

la trasparenza innanzi tutto



Roma, 19/03/2010

UN'AMMINISTRAZIONE CREDIBILE DEVE ESSERE TRASPARENTE

Anche sulla questione che riguarda il percorso dei nuovi funzionari di vigilanza l'Ente si distingue per la sua pervicace volontà di non essere trasparente. I candidati hanno visto i loro nomi inseriti in un elenco, contenente vincitori e non, senza sapere neppure con quale punteggio sono stati valutati.

Una mancanza di trasparenza che si era già verificata in occasione degli ultimi concorsi, quando, unificando il punteggio della prova d'esame con quello della valutazione del potenziale, si erano occultati i due voti e che si ripeterà sicuramente per i prossimi assessment previsti sul Contratto Integrativo in via di approvazione.

Strada facendo questa nostra Amministrazione, confortata se non

incentivata da alcune OO.SS., prende coraggio nel defraudare il personale dei propri diritti. Ma se io, dipendente pubblico, partecipo ad un concorso, avrò il diritto di sapere come sono stato valutato? Se partecipo ad una selezione vuol dire che mi metto nella condizione di essere valutato e di avere un sacrosanto punteggio che pretendo di vedere scritto accanto al mio nome come accanto al nome dei miei colleghi. E' un voto che non identifica altro che la momentanea capacità di esprimere le mie competenze o le mie attitudini. Cosa c'è da tenere riservato in questo?

Alla lettera di richiesta di pubblicazione dei punteggi relativi alla graduatoria, che la RdB ha mandato alla Dcru, non è stata data ancora risposta, ma conosciamo già la posizione dell'Amministrazione: una posizione di arroccamento dietro un non troppo chiaro rispetto della privacy. Ma di quale privacy stiamo parlando? Non chiediamo di conoscere dati sensibili, che riguardano le convinzioni politiche o le tendenze sessuali o lo stato di salute dei colleghi!! Quale problema potrà mai crearsi tra un'amministrazione pubblica, tenuta alla trasparenza, ed il suo personale se veramente la trasparenza viene usata in tutti gli atti, dalle piccole cose come sapere a chi vengono attribuite le ore di straordinario al sapere chi andrà a fare i corsi di formazione e quali, fino a conoscere i nomi dei dipendenti cui sarà concesso di partecipare ai Master, pagati dall'Amministrazione.

Ma l'INAIL in questo momento si contraddistingue per la capacità di evitare di fare chiarezza in tutto ciò che riguarda il personale. Esempio emblematico di questa volontà l'abbiamo riscontrato nel non allegare a molti verbali di contrattazione del sistema premiante 2009 l'elenco dei dipendenti che hanno avuto un parametro diverso da 1. Per fare un esempio: in D.C.S.I.T. ad oggi ancora si ignorano i nominativi, e probabilmente non si sapranno mai, a meno che i colleghi non confrontino gli importi sul cedolino e sinceramente ci sembra un po' difficile. E' privacy anche questa? Non si potrebbe giustificare nemmeno se i soldi fossero sbersati dalle tasche dei dirigenti stessi. Figuriamoci con i soldi del fondo che fino a prova contraria appartiene a tutti i

lavoratori. Tra l'altro un collega che magari ha avuto 0,90 se non sa che questo è stato il parametro attribuitogli, come può migliorare la propria "performance"?

E' una logica che non risponde a nessuna esigenza di protezione di dati, è una logica che non sposa minimamente neppure la politica di premialità insita nella tanto decantata "meritocrazia" che dovrebbe costituire il volano per una maggiore produttività: è una logica utile solo ad alimentare il clientelismo.

Non abbiamo problemi a credere che i dirigenti hanno premiato chi lo meritava e non solo quelli con gli occhi azzurri ed i capelli biondi, così come non abbiamo problemi a credere che alla preselezione siano passati i più motivati. Siamo anche convinti che coloro che quel giorno non erano proprio in forma non se la prenderanno nel vedere il loro punteggio esposto.

La trasparenza innanzi tutto!

RdB INAIL

Coord. Naz. P.I.

Roma, 17 marzo 2010