



A CHE E' SERVITA LA VECCHIA VALUTAZIONE DELLE COMPETENZE?

SUNO STATA GIUDICATA PER CIO' CHE AVEVO AP-
PRESO INTORNO A QUESTO ESERCIZIO? SE E'
COSI' ALLORA NON E' STATA GIUDICATA ANCHE
LEL'NIA INSEGNANTE, SULLA SUA ABILITA' DI GI-
RE A ME IL SUO SAPERE? E' DISPOSTA A SPARTIRNE IL



Roma, 18/03/2009

SPRECO DI TEMPO E DI DENARO

In questi giorni si stanno ancora svolgendo i corsi di formazione per i nuovi C3; elemento fondamentale è l'interiorizzazione del nuovo ruolo da parte dei responsabili del sub-processo. Ma il riconoscimento del ruolo in questi tempi è qualcosa di molto aleatorio. L'Amministrazione stessa, che si preoccupa, giustamente, di effettuare corsi per i dipendenti che rivestono le nuove posizioni economiche, tende sempre più nell'ambito delle relazioni sindacali a disconoscere il ruolo delle OO.SS.. Ne è valido esempio la partita che si sta giocando sul sistema di valutazione delle competenze.

Una puntualizzazione: il Contratto Integrativo dell'Inail, che riporta all'art. 4 in maniera assolutamente non chiara, l'applicazione del sistema di valutazione, non è ancora stato sottoscritto ma, nel contempo, i Dirigenti territoriali stanno informando le RSU di sede dell'inizio della valutazione delle competenze, forse con l'intenzione di far gestire a loro questa partita! Questa notizia agita, e giustamente, gli animi dei lavoratori anche perché,

malgrado l'Amministrazione abbia ripetutamente affermato che quella delle competenze sia una valutazione congegnata ai soli fini formativi, quando si parla di valutazione si tocca un nervo scoperto e la sensibilità è molto alta. E poi, diciamola tutta, le assicurazioni che questa Amministrazione ci fornisce ci lasciano sempre un margine di incertezza, viste le esperienze.

Oggi 18 marzo, quindi parte l'autovalutazione per gli art. 15 i C5 ed i C4 e si concluderà il 3 luglio con l'area A e B.

Non è comunque questo il punto fondamentale della questione. E' molto più importante, invece, **sapere quale uso si intende fare di questo secondo ciclo di valutazione dopo che il primo, attivato nel 2003, non ha portato alla individuazione di alcun corso calibrato sulla formazione dei bisogni individuali dei lavoratori. Il Piano della formazione, sottoscritto a giugno 2008, non portava traccia di progetti personalizzati.** Siamo consapevoli che le colpe vanno equamente ripartite tra Servizio Formazione, Dirigenti delle Sedi e Direttori Regionali; è comunque un sistema che non ha funzionato sia per lo scarso numero di formatori, sia per il disinteresse del management, sia perché non è stata compresa l'utilità della formazione alla quale si pensa come ad una opportunità da proporre alle alte qualifiche, da riservare agli eletti e lo dimostra il fatto che i dirigenti sono stati spesso i fruitori dei "Corsi" mentre agli operatori sono stati riservati noiosi e poco utili progetti e-learning.

In una quotidianità lavorativa in cui il dipendente pubblico viene costantemente processato e regolarmente sfruttato, abbiamo il dovere di fornirgli tutti gli strumenti atti a migliorare la qualità dell'attività lavorativa, quindi è necessario offrirgli una **formazione eccellente e veramente mirata**, se ci sta a cuore il soddisfacimento dell'utenza. Non c'è valore aggiunto infatti nel portare i lavoratori in aula per tre giorni e poi, senza monitorare i risultati, non seguirli più! Questi sono sprechi di tempo e denaro!

Già nel volantino dell'aprile 2003 la RdB sottolineava la richiesta fatta al Direttore Generale f.f. di conoscere nel dettaglio i contenuti del capitolato di gara e del contratto sottoscritto con le ditte che formavano il Raggruppamento d'Imprese (TESI- KPMG-LUISS), nonché di conoscere i costi dell'operazione. Ancora non abbiamo avuto la soddisfazione di una risposta alle nostre domande ma nel frattempo riparte un nuovo progetto con modifiche, seppur minime, al precedente. Se è vero che i cambiamenti sono stati effettuati dagli Uffici della Direzione Generale perché si mantengono i loghi del raggruppamento d'impresе sui manuali e sui documenti del 2009 pubblicati in intranet? Sarà vero che non sono stati spesi altri soldi?

E qual' è la necessità di ripetere un monitoraggio se dal precedente VARIUS il personale non ha tratto alcun vantaggio?

Qual' è la giustificazione per questo ulteriore spreco di tempo e di ore di lavoro, se non di denaro?

Si fa un gran parlare di crisi, di necessità di risparmiare su tutto, si riducono i fondi e si taglia la carta, si chiede il massimo di flessibilità al personale senza dargli in cambio un valore aggiunto, ma le spese che sono **veramente inutili, quando non portano a risultati concreti**, continuano imperterrite a rimanere nei capitoli di bilancio.

Qualcuno ci dimostri a cosa è servita la precedente valutazione!

Questo sistema di valutazione che considera solo le competenze che un lavoratore dovrebbe possedere per svolgere la propria attività, è aleatorio e soggettivo, infatti non è stata data alcuna indicazione sulla scala di misurazione del livello di competenza posseduta ma solo vaghe definizioni. In sostanza non esiste alcun indicatore che consenta una valutazione oggettiva e minimamente omogenea: ogni dipendente ed ogni dirigente hanno un proprio metro di valutazione ed ogni livello di competenza che si potrà ottenere è l'espressione di una personale opinione, totalmente soggettiva. L'unico dato oggettivo si avrà a conclusione del percorso e sarà quello di essere collocati in una classifica: bassa, medio bassa, medio alta o alta. Una classifica che rimane. **E' nostra ferma intenzione vigilare affinché tale dato non venga usato per nessun'altro scopo che quello di organizzare "utili corsi di formazione" che siano costruiti ad hoc sui bisogni.**

Nel 2004 avevamo dato indicazione di non partecipare all'autovalutazione ed una discreta parte di lavoratori l'avevano di buon grado seguita. Oggi, se effettivamente questa fase riguarda solo un monitoraggio sulle future indicazioni da dare per l'attività formativa, non ci appare così determinante dare la stessa indicazione anche perché dovremo focalizzare la nostra attenzione su ben più ampie "rivoluzioni" che si stanno preparando. Ma vogliamo invitare chi si autovaluta a farlo per quello che vale, senza sottovalutare le proprie capacità, perché molto spesso i dipendenti pubblici presentano caratteristiche personali che coincidono con le competenze attese, checché ne pensi Brunetta, ne è dimostrazione il fatto che la baracca continua a funzionare!

Roma, 18 marzo 2009

RdB-CUB INAIL

Coordinamento Nazionale