

# LA GIUSTA BATTAGLIA

## CONTRO IL SISTEMA DI VALUTAZIONE INDIVIDUALE



**UN MINI DOSSIER A CURA DELL'**  
**UNIONE SINDACALE DI BASE**  
**INAIL**

**Coordinamento Nazionale USB INAIL**

P.le Pastore, 6 00144 Roma - Tel 06/54873570-3571 - Fax 06/5923202

E-MAIL: [usb@inail.it](mailto:usb@inail.it) SITO: [www.usbinail.it](http://www.usbinail.it)



**AL DIRETTORE GENERALE  
ALLA D.C.R.U.**

La scrivente O.S., in occasione della multivideo conferenza prevista per il 16 marzo p.v., avente per oggetto la valutazione dell'apporto partecipativo individuale chiede, vista l'importanza che riveste l'argomento, che tutto il personale dell'Ente possa assistere.

Roma, 14 marzo 2011

**USB - P.I.  
Coord. Naz. INAIL**

### **PROGETTI MOLTO...SPECIALI**

E' arrivata alla prima tappa l'applicazione della valutazione della performance individuale. Nel ribadire la nostra completa ed assoluta contrarietà a tutto l'impianto voluto da questa Amministrazione e condiviso da CISL, UIL e FILP, la valutazione della performance individuale correlata ai progetti speciali appare ancora più strampalata.

Abbiamo ricevuto ieri la bozza di verbale di **presa d'atto**, il primo nella fattispecie, ma ne seguiranno altri come già annunciato nel corso della videoconferenza: **NULLA SI CONTRATTA, SI PRENDE SOLO ATTO.**

A questo punto dobbiamo "prendere atto" che ci saranno **due valutazioni: una per i progetti speciali con i vecchi criteri e l'altra per il raggiungimento degli obiettivi di struttura con i nuovi.**

Così come dobbiamo "prendere atto" che la contrattazione su



questioni molto delicate che riguardano il personale non esiste più:

l'Amministrazione attribuisce a discrezione le posizioni fisse e le posizioni organizzative e ora una parte del salario accessorio. I sindacati che accetteranno **prenderanno atto**. E questo non è ancora proprio l'applicazione delle fasce Brunetta che presto arriverà.

Noi della USB non ci stiamo a questo gioco, non vogliamo **prendere atto** e vogliamo che la valutazione della performance individuale non si limiti ad un mero numero di quanti hanno avuto il 110, di quanti il 100 e di quanti altri lo 0.90.

Tra l'altro se l'Amministrazione ha deciso di utilizzare i "vecchi sistemi" che non prevedevano di oscurare i nominativi dei valutati, perché introdurre questo metodo ex novo? Cosa hanno da nascondere? Forse i Dirigenti temono di essere valutati dai propri dipendenti?! E sì perché nelle Strutture tra colleghi ci si conosce e ... l'anomalia potrebbe venire allo scoperto.

Sappiamo che tutto questo sta accadendo grazie alla connivenza tra Amministrazione e OO.SS. firmatarie di accordi capestro. Purtroppo dobbiamo anche prendere atto che molti colleghi hanno dato il loro consenso e il loro voto alle recenti elezioni RSU proprio a queste sigle sindacali.

Vogliamo chiedere proprio a questi colleghi: siete sicuri di volere questo sistema premiante?

Fatevi due conti, soltanto il 20% del personale per i progetti speciali e il 30% per gli obiettivi di struttura potranno avere il 110 ...

Roma, 27 marzo 2011

**USB - P.I.**  
**Coord. Naz. INAIL**



## **La meritocrazia non premia le differenze, divide i lavoratori: digli di smettere!**

Il personale dell' Inail è già da tempo abituato a sperimentare la valutazione. Mai somministrare al malato la medicina tutta insieme, ma sempre iniziare a piccole dosi, in maniera tale da far abituare l'organismo. In questo modo, prima attraverso l'inserimento nel sistema premiante dei parametri differenziati 1.00 - 0.90..., poi attraverso la valutazione delle batterie o dell'assessment, i lavoratori hanno preso "confidenza" con il concetto di valutazione. In molti hanno persino creduto che fosse giusto e che finalmente si potesse far giustizia delle differenze. All'arrivo della legge Brunetta il terreno era già pronto e bisognava solo spingere un po' di più per saggiare ulteriormente gli umori dei lavoratori e le loro reazioni, puntando sul concetto che la posta in gioco, dal punto di vista economico, era veramente bassa, quasi insignificante. Ecco allora introdotto il parametro 1.10. Non basta più essere bravi e rendere sul lavoro al 100% ma bisogna essere bravissimi per raggiungere il 110%. Ovviamente non tutti possono essere bravissimi, ma solo una percentuale di personale, pari al 20%. Quasi come dire che in una scuola, all'inizio dell'anno, il preside stabilisce che solo una percentuale prefissata di alunni potrà ottenere il massimo dei voti all'esame di maturità...

Ora, pensando che il personale si sia ormai abituato all'idea, l'Amministrazione intende passare all'applicazione della legge Brunetta, individuando la percentuale dei ... pessimi.

Mercoledì 21 è previsto un incontro politico con all'ordine del giorno - Sistema premiante 2011 - Valutazione della produttività collettiva e dell'apporto partecipativo individuale. L'Amministrazione ha trasmesso soltanto le bozze dei verbali, uno per il sistema premiante e l'altro per l'applicazione delle fasce, anche se apparentemente l'argomento relativo al secondo verbale non è all'ordine del giorno.

