

Spett.li OO.SS.

CGIL FP
cgil@inps.it

CISL FP
fps.cisl@inps.it

UIL PA
uil@inps.it

USB
usb@inps.it

CONFINTESA FP
confintesafp@inps.it

CONFSAL UNSA
confsalunsa@inps.it

FLP
flp@flp.it

OGGETTO: CCNI 2020, TEP E SCHEDE DI VALUTAZIONE INDIVIDUALE.

Con la presente noi sottoscritti consulenti della protezione sociale portiamo alla vs cortese attenzione quanto segue.

Dalle ormai frequenti comunicazioni che da voi ci pervengono quotidianamente a mezzo email, nonché dalle informazioni circolanti nell'Istituto e da noi assunte per le vie brevi, è chiaro che ci troviamo innanzi a quella che a tutti gli effetti è una situazione emergenziale. Non ci riferiamo a virus o pandemie, bensì ad un ingiustificato e pericoloso processo di svilimento delle funzioni pubbliche che svolgiamo e rappresentiamo.

Pare ormai chiaro il tentativo di mettere i dipendenti spalle al muro con il "ricatto" dell'erogazione di incentivi e TEP collegata alle tristemente famigerate schede di valutazione individuale.

Siamo "neoassunti" ma alcuni di noi provengono da precedenti esperienze lavorative all'interno della PA. Conosciamo bene quindi la riforma Brunetta che ha tracciato un solco profondo tra la dignità ed il pubblico impiego.

Una riforma che ha piegato a misere ed inadeguate logiche aziendali la professionalità di milioni di lavoratori pubblici, i quali, secondo l'allora Ministro e secondo buona parte dell'opinione pubblica, per meritare gli incentivi alla produzione, dovevano sottostare alle cd "pagelline". Strumenti di valutazione tanto vacui quanto inefficaci, per il semplice fatto che nella PA non produciamo bulloni. Nella PA si offrono servizi pubblici e si garantisce il corretto svolgimento dell'azione amministrativa ai sensi dell'art. 97 Cost. Si tratta di funzioni che mal si prestano a qualsiasi valutazione improntata a metodi aziendali e che ancor meno si prestano a valutazioni di "customer satisfaction". Il funzionario pubblico non si rivolge a

clienti, si rivolge a cittadini ai quali deve prestare un servizio pubblico efficace, efficiente e soprattutto imparziale. Non possiamo e non dobbiamo accontentare questo o quel cittadino in particolare, il nostro dovere è quello di preservare l'interesse pubblico collettivamente inteso. Come è possibile svolgere questa funzione con il timore che una negativa valutazione rilasciata da un utente deluso possa inficiare il nostro diritto alla retribuzione?

Ciò premesso, con la presente vi invitiamo a respingere con forza e con ogni mezzo qualsiasi proposta che, relativamente alla parte di retribuzione non tabellare dei dipendenti non dirigenti Inps, vada in questa direzione.

Lo facciamo anche per le seguenti motivazioni.

Siamo stati assunti in circa 3400 unità il giorno 01.07.2019. Siamo entrati a far parte dell'Istituto con umiltà, disponibilità, senso di sacrificio ed anche gratitudine, ben consapevoli della situazione del mercato del lavoro generale e felici di aver avuto una simile opportunità. Tuttavia, siamo consapevoli che non ci è stato regalato nulla, ed a tal proposito vogliamo essere estremamente chiari: non accettiamo che, a partita iniziata, vengano cambiate le regole del gioco.

Ci riferiamo ovviamente alle regole e alle prassi afferenti alla retribuzione e lo sviluppo formativo.

Ci viene, infatti, detto che ciò che più caratterizzava in senso migliorativo la retribuzione dei dipendenti Inps verrà messo in discussione nel peggiore dei modi: subordinare TEP ed incentivi (economici e formativi) alle schede di valutazione individuale.

Ebbene, noi respingiamo nel modo più duro ed assoluto possibile questa proposta. Non accettiamo che l'ambiente di lavoro diventi una lotta all'ultimo sangue per qualche centinaio di euro in più o in meno.

Non è dignitoso, non è necessario, non è efficace.

E' stata la stessa Amministrazione a fissare paletti molto alti per quanto riguarda i requisiti di accesso al concorso (laurea magistrale/specialistica, master, dottorati, certificati linguistici ecc) nonché per quanto riguarda le materie da studiare (13) e le prove da superare (3 scritti e un orale); è stata la stessa Amministrazione ad aver dichiarato pubblicamente di voler creare un ambiente lavorativo il più possibile appetibile per le nuove leve in modo da non rischiare esodi di massa, atteso che già col precedente concorso per analisti si era assistito, in pochi mesi, ad una perdita del 10% dei lavoratori assunti che nel frattempo avevano trovato alternative più allettanti; ci sono stati assicurati incentivi, formazione e benefit ben al di sopra di quanto previsto dal panorama medio della PA italiana.

