



Pubblico Impiego - Inail

VALUTAZIONE INDIVIDUALE: L'ARBITRARIETA' REGNA SOVRANA!



Padova, 16/04/2014

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 **seguinte 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/	Numero	%	% dipendenti con	% dipendenti con	% dipendenti con
----------	--------	---	------------------	------------------	------------------

Classi di merito	Dipendenti valutati	Dipendenti con valutazione elevata	Valutazione più che adeguata	Valutazione sufficiente	Valutazione insufficiente
Puglia	459	45,31	51,63	3,05	0
Sardegna	230	43,91	53,47	2,17	0,43
Trentino	33	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.	514	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 afferriamo 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