Apparentemente perché come abbiamo già detto, la firma dell'accordo sul sistema



premiante sarà determinante per la formazione delle fasce. Infatti, dopo aver individuato i criteri sulle modalità per la definizione dell'apporto partecipativo individuale, basterà mettere in fila i punteggi che verranno attribuiti dal dirigente ad ogni lavoratore per stilare la graduatoria dove il 30% del personale si collocherà nella prima fascia, il 60% nella seconda e il 10% nella terza.

Ai fini della valutazione il personale sarà accorpato per categorie e per territori. Per il personale delle Aree, ad esempio, verranno elaborate graduatorie a livello regionale e centrale: una per il personale senza posizione organizzativa o con la p.o. di II livello ed una per il personale con la p.o. di I livello. Gli ispettori avranno un'unica graduatoria regionale.

Il meccanismo è un po' contorto, non troppo semplice da spiegare, e già a questo punto sorge una domanda: visto che nella graduatoria che riguarderà le posizioni organizzative di I livello ci sarà un 10% che si collocherà in terza fascia, come si giustificherà il mantenimento della posizione organizzativa per questo personale?

Questo modello, ispirato all'applicazione della meritocrazia brunettiana, non può essere accettato: unica soluzione per quanto riguarda USB è quella di non permettere che venga applicato, respingendolo al mittente, anche se ancora una volta, per "indorare" la pillola verrà fatto credere al personale che è un puro esercizio di stile, tra l'altro non legato ad alcuna corresponsione economica. Per il momento, perché una volta firmato l'accordo si cercheranno nei meandri del bilancio le risorse aggiuntive necessarie, come stabilito dall'accordo del 4 febbraio, firmato da Cisl, Uil e Ugl, per applicare le fasce anche dal punto di vista economico. I lavoratori capiranno allora chi sta dalla parte di chi, ma ormai il gioco sarà fatto.

Non lasciamoci incantare e...fermiamoli, siamo ancora in tempo!

Roma, 20 dicembre 2011

**USB - P.I. Coord. Naz. INAIL**



## MULTIVIDEO... VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE

Abbiamo assistito alla multivideo conferenza relativa alla valutazione della performance individuale. Il Direttore Generale ha più volte ribadito che all'ordine del giorno non c'erano le fasce Brunetta. Non c'era bisogno di insistere tanto: sappiamo che l'argomento verrà trattato successivamente e precisamente il 28 marzo p.v..

Comunque, tanto per NON parlare delle fasce Brunetta, sempre il D.G. nell'introduzione ha tenuto a precisare che l'Ente sta tentando di reperire e far certificare dagli Organismi preposti, le economie di gestione per avere a disposizione le somme per il dividendo dell'efficienza. A cosa serviranno queste somme visto che di dividendo per l'efficienza si parla nell'accordo del 4 febbraio che "regola" l'applicazione delle fasce Brunetta? Il Direttore Generale ha anche affermato che nell'ultima riunione tenutasi con il nuovo Ministro della Funzione Pubblica si è intravista una volontà di cambiamento rispetto all'attuale disciplina del Pubblico Impiego: nonostante questo se non si dovesse arrivare a delle modifiche normative, il d.lgs. 150 andrebbe comunque applicato.

Per quanto riguarda invece la performance individuale il dott. Lucibello ha voluto rassicurare la Dirigenza che "chiuderà un occhio" nel caso in cui non sarà particolarmente ligia nel non differenziare troppo il personale. Affermazione smentita subito dopo dal Direttore delle Risorse Umane il quale ha affermato che comunque i dipendenti non possono essere tutti uguali! Confusione?!

Dopo l'introduzione si è passati alla disamina tecnica di questo sistema di valutazione che appare a molti complesso; per noi tale complessità serve solo a mascherare l'ennesimo schiaffo che sta per prendere tutto il personale INAIL.

Per fare un piccolo excursus tecnico, ma senza perdersi troppo, il sistema premiante 2011 è simile a quelli degli scorsi anni: la differenza sostanziale è proprio nel sistema di valutazione che ha una doppia valenza.

La prima, specifica per il sistema premiante, che, attraverso i parametri 110, 100, 0.90 serve a ripartire tra il personale il 30% delle somme stanziare per l'incentivazione derivanti dal fondo.

La seconda, che ha dei valori numerici che vanno da 7 a 35 (quelli positivi), che servirà, in caso di applicazione delle fasce Brunetta, a stilare delle graduatorie.

Da un punto di vista meramente economico le differenze tra il parametro 110, 100 e 0.90 non saranno così macroscopiche perché ci sono meno soldi (30%) da dividere: meno sono i soldi e meno evidenti sono le differenze.



Nel caso in cui si dovessero applicare le fasce, e l'accordo previsto per il 28 marzo serve proprio a questo, per il 2011 non ci sono somme da utilizzare e gli effetti sul personale sarebbero "soltanto" normativi. Il dividendo dell'efficienza andrebbe in caso utilizzato nel 2012: il 50% per la prima fascia (gli eccellenti), il 45% per la seconda fascia e il 5% per la terza.

La USB ritiene che non è la "complessità" del sistema il problema, bensì il sistema di valutazione stesso e gli effetti che produrrà e che tra non molto saranno sotto gli occhi di tutti ed è inutile perdersi nelle distinzioni tra il personale delle aree, i professionisti ed i medici, tra chi è il proponente chi il decisore e chi deve essere valutato da chi.

La USB ritiene che una valutazione così ideata, basata su un metro valutativo identico a quello utilizzato per l'attribuzione delle posizioni fisse e organizzative, non sia quello che serve al personale né ad una maggiore efficienza dell'Istituto. Anzi...

Ci teniamo a precisare che siamo contrari al sistema di valutazione di adesso, così come lo siamo stati per le batterie di valutazione e per l'assessment di allora. Sappiamo che la memoria del personale è corta, ma coloro che non superarono i concorsi a causa del voto basso della valutazione se lo ricordano bene!