Bene, ed ora dovremmo assistere ad uno svilimento del nostro lavoro che da una attività di consulenza dovrebbe diventare una sorta di catena di montaggio dove si fa a gara a chi produce più bulloni? Dove persone molto diverse tra loro che svolgono mansioni altrettanto diverse tra loro dovrebbero essere giudicate, e in parte anche retribuite, sulla base di un qualche algoritmo? Dove, a fronte di sempre crescenti obiettivi di produzione imposti, i lavoratori si trovano a dover utilizzare sistemi informatici spesso in tilt per ore e ore se non per intere giornate? Dove le opportunità di formazione sarebbero subordinate al riconoscimento discrezionale delle nostre abilità lavorative/relazionali da parte dei dirigenti? Noi rifiutiamo un ambiente di lavoro dove tutto sia rimesso alla discrezionalità dei dirigenti. Peraltro, una simile metodologia di ripartizione delle risorse variabili preoccupa ancora di più noi consulenti dal momento che, in qualità di ultimi entrati, saremmo probabilmente considerati come i soggetti più sacrificabili sull'altare del quieto vivere ormai consolidatosi da decenni tra dirigenti, responsabili e funzionari con maggiore anzianità di servizio.

Abbiamo dimostrato, e i numeri parlano chiaro, di essere capaci e produttivi, anche e nonostante la difficile condizione di fronte alla quale ci hanno posto il 2020 e l'emergenza Covid-19.

Certo, abbiamo ancora molto da imparare e speriamo di farlo nel modo più sereno e collaborativo possibile; ciò non toglie che siamo anche consapevoli del nostro valore aggiunto e non siamo disposti a svilarlo per via di un sistema di valutazione sicuramente peggiore sotto tutti gli aspetti (lavorativo, formativo e retributivo).

Il TEP, del resto, è un acronimo che sta per “trattamento economico di PROFESSIONALITA’”, non di produttività. Dopo ormai quasi 2 anni di servizio siamo ancora in attesa che questa professionalità ci venga riconosciuta. A tal proposito, vi sollecitiamo a voler chiudere il CCNI 2020 prevedendo, come è stato per il 2019, la corresponsione di tali somme dopo 1 anno di servizio. Segnaliamo, altresì, che, oltre a non percepire il TEP, non stiamo giocoforza percependo nemmeno quella parte di incentivi alla produttività che è stata sottratta dalle risorse integrative proprio per finanziare lo stesso TEP.

Come se non bastasse, ci viene anche detto che il TEP sarà probabilmente soggetto a valutazione individuale.

Dunque, respingiamo al mittente anche la sola idea e vi chiediamo di intervenire duramente, con tutti i mezzi a disposizione, affinché si faccia un passo indietro in tal senso.

Se così non fosse, ci spiace dirlo, continueremo certamente a fare il nostro dovere ... ma appronteremo altre forme di protesta per non assistere silenti a quanto sta accadendo, ivi inclusa la possibilità (concreta) che molti di noi scelgano di tornare a guardarsi attorno laddove le proprie aspettative, non arbitrarie né campate in aria ma assolutamente proporzionate alle promesse che ci sono state fatte, venissero disattese. Siamo sicuri che, partendo da un organico già in sofferenza, sia una scelta saggia quella di aggiungere ai già numerosi pensionamenti anche un eventuale corposo esodo dettato dall'insoddisfazione di quella parte più giovane del personale?

Teniamo a precisare che la nostra non è una opposizione tout court a un processo evolutivo della PA, purché appunto di evoluzione si tratti.

Quella che dal 2009 è stata introdotta in Italia è di fatto una involuzione, atteso che da ormai vent'anni la letteratura internazionale maggioritaria (*Appelo J. (2016), Managing for Happiness: Games, Tools, and Practices to Motivate Any Team, John Wiley & Sons Inc.; Coens T., Jenkins M. (2002), Abolishing performance appraisal. Why They Backfire and What to Do Instead, McGraw-Hill Education; Di Ciaccio D., Gennari V. (2018), La Scienza delle Organizzazioni Positive. Far fiorire le persone e ottenere risultati che superano le aspettative, Franco Angeli; Laloux F. (2016), Reinventare le organizzazioni. Come creare organizzazioni ispirate al prossimo stadio della consapevolezza umana, Guerini Next*) sta definitivamente bollando come inutile e dannosa la performance review così come strutturata. La stessa cosa vale per le grandi multinazionali: in Netflix hanno scelto di eliminare la revisione annuale della performance. Patty McCord, il loro ex Chief Talent Officer, ha dichiarato in un articolo di HBR: *“Quando abbiamo smesso di fare revisioni formali delle prestazioni, abbiamo istituito revisioni informali a 360 gradi. Le abbiamo mantenute abbastanza semplici: alle persone è stato chiesto di identificare le cose che i colleghi dovevano smettere, iniziare o continuare a fare”*.

