



FEDERAZIONE CONFSAL-UNSA
SINDACATO AUTONOMO INAIL
Coordinamento Nazionale

P. le Pastore, 6 – 00144 ROMA
 Tel. 06 5487 3954 – 06 5487 3957
confsal-unsa@inail.it - www.autonominail.it



Circ. N. 9-2025

Roma, 11 marzo 2025

QUANDO LA SOLUZIONE È PEGGIORE DEL PROBLEMA...

Recentemente siamo intervenuti per denunciare nuovamente la deriva che il **sistema di valutazione** determina con connessi messaggi deleteri per il Personale tutto, persino tra i valutatori, ovviamente con l'intento di invertirne il senso e con l'auspicio di risalire la china.

Un peggioramento che, troppo spesso, si annida negli interventi a gamba tesa che l'Amministrazione, perfino con l'avallo di qualche Sindacato, a volte realizza e che, come uno tsunami, rischiano di distruggere anche l'ultimo senso del dovere che, nonostante tutto e tutti, ancora alberga nel cuore del meraviglioso Personale che ha il nostro Istituto.

Un danno che coinvolge tutti, sia chi è più anziano, chi è a metà carriera ed i nuovi assunti, con un ulteriore rischio che abbandonino anche quei pochi arrivati e che ancora resistono.

Nuovi assunti che faticano a credere nel Sindacato perché poco attivo a creare opportunità di carriera, alcune delle quali abbiamo citato nel precedente Comunicato n.7.

In particolare, la **Quarta Area, da CONFSAL-UNSA** ricercata con ogni mezzo ma, in quanto risultati minoranza, **inascoltati**, se non nell'affermazione di un principio non più negabile perché voluto dalla norma e riportato nel CCNL.

Quarta Area che non è soltanto un ponte verso la dirigenza, quanto una **reale opportunità di crescita professionale**, oltre che **elemento di attrattività** verso la Pubblica Amministrazione, peraltro capace di eliminare l'asfitticità in cui versa l'attuale Area del funzionariato.

Anche per queste ragioni abbiamo aperto un fitto canale, un continuo confronto con i Lavoratori, utilizzando **comunicati, messaggi e assemblee**, perché soltanto attraverso questi mezzi, ove riuscissimo a spiegare il nostro ragionamento, sarà possibile sostenere concretamente quel cambiamento che non è più rinviabile.

Allo stesso modo, abbiamo chiarito ai Dirigenti che il messaggio veicolato da DCRU, probabilmente (ad essere buoni) facilmente equivocabile, non intende penalizzare chi valuta correttamente e con le giuste motivazioni – anche se tale oggettività porti a superare la soglia del 50% (del famoso flag) – ma chi esegue la valutazione con superficialità, malignità o “cattiveria”, facendola passare per uno **strumento punitivo**, una resa dei conti rispetto a chi non si è allineato alla protervia del capetto di turno.

Questo è il chiarimento intervenuto con il Capo del Personale, dr. Biasco – e, siamo certi, essere condiviso dal Direttore Generale – che, a riprova di quanto sostenuto e riferito, ha tenuto a precisare come, malgrado il citato equivoco messaggio, nessun automatismo “punitivo” sia stato inflitto a quei Dirigenti che, correttamente e con ammirevole senso di responsabilità, hanno operato valutazioni ben motivate nei confronti del Personale loro affidato e non hanno cercato **artifici** (esempio tipico le inaccettabili **“alternanze”**) per evitare una “punizione economica” che né il Capo del Personale né il Direttore Generale avrebbero mai applicato, perché contraria a quell'etica che deve appartenere a persone serie quali essi sono, nonché alla grande maggioranza dei Dirigenti.

Quindi, ricordato che precise norme impongono che una valutazione intervenga, **vanno individuati meccanismi che non “puniscano”** o accrescano detta percezione (che rischia di trovare conferma nella ipocrita pregiudiziale ideologica che “*siamo tutti uguali*”), ovvero rendano praticamente nullo un sistema che dovrebbe aiutare a far crescere la professionalità del Personale con il conseguente riconoscimento sotto il profilo giuridico ed economico.

