



USB - Area Stampa

Tentativo di schedatura di massa all'INPS, USB respinge l'assalto e va allo sciopero



Nazionale, 15/01/2021

Non chiamiamola meritocrazia, per piacere, perché non ha nulla a che vedere con un serio processo di valutazione della professionalità acquisita, dell'impegno lavorativo espresso, delle responsabilità assunte. E non c'è alcuna idea di miglioramento dei servizi dietro l'operazione di schedatura del personale che si vorrebbe attuare all'INPS. C'è solo un imbarazzante ossequio nei confronti dei ministeri vigilanti e della politica in generale, facendo emergere in tutta evidenza quella mancanza di peso politico che purtroppo penalizza l'Istituto da oltre 15 anni e che è diventata via via sempre più evidente. Invece di rivendicare con orgoglio le specificità funzionali, organizzative e professionali dell'INPS, ci si è adeguati senza resistenza alle volontà dei ministri di turno e degli uffici tecnici di quei ministeri, che vigilano con rigore sull'Istituto ma operano con indulgenza al proprio interno.

Potremmo liquidare la questione sostenendo che le schede di valutazione individuale che si vorrebbero introdurre nell'Istituto sono il frutto degli impegni presi da altri in contratti integrativi sottoscritti in periodi in cui la USB era tenuta fuori dai tavoli di contrattazione per non aver sottoscritto il Contratto collettivo e, quindi, sono decisioni che non impegnano il sindacato di base dell'INPS. Ma non siamo abituati a questo genere d'ipocrisia e preferiamo affrontare le questioni apertamente, a viso aperto.

Nell'incontro sindacale nazionale del 14 gennaio abbiamo ribadito la nostra netta contrarietà alla schedatura di massa per la valutazione della performance organizzativa e individuale. Nelle amministrazioni dove sono state introdotte, le schede di valutazione hanno

rappresentato un elemento di divisione tra i lavoratori, di contrasto interno e d'inquinamento del clima aziendale. Non sono uno strumento che garantisca una valutazione oggettiva e questo è stato confermato anche dalla direttrice centrale delle risorse umane che ha gestito la riunione.

Inoltre, i criteri esposti dall'amministrazione valgono indistintamente per tutto il personale collocato nelle Aree A-B-C, senza fare alcuna distinzione rispetto alle funzioni e alle responsabilità che, necessariamente, devono essere distinte quantomeno per area di appartenenza. Quando, leggendo la bozza di documento presentata dall'amministrazione, nel paragrafo intitolato "**ORIENTAMENTO ALLE RELAZIONI**" troviamo scritto che il dipendente "**...dimostra di saper gestire efficacemente situazioni di contrapposizione, riuscendo a mediare interessi divergenti**", non possiamo non pensare che ci si stia riferendo ad un lavoratore di Area C per giunta titolare di posizione organizzativa, mentre per l'amministrazione tale concetto dovrebbe valere per tutto il personale (!!!). E questo è solo un esempio.

Abbiamo ribadito che strumenti di valutazione anche individuale sono già presenti all'interno dei contratti integrativi INPS, come il riconoscimento del coefficiente di merito 1,2 per apporti altamente innovativi e/o migliorativi dei processi di lavoro. Anche quello strumento non è di nostro gradimento, perché assegnato in modo discrezionale e non trasparente, ma non si può negare che esista. Perché introdurre a forza "le pagelline"?

E perché legare alla valutazione individuale anche l'autorizzazione al lavoro agile? Forse perché la ministra Dadone ha affermato che lo smart working vada assegnato a chi fa il bravo ragazzo o la brava ragazza?

E perché legare alla valutazione organizzativa e individuale l'erogazione del TEP, che rappresenta una voce stipendiale storica del trattamento accessorio volta a remunerare l'impegno e la professionalità dei lavoratori dell'INPS investiti negli anni da continui processi organizzativi che hanno richiesto crescita professionale e assunzione di maggiore responsabilità? Ce lo sta chiedendo l'Europa? No, ce lo chiede una ministra che si è rivelata inadeguata al proprio ruolo ma vorrebbe imporre agli altri discutibili criteri selettivi.

Abbiamo respinto senza mezzi termini questi meccanismi aleatori e divisivi, avviando le procedure per l'indizione di 2 ore di sciopero, perché in gioco c'è il futuro di ciascun lavoratore dell'Istituto in termini economici (incentivo e tep) e in termini di carriera (accesso all'alta formazione). Non siamo contrari alla meritocrazia, siamo nettamente contrari alla falsa meritocrazia, alle clientele, ai sotterfugi, alle ipocrisie. Coraggio, andiamo avanti uniti.

