



## UN SISTEMA...DA SISTEMARE

Nella giornata di lunedì l'Amministrazione ha presentato alle organizzazioni sindacali le modifiche che intende attuare al Sistema di misurazione e valutazione della performance individuale. Tra le principali novità:

- una revisione della scala di giudizio, non più articolata su 7 voti ma su 5;
- la costruzione di un *portfolio* delle attività svolte dal soggetto;
- un (altro) forte ridimensionamento dell'obiettivo di gruppo in favore delle componenti che caratterizzano il contributo individuale;
- una possibile revisione del processo di conciliazione e la costituzione di una cabina di *governance* per ridurre le discrasie tra giudizi.

Pur ravvisando la necessità di un profondo cambiamento sul tema, la direzione intrapresa riteniamo debba essere rivisitata.

Ci convince l'idea che vi sia un momento di confronto preventivo e intermedio tra valutatore e valutato; ci **persuade molto meno l'idea che questo confronto, e parte del processo decisionale, possa essere rimesso a funzionari** che esercitano ruoli di responsabilità, i quali non hanno titoli o attribuzioni per svolgere una mansione propria invece dei dirigenti.

Analogamente ci convince l'idea di rivedere il modello delle conciliazioni, ma il documento non approfondisce *come* l'Amministrazione intenda muoversi in questo ambito. In tal senso abbiamo chiesto alla controparte di sapere in quanti casi le conciliazioni hanno portato a una rivisitazione dei giudizi negli ultimi anni, anche per capire l'utilità dello strumento per com'è stato usato finora.

Possiamo comprendere la volontà di oggettivizzare i campi del giudizio con la costituzione del *portfolio*, ma resta inesausta la domanda centrale: **chi decide quali attività rientrano e sulla base di quali criteri?** Siamo sicuri che non si entrerà troppo nel dettaglio, come denunciato dalla nostra sigla quando qualche sede provò a inserire perfino in AULA il numero di pezzi per prodotto?

Il punto di caduta più grande nel modello trasmesso è però legato al **peso dell'obiettivo di gruppo**. L'Amministrazione propone di ridefinire i valori, mantenendo gli obiettivi di gruppo al 20% e dando a contributo individuale (45%) e abilità (35%) una dimensione assolutamente prioritaria. **Come abbiamo sempre ripetuto in questi anni, l'attività svolta dalla PA è corale e spesso il lavoro dell'uno inizia dove finisce quello dell'altro. Non si tratta di appiattire il valore dei singoli, ma di riconoscere il giusto peso alla performance di sede, altrimenti non è più un'attività "di squadra" ma un esercizio individuale.**



Abbiamo infine notato come l'Amministrazione abbia aperto a una riflessione sul comparto, sui medici e sui professionisti. Mancano all'appello i dirigenti, per cui le direttive di Funzione Pubblica circa l'importanza di adottare modelli valutativi dal basso verso l'alto sembrano essere trascurabili per INPS.

In coda ai lavori si è affrontata anche l'informativa pervenuta sulla misurazione della produzione per il calcolo del Valore Pubblico. Nel file trasmesso lo scorso 26 settembre mancano quegli elementi di chiarezza che, come da CCNL, dovrebbero consentire una valutazione approfondita alle rappresentanze. In particolare:

- nell'identificazione delle sedi coinvolte si fa riferimento a una serie di criteri quali *distribuzione geografica* o *volumi del pervenuto*. Ma non si chiarisce il merito: sulla base di cosa è stata determinata la scelta? Perché Brescia sì e Bergamo no, ad esempio? L'Amministrazione ha replicato che sono state considerate sedi che garantissero una copertura uniforme del quadro nazionale, con alcuni Poli di lavorazione (riferimento alla tipicità delle sedi);
- nella definizione della misurazione dei tempi, si fa riferimento a un “*esperto del sistema di rilevazione in ogni gruppo*”. L'Amministrazione ha chiarito che si tratta di controller che hanno lavorato/collaborato alla costruzione del sistema di valore pubblico;
- non emerge infine come stia avvenendo la misurazione.

Ci saranno successivi incontri in cui la controparte si è impegnata a dare più indicazioni di dettaglio, senza preclusioni sulla possibilità di inserire ulteriori prodotti nel catalogo degli elementi monitorati.

Roma, 23.10.2024

**Coordinatore nazionale FP CGIL INPS**

Giuseppe Lombardo