In modo anacronistico, cioè, si vogliono ora applicare alla PA metodologie valutative che anche nel privato sono ritenute ormai superate. Di fatto la revisione annuale della performance è un retaggio dell'era industriale che continuiamo a portarci dietro nell'era della conoscenza senza più chiederci perché la facciamo e se c'è un modo diverso per preservarne lo scopo più adatto ai tempi che viviamo. La revisione della performance fatta una volta l'anno, con il dirigente/manager che si siede con il collaboratore davanti ad una “scheda obiettivi” per valutare se, secondo lui o lei, questi obiettivi definiti un anno prima sono stati raggiunti e come, è un processo che andava bene nell'era industriale, quando aveva senso che una volta l'anno ci si fermasse a valutare le prestazioni lavorative di un dipendente in termini di qualità e quantità della sua produzione, la sua presenza al lavoro, il rispetto degli standard di sicurezza ecc.

In modo emblematico Tom Coens e Mary Jenkins, in *Abolishing Performance Appraisal*, affermano che *“La valutazione della prestazione è diventata molto più che uno strumento manageriale. E' diventata un simbolo culturale, quasi antropologico della relazione genitoriale capo-subordinato caratteristica delle organizzazioni patriarcali”*.

Al contrario secondo J. Appelo, la prima cosa da fare è imparare ad offrire feedback scritti ai colleghi in maniera *semplice, onesta e amichevole*. Pre-condizione necessaria per

l'utilizzo di tale pratica è la creazione di una cultura basata sulla fiducia. Appello ribadisce anche con forza che il feedback scritto non potrà mai sostituire le conversazioni e le relazioni face-to-face, né essere considerato un'alternativa al coaching e allo sviluppo personale, che restano dimensioni da coltivare in modo diverso e non solo una volta l'anno e in associazione alla valutazione della performance.

Chiediamo dunque che l'Inps e tutta la PA si facciano portavoce di una istanza davvero evolutiva, migliorativa ed innovativa nei confronti del legislatore che invece sembra insistere con strumenti inadeguati, col solo fine di accondiscendere un'opinione pubblica sempre più aizzata contro il pubblico impiego.

Con la presente, cogliamo altresì l'occasione per lamentare una assolutamente inadeguata gestione delle opportunità formative, sia quelle finanziate dall'Inps che quelle finanziate dal cd Fondo 0,35%.

Spiace evidenziare, infatti, come il sistema di accesso alle borse di studio venga basato spesso sull'attribuzione di punteggi derivanti o dal previo conseguimento di altri master e/o dalla sussistenza di incarichi dirigenziali e posizioni organizzative. Non capiamo inoltre il motivo della necessità di una preventiva lettera di presentazione/motivazione da parte dei direttori di sede; anche qui si rischia di scivolare in un campo del tutto discrezionale senza possibilità di controllo. Del resto percorsi formativi accessibili esclusivamente dietro segnalazione dei direttori esistono già (Formazione continua presso la Scuola Nazionale dell'Amministrazione). Per tali ragioni, di fatto, sono ben pochi i consulenti della protezione sociale che hanno potuto fruire finora di tali opportunità formative tramite borse di studio. Riteniamo ingiusto e non efficace in un'ottica di lungo termine privilegiare chi ha già avuto modo di formarsi o subordinare tale opportunità a criteri eccessivamente discrezionali. Pertanto, chiediamo in modo deciso di intervenire anche in tal senso.

Siamo certi che è interesse di tutte le parti in gioco (lavoratori neoassunti e non, sindacati e Amministrazione) tornare a parlare di servizi da offrire ai cittadini in un periodo così difficile, in un ambiente lavorativo gratificante e sereno, piuttosto che parlare di "pagelline".

Auspichiamo così che vi facciate parte attiva affinché le nostre osservazioni siano portate sui tavoli di discussione/contrattazione.

Certi della vostra disponibilità e collaborazione, l'occasione è gradita per porgere distinti saluti.

01.02.2021

I consulenti della protezione sociale firmatari