La USB continuerà a combattere contro queste forme di valutazione che non condivide e continuerà a manifestare la propria contrarietà alle fasce Brunetta: non vogliamo modificarne qualche insignificante dettaglio **NOI LE VOGLIAMO ABOLIRE.**

Roma, 21 marzo 2012

**USB P.I. Coord. Naz. INAIL**



## I TROPPI PERCHE' (SENZA RISPOSTA) DI UN SISTEMA DI VALUTAZIONE

- Perché** i risultati di un sistema di valutazione devono essere nascosti, privati e non pubblici ?
- Perché** ogni dipendente non può sapere quanto ha preso il suo “vicino di banco”?
- Perché** s’invoca la trasparenza ma poi c’è tanta omertà?
- Perché** si deve risolvere tutto in un rapporto “intimo” con il proprio dirigente, senza avere nessun termine di paragone e confronto?
- Perché** si può fare opposizione senza avere nessun riscontro oggettivo per poterla fare?
- Perché** si deve essere valutati individualmente quando ci hanno sempre insegnato che quello che conta è il lavoro di gruppo?
- Perché** un sistema di valutazione dipende troppo dalla soggettività di chi giudica?
- Perché** il lavoro qualitativo è spesso antitetico a quello quantitativo e se si fa bene l’uno è difficile fare bene l’altro?
- Perché** l’accuratezza, l’analisi, la soluzione dei problemi a volte non sono direttamente proporzionali all’organizzazione interna dell’Ente?
- Perché** l’osservanza delle regole, l’eticità del comportamento dipendono esclusivamente dal valore che ciascun dirigente dà a questi concetti?
- Perché** l’assunzione di responsabilità, l’iniziativa, la pianificazione ed il controllo dipendono spesso dal posto più o meno piacevole che si occupa? E **perché** il dirigente spesso non sviluppa le potenzialità che ciascuno ha: non è anche questo il suo compito?
- Perché** la condivisione delle conoscenze diventa sempre più difficile dal momento che viene richiesta al personale una risoluzione dei problemi sempre più veloce?
- Perché** la nostra capacità comunicativa varia a seconda del dirigente che ci giudica?
- Perché** ignorare che l’autosviluppo dipende anche dal maggior o minor tempo a disposizione che ciascuno di noi ha per autosvilupparsi?
- Ma soprattutto perché** si deve sostenere un sistema di valutazione che mette gli uni contro gli altri (altro che sana competizione!), e che fa incazzare solo perché determina un’improbabile classifica del personale?
- Ma se numeri devono essere, che numeri siano, e per questo invitiamo tutto il personale a **rompere il muro di omertà ed a rendere pubblico il proprio punteggio**. Se si è voluto che tornassimo a scuola e che ci venissero consegnate le pagelle anche se abbiamo 50/60 anni, beh a scuola a fine anno escono i quadri ed i risultati sono pubblici.
- O forse la trasparenza può nuocere al giocattolo costruito?**

Roma, 2 maggio 2012

USB P.I.  
Coord. Naz. INAIL



## VALUTAZIONE: LA RESPONSABILITA' E' SOLO DI CHI HA FIRMATO L'ACCORDO.

Non abbiamo contato le firme apposte dai colleghi sulle numerose istanze contro la valutazione della performance individuale che sono pervenute e che ancora continuano ad arrivare, né abbiamo contato le numerosissime istanze di riesame.

Ormai il malcontento rispetto alle pagelle ricevute è dilagato e le eccezioni riguardano una minoranza di personale che non si è lamentata, o che molto probabilmente ha solo avuto paura di farlo per timore di una reazione del Dirigente, magari per una prossima valutazione.

Ma quello che deve essere chiaro a tutti i lavoratori è che la valutazione non è piovuta dal cielo come un destino ineluttabile, ma è frutto di scelte ben precise, che si sono concretizzate il 21/12/2011 con la firma di un accordo da parte di CISL, UIL, FILP ed Amministrazione.

A nulla serve, ora, dire che lo avevamo detto e che con innumerevoli comunicati abbiamo tentato di mettere in guardia tutti sui **prevedibili** effetti che si sarebbero determinati. Effetti che adesso sembrano sorprendere gli stessi sottoscrittori: c'è chi come la Cisl accusa i Dirigenti di non aver compreso l'accordo; chi, come la Cisl, dopo aver combinato il danno con la firma, promuove un referendum e non sottoscrive i verbali di presa d'atto con il solito sistema di scagliare la pietra e nascondere la mano. Cosa si aspettava la Cisl dopo aver dato pieno mandato ai dirigenti di valutare i lavoratori, un verbale d'intesa? O forse vuole far credere che non firmando le prese d'atto si lava pilatescamente mani e coscienza per un accordo che hanno accettato?! C'è chi invece, come la Uil, in nome di una coerenza un po' ottusa, invita i "suoi" a sottoscrivere tutto, anche se molto spesso l'invito non viene accolto.

Non ci dovrebbe essere bisogno di ribadire che la USB questo accordo sulla valutazione non lo ha firmato, prevedendone tutti gli effetti: non c'era certo bisogno di una grande immaginazione e ci chiediamo come mai e perché quello che noi siamo in grado di valutare al momento della discussione al tavolo di trattativa non viene percepito dagli altri. Cosa chiedono all'Amministrazione in cambio di un'ennesima firma? Qual è la merce di scambio?

Era del tutto evidente che la discrezionalità della dirigenza avrebbe creato valutazioni non oggettive.