Allo stesso modo, occorre trovare meccanismi che, unitamente alla **formazione (vera ed in presenza)**, costituiscono uno **stimolo alla crescita dei singoli** che, anche per questo, poi, meriteranno maggiori retribuzioni e/o opportunità di carriera, arricchiranno la capacità di risposta dell'Istituto, di fatto consentendo di assolvere al vero compito della Pubblica Amministrazione, che è quello di consentire all'Utenza di ricevere migliori e più puntuali servizi.

Ci preoccupa non poco lo stupore di qualcuno che ancora ritiene equi i “pesi” riconosciuti ai vari elementi alla base dei differenziali stipendiali assegnati (con decorrenza primo gennaio 2023) o prossimi (con decorrenza primo gennaio 2024), al pari della sostanziale neutralità riconosciuta al vigente sistema di valutazione.

Infatti, pur convenendo che le risorse economiche oggi consentono una risposta generalizzata del differenziale stipendiale, ancorché in tempi diversi, ribadiamo che **è stata rinviata l'occasione di mettere mano all'attuale meccanismo valutativo che, gestito così, in molti casi, mortifica, offende, demotiva.**

Sono stati vilipesi i Dirigenti che hanno valutato correttamente e, soprattutto, i colleghi che non hanno ottenuto il giusto riconoscimento, compresi quanti, pur riconoscendosi nella valutazione attribuita, ne hanno, poi, visto depotenziato l'effetto ai fini dei passaggi.

Il Sindacato, avallando tale scelta (o forse l'ha pretesa in base alla sola forza dei numeri), ha mortificato e insultato tutti i Dirigenti, tutti i valutatori e tutti i Lavoratori dell'INAIL.

Ecco perché suggeriamo ai colleghi insoddisfatti e demotivati di **chiedere, in presenza delle dovute motivazioni, (compresa l'assenza del previsto colloquio), il riesame.**

Ecco perché invochiamo **regole che rendano giustizia** agli uni e agli altri ma, soprattutto, al Personale valutato perché è, sempre e comunque, il soggetto più debole nel rapporto di lavoro e nel difficile esercizio della valutazione.

Non cambiare, non mettere mano al processo valutativo, quindi perseverare, è diabolico, peggio, laddove c'è mistificazione o, come lo struzzo, si preferisce mettere la testa sotto la sabbia.

Non è facile in poche righe sviluppare questo tema in modo sufficientemente chiaro, come, invece abbiamo potuto fare e facciamo nelle nostre assemblee, dove, con esempi presi dalla realtà e maggiori dettagli, apriamo un dibattito, stimoliamo il confronto e, soprattutto, una volta compresa quale sia la migliore soluzione, invitiamo a **non subire passivamente utilizzando tutti gli strumenti di replica disponibili.**

Continuare così è deleterio per l'Amministrazione, per l'Utenza, per il Personale e per quel che il Sindacato rappresenta o dovrebbe rappresentare, la voce e la difesa dei Lavoratori.

Per cambiare, per ottenere giustizia, rispetto ed equità occorre credere nella possibilità di un cambiamento e sostenere con l'iscrizione e con il voto questo Sindacato che lo persegue, ovvero, ove la tesi da noi espressa ed illustrata risulti convincente, è giusto insistere per farla sostenere, senza se e senza ma, dall'organizzazione sindacale alla quale si aderisce.

Ognuno deve essere artefice del futuro dell'Ente e del Personale, del proprio e, perché no, anche di quello del Sindacato.

Purché sia un **Sindacato libero, autonomo, indipendente e che risponde soltanto al suo azionista, il lavoratore!**

Cioè a te!

Cordiali saluti.

IL COORDINATORE GENERALE

F.to Francesco Savarese