



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



Roma, 20/12/2011

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