Ed altrettanto non oggettiva è stata la reazione dei Dirigenti alle richieste di riesame che sembravano, a detta di qualcuno, la panacea a tutti i mali: qualche Dirigente ha deciso di "rivalutare il punteggio" qualcun altro lo ha riconfermato, secondo la logica che il Dirigente non sbaglia mai, e l'istanza di revisione produrrà probabilmente lo stesso risultato.

Che fare adesso?

Questo accordo è stato sottoscritto da CISL - UIL e FILP che, in quanto sindacati, dovrebbero (il condizionale è d'obbligo!) sottoscrivere accordi sulla base del mandato dei lavoratori. E se il mandato non c'è, come dimostra chiaramente il malcontento che esiste in tutta Italia, ed al quale ci risulta non sia stata data alcuna risposta dai sindacati colpevoli di aver firmato, le soluzioni possono essere solo due:

- **O chi ha firmato ritira la firma dall'accordo se sono i lavoratori che rappresenta a chiederlo;**
- **O i lavoratori revocano la delega ai sindacati che firmano accordi non condivisi, capaci solo di produrre effetti negativi e lesivi della dignità dei singoli.**

La USB continuerà a contestare fino in fondo il sistema di valutazione **perché è questo quello che vogliono i lavoratori e, con il supporto di quegli stessi lavoratori, intraprenderà tutte le azioni possibili per arrivare ad un annullamento dell'intero impianto.**

Roma, 11 giugno 2012

**USB - P.I. Coord. Naz. INAIL**



AL DIRETTORE GENERALE INAIL  
Dott. Giuseppe LUCIBELLO

### Lettera aperta

Direttore, lunedì pomeriggio siamo stati convocati per la sottoscrizione del verbale relativo al sistema premiante 2012.

I criteri proposti dall'Amministrazione ricalcano esattamente quelli del 2011 e questo significa che verrà ripresentata ai Lavoratori dell'Ente, anche quest'anno, la valutazione individuale con le famose "pagelline".

Lei sicuramente sarà venuto a conoscenza del fatto che tale sistema è stato fortemente contestato dal Personale attraverso assemblee e petizioni sottoscritte da migliaia di Lavoratrici e Lavoratori ed attraverso migliaia di istanze di riesame e di revisione ancora pendenti.

Il sistema ha dimostrato palesemente tutte le problematiche che USB ha evidenziato nel corso degli incontri:

- una eccessiva discrezionalità da parte della dirigenza;
- una inevitabile disomogeneità di valutazione da sede a sede a causa della mancanza di indicatori oggettivi e soprattutto predeterminati;
- una ricaduta sui percorsi di carriera, in un momento, tra l'altro in cui tali percorsi riguarderanno, forse, pochissimi lavoratori e non tutti;
- un'ipoteca sui possibili licenziamenti anche in conseguenza delle previste riduzioni dell'organico.

A giustificazione della sua scelta l'Amministrazione, nel riproporre il sistema adottato nel 2011, si è appellata al "*rispetto delle regole*". **Quali regole Direttore Generale?**

Quelle stabilite dalla Legge Brunetta che hanno dimostrato chiaramente la loro impossibilità di applicazione tanto da aprire un dibattito interno anche alla Funzione Pubblica? E che sono messe in discussione da tanta parte della giurisprudenza?

Ed inoltre Direttore, non le sembra assurdo pretendere l'applicazione di "*regolucce*" che hanno il solo scopo di insultare la dignità dei Lavoratori in un momento in cui si demoliscono REGOLE di ben altra portata?

Perché se vogliamo parlare di regole dovremmo parlare del diritto di ogni Lavoratore a



vedersi rinnovare il Contratto di Lavoro scaduto, delle regole che stabiliscono che le tasse le debbano pagare tutti e non solo quasi esclusivamente i Lavoratori dipendenti ed i pensionati, del diritto a vedersi riconosciuti diritti acquisiti e a non trovarsi dall'oggi al domani senza stipendio né pensione come sta capitando alle centinaia di migliaia di

cittadini "esodati". E l'elenco, come lei ben sa, potrebbe continuare all'infinito, toccando la materia dell'art.18 dello Statuto dei Lavoratori, ma anche dei ticket mensa dei lavoratori pubblici, cui si sta attaccando il Governo per rastrellare, sempre dagli stessi, altri soldi.

Sappiamo Sig. Direttore che tutto questo non dipende certamente da lei ed è per questo che la nostra Organizzazione Sindacale il 22 giugno ha proclamato uno Sciopero Generale indirizzando la protesta, come è ovvio, contro le politiche del Governo Monti-Fornero.

Ma è certo che non può essere ignorato il clima in cui vivono i Lavoratori Pubblici del nostro Paese ed ostinarsi un po' ottusamente, ce lo lasci dire, a voler continuare negli errori commessi, propinando scelte capaci solo di creare malcontento, disorganizzazione ed una inutile competitività all'interno di un meccanismo che prevede la "redistribuzione" da un lavoratore all'altro dei soldi del fondo di tutti.

Inoltre, per rimanere nel nostro Ente, vorremmo evidenziare che tale "atteggiamento persecutorio" viene a collocarsi in un clima di ristagno progettuale dell'Istituto. Ci saremmo aspettati che dopo un'inevitabile stasi dovuta al cambio di uno dei vertici dell'Istituto, l'Inail potesse ritrovare il necessario slancio progettuale indispensabile in un momento in cui la Pubblica Amministrazione è pesantemente, anche se pretestuosamente, sotto attacco.

Sappiamo benissimo che la responsabilità non può essere individuata in chi come lei, è Organo deputato alla gestione, ma anche questo fattore determina profonda insoddisfazione e sfiducia nel Personale che si aspetterebbe una piena assunzione di responsabilità da parte di tutti gli Organi dell'Istituto. Nessuno escluso.

