



PERFORMANCE: PROSEGUE IL CONFRONTO

Nella giornata odierna è proseguito il confronto sul Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP) dell'INL.

Nell'attesa di predisporre un documento più articolato e condiviso con CISL e UIL, da inviare all'Amministrazione dopo che questa ci avrà fornito un documento aggiornato, evidenziamo rapidamente di seguito alcune criticità che abbiamo colto nella proposta dell'Amministrazione.

Tra le modifiche proposte non abbiamo condiviso che nell'ambito degli obiettivi individuali si faccia **riferimento solo incidentale agli obiettivi del gruppo di cui il lavoratore è parte**. Questo, a nostro parere, si pone in **contraddizione con l'organizzazione del lavoro in processi e teams** che, in teoria, dovrebbe esistere in INL e per questo abbiamo chiesto che si dia coerenza all'intero impianto, dando maggior peso agli obiettivi di gruppo.

Riguardo ai **comportamenti**, abbiamo evidenziato la necessità che essi siano più concretamente **declinati considerando situazioni specifiche, così da ridurre la discrezionalità** nel processo di valutazione e da mettere in grado sia valutatore che valutato di comprendere bene cosa debba essere oggetto di valutazione.

Abbiamo poi chiesto che si introducano **forme di partecipazione dei lavoratori**, ad esempio prevedendo forme di **autovalutazione** da parte degli stessi lavoratori, così da attuarne il preventivo coinvolgimento e ridurre un possibile contenzioso.

Riguardo alla **performance organizzativa**, abbiamo chiesto che sia **inserito** - come previsto dalla normativa - il **raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità**, ricordando che questa è materia su cui INL ha precise competenze istituzionali e responsabilità.

Il **sistema** presentatoci **replica** forse un po' troppo pedissequamente lo **schema "brunettiano"** nella valutazione, e per questo si prevede che essa andrà a incidere su: progressioni economiche e di carriera, accesso alle PO, accesso a percorsi di alta formazione, bonus eccellenze e istituzione di un premio per l'innovazione. **Non riteniamo** che tutto **questo** sia un **percorso obbligato**, tanto più se consideriamo che le risorse per concretizzarlo si rinvengono nel FRD, il cui importo è esiguo. Perché, invece, non fare riferimento ad altre possibilità, ad esempio favorire l'accesso ai percorsi di alta formazione, ma nell'ambito delle

risorse disponibili di ciascuna Amministrazione (art. 26, D.Lgs. 150/09) ovvero l'istituzione di un premio di efficienza, ma nell'ambito dei risparmi sui costi di funzionamento derivanti da processi di ristrutturazione, riorganizzazione e innovazione (art. 27, D.Lgs. 150/09), così da non gravare sul FRD, ma sulle risorse dell'Ente?

In buona sostanza, abbiamo ribadito che **la valutazione non deve essere un'arma discrezionale per creare demotivazione, conflitti tra lavoratori e conseguenti problemi per tutta la macchina**. Proprio per questo, abbiamo anche chiesto che l'introduzione di questo SMVP - il primo dell'INL, è bene ricordarlo! - sia preceduta da una fase di **formazione seria**, fatta anzitutto ai dirigenti ma anche al resto del personale, che possa far comprendere il processo in atto e **uniformare le valutazioni, finora eseguite in maniera difforme da struttura a struttura**.

Il confronto sull'argomento proseguirà il 15 febbraio.

Roma, 4 febbraio 2021

Il Coordinatore nazionale FP CGIL INL

Matteo Ariano