conflitto -involontario – di interessi.

- *Rischio di valutazioni non omogenee su base territoriale.*

Le valutazioni individuali possono dipendere più dalle dinamiche interne alle singole sedi, o alle singole direzioni centrali in DG, che da criteri oggettivi e uniformi.

Questo problema è ancora più grave se si considera che i differenziali stipendiali vengono poi assegnati tramite graduatorie nazionali.

Se la graduatoria è nazionale, le valutazioni devono essere necessariamente armonizzate tra territori. Altrimenti si creano evidenti iniquità tra lavoratori di regioni diverse.

° *Mancanza di trasparenza.*

Ognuno vede solo la propria valutazione e tutte le altre sono secretate, con la scusa della riservatezza che sulla materia di lavoro non ha motivo per esistere. Per quanto detto sopra sul sistema delle graduatorie nazionali, la secretazione è inaccettabile.

° *Ritardi inaccettabili che rendono evidente l'intento intimidatorio e repressivo dello strumento pagelle e screditano come menzogna ogni affermazione che vorrebbe dipingerle come strumento di crescita professionale e valorizzazione delle persone.*

LE NOSTRE PROPOSTE

Trasparenza delle valutazioni.

Ogni lavoratore, proprio in quanto potenziale controinteressato, deve poter consultare la valutazione di tutti gli altri, su base nazionale.

Tempestività delle valutazioni, in particolare di quella intermedia.

Proponiamo la seguente tempistica:

1. • entro il mese di giugno dell'anno di riferimento la provvisoria;
2. • entro il mese di febbraio dell'anno successivo la definitiva.

Questo consentirebbe ai lavoratori di conoscere per tempo la situazione ed evitare che eventuali criticità emergano soltanto al momento della valutazione finale.

Tutela contro valutazioni negative e percorso di miglioramento

Nel caso in cui il valutatore intenda attribuire uno o più punteggi intermedi inferiori a una soglia prestabilita, deve essere previsto:

1. • notifica scritta entro il 30 giugno e un confronto diretto con il lavoratore, nei quali vengano spiegate in modo chiaro le contestazioni;
2. • l'individuazione di un percorso di miglioramento e recupero, con indicazioni operative e strumenti utili per colmare le carenze evidenziate;

Armonizzazione su base regionale e nazionale delle valutazioni.

Proponiamo un sistema articolato su tre livelli:

1. • il direttore di sede formula una proposta di valutazione per i lavoratori della struttura;
2. • una commissione regionale esamina e armonizza le valutazioni dei lavoratori della regione, evitando disparità tra sedi;
3. • una commissione nazionale effettua la verifica finale, garantendo l'armonizzazione delle valutazioni tra le diverse regioni.

In questo modo:

- • il direttore propone la valutazione;
- • la Commissione regionale la esamina e la armonizza a livello territoriale;
- • la Commissione nazionale garantisce uniformità a livello nazionale, in coerenza con le graduatorie dei differenziali stipendiali che sono nazionali. La DG e le DR, articolata in varie DC, devono ovviamente essere considerate e trattate al pari dei territori.

Introduzione di un "correttivo" nazionale delle valutazioni e scarto di quelle individuali troppo eccentriche.

Per evitare eccessivi squilibri tra territori proponiamo che il sistema tenga conto di una media nazionale delle valutazioni, riferita anche all'anno precedente, così da garantire maggiore equilibrio tra regioni e sedi, impedendo che in alcune realtà si assegnino punteggi sistematicamente più alti o più bassi rispetto ad altre.

Inoltre, i valori che si discostino in negativo dalla media generale oltre un valore definito, dovranno essere scartate e ricondotte al suddetto valore.

Ribadiamo che USB Pubblico Impiego è totalmente contraria alla presenza di qualunque sistema di valutazione individuale nella pubblica amministrazione.

Proponiamo comunque le modifiche sopra descritte per ridurre la discrezionalità del modello attualmente in vigore, per renderlo – nei limiti del possibile - più equilibrato, trasparente e uniforme.