Per tutti questi motivi, Direttore, le chiediamo fortemente, arrogandoci il diritto di parlare a nome della stragrande maggioranza del personale, di ripensare la scelta fatta e di non perseverare con un sistema di valutazione iniquo, dannoso, umiliante e soprattutto non utile al miglioramento del raggiungimento degli obiettivi dell'Ente.

Sarebbe un segnale sicuramente utile in questo clima, anche per capire se chi ci governa, ed in questo caso ci rivolgiamo direttamente a lei, si rende conto fino in fondo delle difficoltà enormi che stanno vivendo lavoratori e lavoratrici anche all'interno del nostro Istituto.

Roma, 15 giugno 2012

USB P.I. Coord. Naz. INAIL



## LA VALUTAZIONE DI CHI VALUTA ...

Ieri a Piazzale Pastore si sono tenute due riunioni: la prima sull'esito della valutazione dei Medici di I livello; la seconda sull'esito della valutazione dei professionisti, dirigenti e medici di II livello.

La prima si è svolta nell'indifferenza più totale e si è conclusa con la firma dei soliti CISL, UIL, FILP ed anche dell'ANMI.

La seconda, invece, ha suscitato grande malumore nei firmatari (CISL - UIL e FILP) dell'Accordo del 21 dicembre come se improvvisamente fossero stupiti dell'esito della valutazione dei Dirigenti!

Udite, udite, nessun sindacato ha firmato l'accordo, facendo finta di non accettare la "manica larga" utilizzata nella valutazione dei Dirigenti, come se fosse una sorpresa!

Allo stesso modo sempre gli stessi sindacati fanno finta di non sapere che i legali hanno avuto tutti la stessa valutazione. I dati della valutazione come sapete non sono pubblici, ma un'attenta lettura dei prospetti porta a questa considerazione. Alla faccia della necessità di differenziare le valutazioni!

Se non firmare la valutazione dei Dirigenti serve a lavarsi le mani da tutto quello che hanno firmato prima ..., beh, non serve ad annullare il sistema di valutazione delle aree A, B e C che intanto è già passato con le loro firme ed il loro consenso.

Così come le tiepide assemblee di due ore indette a livello nazionale da CGIL, CISL e UIL per far finta di "opporsi" alle politiche del Governo, sono l'ennesima camomilla che fanno bere al personale per tacitare i malumori, "dimenticando" che hanno già firmato l'accordo del 3 maggio u.s. per **cogestire** anche i licenziamenti del Pubblico Impiego.

La USB venerdì 22 giugno ha scioperato ed è scesa in piazza, con due grandi manifestazioni a Roma e a Milano. Ieri si è svolta un'assemblea pubblica a P.zza SS. Apostoli e a partire da oggi seguiranno altre iniziative per manifestare al Governo la nostra contrarietà alla politica del fare cassa sempre sui soliti, contro i licenziamenti, in difesa dei diritti dei lavoratori.

Se preferite sorseggiare camomille, non venite, ma poi non stupitevi troppo quando avrete i ticket ridotti, gli stipendi abbassati, le tredicesime bloccate e verrete messi in mobilità (i giornali parlano di 276.000 esuberanti). Forse non avete capito che è ora di prendere un bel caffè e iniziare a reagire.

Roma, 26 giugno 2012

USB - P.I. Coord. Naz. INAIL



## QUASI LA META' DEI LAVORATORI DELL'INAIL SOTTOSCRIVE L'ENNESIMO ACCORDO SULLA VALUTAZIONE INDIVIDUALE

Se volessimo fare due conti potremmo dire che nel nostro Ente circa la metà dei lavoratori sono iscritti a CISL, UIL e CISAL.

Se volessimo andare avanti con questo ragionamento potremmo dire che attraverso la sottoscrizione dell'accordo da parte di CISL, UIL e CISAL, circa la metà dei lavoratori ha quindi accettato l'accordo sulla valutazione individuale.

Se volessimo andare ancora oltre potremmo dire che questo semplice ragionamento, basato su dati obiettivi, contrasta pesantemente con il malcontento che circola nei posti di lavoro e che va ben oltre la semplice metà dei lavoratori dell'Ente.

Ma tant'è, ed ancora una volta è stato firmato un accordo senza tener conto del parere e del "sentito" dei lavoratori. Che non vengono mai interpellati, per paura che il mandato che hanno conferito attraverso l'adesione ad un sindacato piuttosto che ad un altro, possa essere messo in discussione.

Viva la democrazia!

Del resto conosciamo benissimo le armi che vengono artatamente e con una buona dose di retorica usate per convincere della bontà delle scelte che vengono fatte. Prima fra tutte quella che si trincera dietro la fatidica frase "c'è la legge". E' vero c'è una legge, ma il sindacato non ha un ruolo notarile, e neanche quello di giudice che ha come compito principale quello di applicarla. Il sindacato dovrebbe avere un altro ruolo, quello di rompere gli steccati e tentare di far uscire i lavoratori dalle gabbie in cui leggi sbagliate ed ingiuste vorrebbero costringerli.

Se i nostri padri si fossero comportati ieri come si comportano tanti sindacati oggi in tema di diritti staremmo ancora all'età della pietra e parleremmo ancora di lavoro minorile, di esplicita e diretta differenziazione salariale tra uomo e donna, di condizioni di lavoro non tutelate da leggi su salute e sicurezza. E l'elenco potrebbe essere infinito...

\*\*\*



Ancora una volta il verbale arriva a "consuntivo": si stabiliscono le regole quando già le verifiche degli obiettivi di struttura e dei progetti speciali sono state effettuate.

