



VALUTAZIONE E BENESSERE ORGANIZZATIVO

La riunione del Coordinamento Nazionale UILPA INAIL tenuta ad Ostia nei giorni 18 e 19 maggio 2012, ha rappresentato anche l'occasione per poter **riflettere** e **valutare** gli effetti prodotti, nei diversi posti di lavoro, dalle molteplici modalità con le quali i Dirigenti hanno gestito l'intero ciclo legato alla valutazione dell'apporto partecipativo individuale.

Forte è stata la denuncia tesa a dimostrare come atteggiamenti, che hanno spaziato da un estremo all'altro, (anche oltre a quanto già indicato nella relazione di apertura dei lavori del Coordinamento www.uilpainail.it) hanno **minato la credibilità** dell'intero impianto.

Decisa è stata la volontà a **rifiutare** la facile logica **distruittiva** così come altrettanto decisa è stata quella a voler **sostenere** la più **difficile** logica **costruttiva**, proponendo gli opportuni correttivi e miglioramenti al lavoro già fatto.

Da molti intervenuti è emersa la **necessità** che l'Amministrazione, ai più alti livelli, predisponga un **piano di formazione straordinario**, rivolto a tutti i soggetti impegnati (consulenti, proponenti e decisori) per dotarli di migliori strumenti nella gestione di una materia così delicata.

Dall'analisi dei diversi contesti e da fatti concreti che, come UILPA INAIL, abbiamo immaginato di iniziare a **proporre** alcuni **correttivi** al "sistema" sia sul versante tecnico che su quello gestionale a partire già dall'anno 2012.

Sul versante tecnico riteniamo **indispensabile** entrare nella "logica" degli indicatori con l'obiettivo di collegarli in modo maggiore al lavoro prodotto, al ruolo esercitato, al profilo professionale posseduto, di semplificarli (stabilendo a priori gli elementi che consentano la valutazione di **attributi non misurabili** quale ad esempio **l'etica**) perseguendo l'obiettivo di ridurre la soggettività aumentandone la **oggettività**.

Sul versante gestionale riteniamo **indispensabile** standardizzare la procedura (anche ricorrendo all'utilizzo di sistemi informatici avanzati - intelligenza artificiale - sistemi esperti -) prevedendo più colloqui in corso di anno tra il dirigente decisore e i lavoratori da valutare.

Il **colloquio** deve essere finalizzato al reciproco scambio di informazioni, per acquisire gli elementi utili ad una più **completa** e **consapevole** valutazione ed inoltre riteniamo opportuno, in una ottica di trasparenza, rendere note, nell'ambito del posto di lavoro, le valutazioni attribuite.

Nella consapevolezza che il sistema di valutazione ha grande impatto sul Benessere Organizzativo, come UILPA INAIL **riteniamo di proporre**, per l'anno 2012 e seguenti, un **progetto speciale rivolto a tutti i dirigenti** che riguardi appunto il **Benessere Organizzativo**.

Roma 24 maggio 2012

Il Coordinatore Generale
UILPA INAIL
Augusto Delle Monache