



COSE DA MATTI VALUTATI E VALUTATORI

Qualche sospetto lo avevamo avuto, ma il beneficio del dubbio si concede sempre. Però da quello che stiamo apprendendo in questi giorni, abbiamo acquisito la certezza che a certi personaggi il potere fa girare la testa. Talmente tanto da usare due pesi e due misure; talmente tanto da contraddirsi senza nemmeno rendersene conto. Alla faccia dell'imparzialità!

Il sistema di misurazione dell'apporto individuale sarebbe dovuto servire per misurare l'apporto dato da ciascun lavoratore (in relazione al ruolo ricoperto) al raggiungimento degli obiettivi e dei progetti speciali. Invece scopriamo che questo sistema serve per misurare il grado di contraddizione di qualche dirigente, capace di valutare uno stesso lavoratore in un modo nei progetti speciali ed in un altro nell'apporto individuale legato agli obiettivi collettivi.

Come a dire che lo stesso lavoratore è afflitto da disturbo di personalità multipla sicché lavora bene nei progetti speciali e male negli obiettivi di produzione.

Quello della valutazione individuale è un sottosistema del sistema premiante 2011 e serve ad apprezzare la prestazione resa dal lavoratore nell'ambito delle due componenti principali di detto sistema: gli obiettivi collettivi e i progetti speciali. Non ci sembra possibile, quindi, a meno di non avere compreso quanto sopra, pervenire - per una stessa persona - a valutazioni di segno opposto.

E che dire della mancata apposizione del "flag" per il personale A3 e B3 da parte di chi si ostina ad attribuire a quel riconoscimento lo svolgimento di mansioni superiori ignorando che lo stesso ha la finalità di risarcire quelle categorie di lavoratori dal nocimento che deriverebbe loro dall'anticipazione al 2010 della decorrenza degli effetti delle procedure di progressione economica, oppure, peggio, da parte di chi usa il mancato riconoscimento del "flag" come strumento punitivo?

Prendiamo pure atto - con "ammirazione" - dell'onniscienza di cui dispongono alcuni nostri valenti dirigenti e direttori di Sede, che spaziano il proprio sapere dalle conoscenze mediche a quelle infermieristiche a quelle tecniche e informatiche, tanto da sentirsi in grado di modificare le valutazioni proposte da soggetti che - forse perché dotati di anni di esperienza specifica e magari di titolo di studio specialistico- si era stabilito che svolgessero il ruolo di consulenti interni. Ma si sa! A certi dirigenti non servono consulenti: sanno già tutto.

E che dire di chi viene valutato sentiti consulenti e proponenti di Sedi in cui, nell'anno di valutazione, non hanno mai prestato effettivo servizio?

Vorremo, l'anno prossimo, che tra gli elementi di valutazione dei dirigenti vi sia anche il punto di vista dei dipendenti.

Vicenza, 11/5/2012

IL COORDINATORE REGIONALE UILPA INAIL VENETO
Alessandro Sabino