Già da tempo il documento sulla valutazione individuale viene definito: "MODIFICHE MIGLIORATIVE AL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE PER L'ANNO 2012", analogamente a quelle pubblicità che ti vogliono inculcare la bontà del prodotto prima ancora di testarlo o come un vecchio vestito logoro che per quanto si voglia "rattoppare" non tornerà mai nuovo e sarà sempre inutilizzabile.

Ma cosa cambia rispetto all'anno scorso? Secondo la USB P.I. poco e niente. Infatti restano i punteggi (anche se soltanto in procedura, rendendo il sistema meno trasparente) e resta la valutazione che in qualsiasi forma si presenti è, comunque, mortificante per la professionalità espressa dai lavoratori.

La USB P.I. ha espresso la contrarietà al sistema di valutazione in quanto tale, ritenendo che tale sistema non sia utile al benessere organizzativo di cui tanto si parla e che anzi serva soltanto ad inasprire i rapporti tra il personale dividendolo, in categorie di più o meno buoni. Abbiamo proposto una revisione delle politiche del personale in un "accordo di programma" che vada a rivedere la situazione salariale nel suo complesso, le regole per il conferimento delle posizioni che presuppongono assunzioni di autonomia e responsabilità, le modalità relative ai passaggi economici, il ruolo della formazione...

Un accordo di ampio respiro sul quale stiamo ancora pazientemente aspettando una risposta.

Con la consapevolezza che anche la pazienza ha un limite.

Roma, 18 febbraio 2013

USB P.I.  
Coord. Naz. INAIL



## SUFFICIENTE, ELEVATO, ADEGUATO. A CHE?

E' così anche quest'anno puntuale, come le piogge primaverili, è arrivato per il personale INAIL il momento di sottoporsi alla valutazione individuale.

Solo che, a differenza delle piogge primaverili, non si tratta di fatto meteorologico incontrollabile, ma del risultato di precise scelte politiche e sindacali.

Come abbiamo già sottolineato in altre occasioni, la valutazione ha preso avvio da una norma della controriforma Brunetta - controriforma peraltro giudicata molto positivamente da CISL e UIL - ma i firmatari dell'accordo, amministrazione ed OO.SS. (CISL, UIL e FIALP-CISAL) su questo umiliante "esame" pare ci mettano del proprio per peggiorare la situazione.

Nonostante infatti lo scorso anno l'applicazione del sistema abbia provocato tra il personale un'ondata di indignazione - testimoniata da migliaia di firme di protesta consegnate poi da USB nella mani del Direttore generale - questa "imperturbabile" Amministrazione ha percepito solo il bisogno di attuare cambiamenti peggiorativi, guardandosi bene dal tenere in considerazione il malessere espresso dai lavoratori e dalle lavoratrici.

Quelli che nell'accordo di gennaio 2013, non firmato da USB, vengono definiti "miglioramenti" riguardano infatti solo aspetti marginali dell'impianto che in ogni caso non avranno alcuna sostanziale incidenza pratica sull'applicazione del sistema di valutazione individuale.

Di contro è stata assunta una decisione che giudichiamo molto grave: non sarà più comunicato "nemmeno ai diretti interessati" il punteggio numerico (che non sparisce ma è secretato) ma soltanto dei giudizi di merito per ciascun indicatore ed un giudizio di merito di sintesi articolato in 4 classi (elevato, più che adeguato, sufficiente e insufficiente). Questa decisione ha uno scopo preciso: rendere ancora più "opaco" il sistema per scoraggiare le possibili contestazioni ed il contenzioso: se non conosco il mio punteggio né quello degli altri non sono in grado di verificare se vi siano state disparità di trattamento.

Miglioramenti sì, ma per chi così evita "fastidiosi malcontenti"!

Per i firmatari dell'accordo evidentemente non importa se ciò è in **palese ed evidentissimo contrasto con il principio di trasparenza che deve guidare l'azione della Pubblica Amministrazione** e con l'esplicita richiesta dei lavoratori affinché venga



applicato tale principio nel suo significato preciso. Significato che la "Commissione per la valutazione, la trasparenza e la Integrità delle Amministrazioni Pubbliche" (CIVIT) ha indicato come "accessibilità totale ai dati per garantire il controllo sociale e il rispetto dei principi di imparzialità e buon andamento dell'azione della Pubblica Amministrazione" e che la "Commissione per l'accesso ai documenti amministrativi" alla quale si sono rivolti alcuni dipendenti INAIL, dopo che era stato negato loro l'accesso alle informazioni richieste, ha fatto proprio nello stabilire la garanzia dell'accessibilità ai dati non solo in funzione di interesse concreto e immediato dei richiedenti, ma in quanto questa sia necessaria per verificare eventuali disparità di trattamento che sono, di per sé, lesive della sfera giuridica delle persone.

E la forte disparità di trattamento tra il personale delle aree e gli altri dipendenti INAIL è stata uno dei punti dolenti della precedente valutazione. Mentre per il personale delle aree si è seguito un "indirizzo di severità" con una marcata differenziazione dei giudizi, ciò non è avvenuto per altre categorie. Il peso delle "piccole" caste? E' innegabile che abbiamo dovuto constatare come in particolare i dirigenti abbiano ricevuto delle valutazioni assai favorevoli nonostante il personale, attraverso l'indagine sul benessere organizzativo, abbia affibbiato loro una drastica e sonora "bocciatura". Dunque questo evidenzia una volta ancora come il sistema sia inficiato da una discrezionalità massima che ne mina alle fondamenta la credibilità. Ce n'è abbastanza per respingere al mittente questo opaco, ingiusto e umiliante sistema di valutazione.

