



Unione Sindacale di Base

## Inl: valori, valutazioni e valutatori



Roma, 05/02/2020

I vertici dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro hanno presentato il 22/01/2020 alle organizzazioni sindacali di comodo – quelle che sottoscrivono qualunque cosa viene messa sotto il loro naso – la versione 1 della bozza del “Sistema per la misurazione e valutazione” della performance organizzativa ed individuale che vorrebbero adottare nell'INL.

Chiariamo subito come questi vertici abbiano commesso una scorrettezza non convocando l'USB quale organizzazione maggiormente rappresentativa e come tale riconosciuta per legge. Infatti la materia è di portata generale e solo incidentalmente interessa istituti contrattuali, per la contrattazione dei quali, in combutta con quelle stesse organizzazioni sindacali già citate, l'USB viene esclusa per l'espressa clausola introdotta da questi signori nel contratto.

In sostanza, ove fossimo esclusi dai successivi step della discussione di merito, non esiteremmo a denunciare l'amministrazione per il comportamento antisindacale posto in atto.

Ma entrando nel merito dei contenuti della bozza – nei confronti dei quali qualche organizzazione sindacale presente ha espresso, bontà sua, qualche perplessità, peraltro del tutto marginale – dobbiamo dire che per prima cosa ci sorge spontanea qualche domanda:

*“Ma questi signori sanno che cosa farebbe la quasi totalità dei previsti 4.022 dipendenti inquadrati nell’area III ed in forza degli Ispettorati Interregionali e Territoriali, pari al 64,04% del totale dei lavoratori che li dovrebbero essere impiegati?” (dati tratti dalla Rideterminazione della dotazione organica per il 2020 del 20/06/2019).*

*“Questi signori conoscono il livello di incompetenza sulla materia specifica che caratterizza in maniera niente affatto endemica, ma ormai epidemica i dirigenti di seconda fascia dell’Ispettorato Nazionale del Lavoro?”*

*Solo per fare un esempio. Nell’ Allegato A, “Dizionario dei comportamenti” al punto C4 ESSERE della tabella 13, dove viene chiesto di valutare il comportamento “Essere integri e coerenti” e si spiega che questo significa “Disposizione ad agire in maniera coerente con i valori della propria organizzazione (lealtà istituzionale), comunicando le proprie idee in modo diretto ed aperto ed agendo con autenticità e trasparenza”. Sarà il dirigente che ha modificato la prassi dell’ufficio per favorire il grande imprenditore che ne ha assunto il figlio, danneggiando allo stesso tempo 123 lavoratori, il dirigente che invece di essere rimosso viene promosso, a valutare l’integrità e la coerenza di quel dipendente?*

No, questa bozza potrebbe essere considerata solo un esercizio di stile, se non disegnasse per l’ennesima volta un tentativo di istituzionalizzare anche formalmente l’arbitrio nelle mani della dirigenza come unico strumento di valutazione del lavoro.

Della cosa ce ne fregherebbe poco se non andasse ad influire sul salario dei lavoratori (il trattamento accessorio) e le possibilità di progressioni di carriera, con una logica sostanzialmente di fatto coercitiva.

Vuoi avere il massimo dell’ex FUA ? Vuoi avere nel tempo valutazioni che ti consentano progressioni di carriera? Fai esercizi con la lingua, piegati a novanta gradi e rispondi sempre “signorsì!”.

Particolare niente affatto secondario è il fatto che in caso di contenzioso il lavoratore è lasciato rigorosamente solo – dell’ rsu e dei sindacati non vi è traccia – e, nonostante la previsione dell’intervento del “nucleo di conciliazione”, costituito esclusivamente da dirigenti, a decidere insindacabilmente sarà comunque sempre ... il dirigente valutatore.

Particolare rilevanza comunque assume l’estensione di questa logica al personale ispettivo (quei famosi 4022 dipendenti) per i quali il raggiungimento del risultato dovrebbe incidere solo per il 15% mentre l’85% della valutazione dovrebbe essere effettuata come appena detto.

Dopo vent’anni in cui l’attività ispettiva è stata valutata come la raccolta di patate sul campo (un tot a cassetta riempita); dimenticando come l’ispettore del lavoro sia titolare delle proprie

pratiche e ne risponda in sede amministrativa e penale; dimenticando la deprocedimentalizzazione dell'attività ispettiva ma proseguendo nella finzione di una riorganizzazione rimasta a mala pena toponomastica; invece di adottare un criterio certo e trasparente in grado di "pesare" qualitativamente l'attività del singolo ispettore; si limita la valutazione del raggiungimento del risultato alla struttura, limitando la valutazione del singolo alla capacità dell'ispettore a farsi marionetta ubbidiente del volere superiore.

Insomma un modello, quello indicato nella bozza, assolutamente inaccettabile e pericoloso, contro il quale l'Unione Sindacale di Base non mancherà di opporsi in ogni sede chiamando i lavoratori alla mobilitazione.

Roma, 03/02/2020

USB/P.I. Coordinamento Nazionale Lavoro e P.S., INL e ANPAL