



Pubblico Impiego - Inps

Diamo la pagellina al direttore di Lodi, forse il maestro Perboni era più acuto.



Lodi, 24/11/2023

Trasmettiamo a tutti i lavoratori il comunicato della struttura USB Inps di Lodi, a dimostrazione di come l'infame sistema delle pagelle imposto all'Inps sia uno strumento dannoso e che si presta a essere utilizzato per intimidazioni e repressioni.

Roma, 23 novembre 2023 USB Pubblico Impiego Inps

DIAMO LA PAGELLINA AL DIRETTORE DI LODI, FORSE IL MAESTRO PERBONI ERA PIU' ACUTO

Forse il maestro del libro Cuore, il famoso Perboni, compilando le sue pagelle, era più attrezzato didatticamente, più umano e più moderno del direttore dell'Inps di Lodi. Il quale invece, somiglia piuttosto a quegli educatori che vedono soltanto l'uso di superbia e bacchettate sulle dita. Non si è ancora reso conto che, vivaddio, siamo nel 2023 e di didattiche repressive non è proprio più il caso di parlare. Anche perché di esse è rimasto solo il truce aspetto di punire i lavoratori. Certo, le cosiddette

pagelline, cioè la valutazione ad personam attraverso un voto, sono uno strumento “vecchio”, divisivo e discrezionale, superato da tutte le moderne concezioni dell’organizzazione del lavoro.

Strumento che pone i lavoratori sotto l’insindacabile giudizio del superiore gerarchico, il quale non considera il lavoratore come appartenente ad un ufficio che regola il lavoro di tutti ed il cui funzionamento è tanto più armonioso e produttivo, quanto più si fonda sulla cooperazione e sulla condivisione di obiettivi. Dunque estrarre da questo ambiente ogni singolo lavoratore e valutarlo, equivale a farlo diventare una monade, un individuo separato dal suo ambiente, dal suo contesto. In questo modo, si instaura un rapporto di subordinazione che va ben oltre i limiti contrattuali, e pone il lavoratore alla mercé delle valutazioni che a questo punto diventano mere opinioni del valutatore.

La valutazione dovrebbe essere un processo da condividere e da costruire, non un martello da picchiare in testa al dipendente. Eppure pare proprio che il nostro direttore faccia un uso del tutto personale delle valutazioni, adattandole ad altri scopi. Sennò, come spiega che varia a suo insindacabile giudizio, i voti proposti dai capiufficio, abbassandoli in modo da poterli usare come una minaccia che determinerà reddito e progressioni future, del lavoratore giudicato? Chi gli dà questo potere?

O non è questo piuttosto un grave arbitrio? Perché di questo si tratta. Questi comportamenti esprimono una vera e propria filosofia dei rapporti sindacali che mira a subordinare il lavoratore alla gerarchia interna ben oltre a quanto concesso dalle leggi e dai regolamenti. La prova? Nei pochi incontri sindacali Il dottor Pece ha più volte affermato che lui, in quanto direttore, non è tenuto a rendere conto del suo operato, né deve confrontarsi con nessuno. Tant’è che per poterlo incontrare e discutere dell’andamento produttivo della sede (cosa che dovrebbe essere fatta periodicamente in maniera automatica) la RSU ha dovuto chiedergli l’incontro. E siccome i componenti della Rappresentanza Sindacale Iodigiana sono abituati a non essere meri ascoltatori, ma, per l’interesse comune, attivi interlocutori pronti al confronto, il dottor Pece mal digerisce il contraddittorio e reagisce indispettito. E infatti anche con la maggioranza della RSU è stato particolarmente severo nel giudizio .

Pensa forse in questo modo di intimidire i rappresentanti sindacali? Forse il dirigente non ha ancora capito che le corrette relazioni sindacali non sono soltanto dovute per leggi e regolamenti, ma sono un vantaggio per lo stesso Istituto. Con questo suo atteggiamento, egli cancella decenni di faticosi progressi per i lavoratori, che hanno conquistato rispetto e attenzione e anche per l’Istituto, che per questa via riduce i rischi di conflittualità interna, su questi temi spesso, francamente inutili. Verrebbe ai lavoratori la tentazione di ricorrere in loco più alto, a qualche suo superiore, che gli ricordi non solo quali sono i suoi poteri e i loro limiti, ma anche che forse è meglio che cambi il suo cipiglio. Francamente, ci pare che stia sprecando un’occasione.

Ci chiediamo: un simile dirigente che voto meriterebbe? Certo è che, se dovessero giudicarlo

i lavoratori, avrebbe tre 1: - 1 per l'incapacità di relazionarsi con i lavoratori che coordina; - 1 per l'incapacità di utilizzare moderne teorie produttive basate non solo su numeri e algoritmi statistici, ma soprattutto, sul raggiungimento di obiettivi di gruppo, socializzando esperienze e abilità lavorative; - 1 per l'incapacità professionale di dirigere la sede con il dialogo ed il confronto, creando quel clima di benessere ambientale tanto importante per l'Amministrazione. Il tutto in funzione e a vantaggio dell'obiettivo comune che è il servizio reso all'utenza.

Al contrario è lui stesso motivo di stress e malessere psico fisico. La USB di sede chiede che vengano rivisti al rialzo, i giudizi espressi, in questa prima fase, nelle schede di valutazione del personale, in modo che "inquadri" le reali capacità e conoscenze del valutato, nonché l'apporto individuale di ogni lavoratore agli obiettivi produttivi dell'ufficio. Riteniamo scorretto ed offensivo usarle come strumento di pressione o intimidazione. Non è possibile che, a detta dello stesso dirigente, una sede che complessivamente, va bene, abbia poi valutazioni individuali che possono penalizzare il futuro economico del personale che vi lavora.

Lodi 16. 11. 2023 USB INPS LODI