I delegati, le RSU e gli stessi lavoratori dovrebbero indire assemblee del personale in tutte le Sedi per poi comunicare al dirigente qual' è il parere espresso dall'assemblea: **"più che adeguato"** per tutto il personale.

Perché a dire il vero, visto il continuo aumentare dei carichi di lavoro dovuto anche alla inarrestabile emorragia di personale, il giudizio non dovrebbe essere che **"elevato"** per tutti i lavoratori anche se si potrebbe incappare nel trabocchetto del 30% perché l'accordo prevede che non più del 30% appunto può avere questo giudizio (indicazione tratta dalla Bibbia secondo Brunetta...).

Non portare avanti un principio in cui si crede e cedere all'indegna farsa che, anche questa volta, vogliono consumare ai danni dei lavoratori è una resa non una scelta.

USB continuerà a contestare fino in fondo il sistema di valutazione **perché è questo quello che vogliono i lavoratori e le lavoratrici e quello che ritiene giusto** e continuerà ad intraprendere tutte le azioni possibili per arrivare ad un annullamento dell'intero impianto. Ma ogni battaglia per essere vinta deve essere combattuta insieme!



## **VALUTAZIONE INDIVIDUALE: TRASPARENZA E TUTELA DEL PERSONALE NON ABITANO QUI!**

Ritorniamo ancora una volta sul sistema di valutazione individuale all'interno del nostro Ente visto che si è conclusa l'applicazione di tale procedura in riferimento all'anno 2012 ed è imminente l'avvio di quella per l'anno 2013.

Purtroppo non possiamo che confermare, con ancora maggiore convinzione, il giudizio assolutamente negativo che avevamo espresso fin dal varo di questa procedura e ciò anche alla luce degli ulteriori peggioramenti apportati a danno del personale a seguito dell'accordo sottoscritto all'inizio del 2013 dall'Amministrazione e da CISL, UIL e FIALP-CISAL (vedi nostro comunicato del 29.4.2013).

La procedura di valutazione individuale è stata volutamente concepita come un sistema opaco e privo di qualsiasi modalità di coinvolgimento e confronto con il personale, dunque in assoluta difformità dai dettami di trasparenza e partecipazione ai quali dovrebbe conformarsi l'azione della Pubblica Amministrazione.

Già ad inizio procedura, ossia con l'invio della scheda di valutazione, vi è, a nostro avviso, la violazione del disposto dell'art. 3 della L. 241 che impone che ogni provvedimento venga motivato. La scheda infatti non riporta neanche una sintetica spiegazione dei motivi alla base della valutazione espressa. Così come non vi è traccia di spiegazione nei provvedimenti adottati a seguito delle istanze di riesame o revisione.

Anzi in quest'ultimo caso si producono situazioni di tipo kafkiano quando la conferma (da parte del dirigente superiore) della valutazione già espressa è accompagnata dall'affermazione che le osservazioni del dirigente (inferiore) sono puntuali e coerenti. Peccato che l'interessato sia completamente all'oscuro di tali osservazioni in quanto non gli sono mai state comunicate, anche quando le abbia espressamente richieste.

Va aggiunto che con l'accordo peggiorativo del 2013, nel caso venga presentata un'istanza di revisione a seguito di votazione positiva (basta essere "sufficienti") l'Amministrazione decide sull'istanza senza nemmeno più sentire le OO.SS..

Insomma CISL, UIL e FIALP-CISAL hanno sottoscritto la rinuncia anche a questa "minimalissima" tutela dei lavoratori!

E' dunque evidente come il sistema di valutazione individuale non costituisca per il personale un'occasione per capire come potrebbe migliorare il proprio operato. Questo non



interessa minimamente: ciò che conta è mostrare all'esterno che all'INAIL si danno le pagelline ai dipendenti.

Nonostante che i vertici dell'Istituto abbiano partecipato il 28 novembre 2013, giornata della trasparenza, ad un dibattito su questo tema - dibattito durante il quale sono state fatte affermazioni del tipo: *la trasparenza è nel DNA dell'INAIL* - questo rimane un nodo del tutto irrisolto per quanto riguarda il sistema di valutazione individuale.

Lo dimostra il fatto che anche quest'anno alcuni dipendenti sono dovuti ricorrere alla Commissione nazionale per l'accesso per conoscere le valutazioni dei colleghi. E la Commissione nel dare ragione ai ricorrenti ha evidenziato come la verifica della correttezza delle valutazioni ricevute può avvenire solo attraverso la conoscenza di dati numerici sottostanti il giudizio finale sintetico.

Dunque non basta discutere di trasparenza ma bisogna poi realizzarla anche quando riguarda le lavoratrici e i lavoratori dell'Ente.

Infine ci sembra una palese contraddizione il fatto che i dirigenti che hanno espresso nei confronti di un certo numero di dipendenti valutazioni assai severe, ricevano un giudizio elevato. Se non sono stati in grado di "motivare" il personale, di creare una situazione di benessere organizzativo, come possono ricevere un apprezzamento elevato?

Alla luce di quanto detto, e considerato che pure il precedente Consiglio di Indirizzo e Vigilanza nella seduta del 30.4.2013 aveva definito il sistema di valutazione individuale "strutturalmente e metodologicamente inadeguato, se non ostativo, rispetto ai bisogni del processo di riorganizzazione", USB INAIL ne chiede il totale azzeramento.

Roma, 18 dicembre 2013

**USB P.I Coord. Naz. INAIL**



## VALUTAZIONE INDIVIDUALE: L'ARBITRARIETA' REGNA SOVRANA!

In questi ultimi tre anni USB Inail ha costantemente denunciato pubblicamente le palesi contraddizioni e le aberrazioni del sistema di valutazione individuale adottato per il personale dell'INAIL. In primo luogo la violazione del disposto dell'art. 3 della L. 241/90 che impone che ogni provvedimento della Pubblica Amministrazione sia motivato, violazione che nega ai dipendenti dell'INAIL lo status di cittadini della Repubblica.

Tuttavia le nostre reiterate richieste di annullamento di questa procedura, a fronte delle tante evidenti storture, sono state accolte da un silenzio assordante, con la sola esclusione del precedente CIV che ha bocciato senza appello il sistema di valutazione. Anzi, nel 2013 l'Amministrazione e i Sindacati CISL, UIL e CISAL hanno sottoscritto un nuovo accordo che ha ulteriormente peggiorato le modalità di valutazione. Così il sistema è stato reso, volutamente, più opaco e sono state ridotte le possibilità di difesa e tutela del personale.

In questo mese sono stati resi pubblici i dati relativi alla valutazione effettuata nel 2013 e inerente l'anno 2012. Ora la prima cosa che ci chiediamo è perché ci siano voluti più di nove mesi per rendere pubblici questi semplicissimi dati numerici, (trattandosi di dati che riguardano il personale evidentemente non sono stati ritenuti degni di alcuna elaborazione).

La nostra convinzione è che questo ritardo sia dovuto al fatto che questi dati costituiscono una clamorosa smentita di quanto affermato dall'Amministrazione secondo la quale il sistema garantisce " l'uniformità e la coerenza dei criteri di valutazione su tutto il territorio nazionale, la trasparenza, la massima equità valutativa .." (Lettera della DCRU del 12.3.2012).

Basta infatti dare un'occhiata alla seguente tabella da noi elaborata che evidenzia le risultanze percentuali della citata valutazione (i dati numerici assoluti li trovate nel documento fornito dall'Amministrazione e allegato al presente comunicato):



Esiti valutazione apporto partecipativo individuale del personale per l'anno 2012  
(esclusi i Dirigenti amministrativi) Tabella con percentuali - (**Elaborazione USB**).  
(Non sono inclusi Molise e Province di Aosta e Bolzano aventi un numero di dipendenti valutati non

superiore alle ottanta unità.

Regioni/ Classi di merito	Numero Dipendent i valutati	% dipendenti con valutazione elevata	% dipendenti con valutazione più che adeguata	% dipendenti con valutazione sufficiente	% dipendenti con valutazione insufficient e
Puglia	459	45,31	51,63	3,05	0
Sardegna	230	43,91	53,47	2,17	0,43
Trentino	83	43,37	56,62	0	0
Marche	280	30,71	63,21	5,71	0,35
Liguria	302	29,13	68,54	2,31	0
Direzione Gen.	1259	26,29	69,49	4,20	0
Calabria	229	25,76	72,92	1,31	0
Lazio	723	25,58	69,15	0,52	0
Basilicata	95	25,26	73,68	1,05	0
Abruzzo	269	24,53	69,88	5,20	0,37
Lombardia	1010	24,25	70,89	4,55	0,29
Piemonte	561	23,35	76,11	0,53	0
Umbria	194	22,68	77,31	0	0
Toscana	594	22,39	75,75	1,68	0,16
Emilia Rom.	614	20,68	75,24	4,07	0
Sicilia	522	19,73	76,81	3,25	0,19
Veneto	581	18,41	71,77	9,63	0,17
Campania	594	16,32	81,81	1,68	0,16
Friuli V. G.	246	14,63	80,48	4,47	0,40
Riepilogo nazionale *	9030	24,82	71,24	3,80	0,01

\* sono inclusi i dati di Molise e Province di Aosta e Bolzano

Quello che risulta subito evidente è che riguardo alla percentuale di dipendenti con "valutazione elevata", la differenza tra la Puglia e il Friuli è di oltre 30 punti percentuali. Anche per quanto concerne la "valutazione più che adeguata" troviamo una differenza massima (tra Puglia e Campania) di circa 30 punti percentuali. Nel Veneto invece la percentuale di dipendenti con valutazione sufficiente è quasi il triplo della media nazionale.

Ora queste differenze così marcate non possono essere in alcun modo giudicate come "normali".



**E' evidente che** le procedure e criteri adottati non garantiscono alcuna uniformità ed equità valutativa ma sono soggetti all'arbitrarietà più assoluta da parte dei Dirigenti.

**Pure** i dati riguardanti gli esiti dei ricorsi (dati esaminabili sempre nel documento fornito dall'Amministrazione e che trovate in allegato) evidenziano una forte disomogeneità tra Regione e Regione. **In Campania in particolare risultano "anomali" i dati relativi in generale alle procedure di conciliazione: nonostante i Dirigenti provinciali abbiano** modificato (a distanza di qualche mese) le proprie valutazioni con modifiche in aumento in ben 75 delle 95 richieste di riesame, il Direttore regionale ha mutato, aumentandole, ben 65 delle 67 domande di revisione (ossia il 97%).

Dunque anche questi indicatori confermano l'estrema soggettività che caratterizza la valutazione individuale.

Pertanto lo affermiamo ancora una volta: **il sistema di valutazione dell'INAIL è "contra legem" (mancanza di motivazione nei provvedimenti e di trasparenza) e non garantisce nemmeno una minima uniformità e equità valutativa.**

Invitiamo pertanto tutti i dipendenti dell'INAIL ad attivarsi per tutelare, anche in questo ambito, i propri diritti **unendosi a USB nella lotta per porre fine a questa ingiusta e assurda procedura.**

Roma, 16 aprile 2014

**Coordinamento nazionale USB P.I. INAIL**