



DIRIGENTI, MEDICI, PROFESSIONISTI: COSA CAMBIA PER LA PERFORMANCE

L'Amministrazione ha inteso ieri l'altro concludere il confronto con le Organizzazioni sindacali in merito al **nuovo sistema di misurazione e valutazione della performance dell'Istituto**.

Per quanto riguarda **professionisti** e **medici**, e relativamente alla cd. "performance organizzativa", l'Amministrazione propone un sistema che dovrebbe segnare il definitivo superamento del cd. parametro 124, rivelatosi inidoneo a cogliere le specificità di tali attività professionali e già negli ultimi anni approdato a un sistema di valutazione per progetti, che tuttavia non ha impedito il fiorire di risultati di performance negativi sul territorio, nonostante l'eccezionale sforzo profuso in condizioni di cronica insufficienza di organico.

Il sistema proposto si basa sulla **clusterizzazione delle strutture** diversificate in cinque fasce di complessità, tanto sulla base del contesto socio-economico, quanto sulla base dell'attività professionale effettivamente svolta, secondo indicatori che sono stati concordati con i singoli coordinamenti.

Per l'area legale:

- dimensioni uffici giudiziari per bacino d'utenza;
- volumi del contenzioso;
- atti di recupero crediti emessi.

Per l'area medico-legale:

- personale medico in forza;
- volumi accertamenti invalidità civile;
- pareri e consulenze su istanze ATPO.

Per l'area tecnico-edilizia:

- complessità della struttura in rapporto al personale in forza nelle regioni;
- perizie rese per accesso a mutui;
- peculiarità del territorio: mq gestiti per immobili strumentali e a reddito.

È stata altresì annunciata la **revisione del cruscotto**, con la sostituzione degli indici di efficacia ed efficienza a vantaggio di indici di qualità e impatto, con l'introduzione di nuovi indicatori e l'eliminazione di quelli non più significativi.



Le direttrici di fondo, condivisibili in linea di principio anche perché intercettano una nostra reiterata richiesta, attestano la necessità che il sistema di valutazione della performance di professionisti e medici non sia fondato su parametri eccessivamente parziali o astratti, ma sia basato invece su metodologie e parametri idonei a rilevare l'effettiva produttività di tale personale specialistico, così come a individuare le situazioni di maggiore e particolare sofferenza lavorativa.

Abbiamo lamentato una certa genericità dell'informativa, in particolare per quanto riguarda il **censimento** e la **ponderazione** dei diversi prodotti dell'attività professionale, che vanno considerati tutti e "pesati" al fine di dare evidenza agli **effettivi carichi di lavoro** delle strutture, eventualmente nel loro diverso atteggiarsi da territorio a territorio.

È stato precisato, al riguardo, che il lavoro è in divenire, in quanto allo stato si sta provvedendo a miglioramenti tecnologici che consentano di rilevare i flussi di lavoro su alcuni prodotti che attualmente sfuggono a una rilevazione automatica. Analogamente, si sta ancora lavorando sugli indicatori che confluiscono nel cruscotto, e rispetto ai quali sono state recepite alcune osservazioni del tavolo. Il lavoro sarà completato entro il 2025 per andare a regime nel 2026.

Il confronto ha riguardato anche la cd. "**performance individuale**". Proprio alla vigilia dell'incontro, è stata per la prima volta trasmessa alle organizzazioni sindacali una bozza che codifica anche dei criteri di valutazione per la dirigenza.

Il lasso temporale ristretto non consente di comprendere la decisione di aprire e chiudere il confronto appena iniziato, quando sussistono una serie di evidenti criticità, non affrontate al tavolo. In particolare, per professionisti e medici:

- abbiamo evidenziato la necessità di semplificare la scheda di valutazione: sono stati individuati ben otto ambiti di competenza come oggetto della valutazione del singolo e la valutazione avviene in base a una scala articolata in sei gradi di giudizio, a ciascuno dei quali corrisponde un punteggio;
- abbiamo evidenziato la necessità di chiarire le modalità di formazione ed attribuzione degli obiettivi, che sembrano riferiti a ciascun valutato;
- pur apprezzando l'introduzione di una fase di verifica intermedia, utile a vagliare l'andamento delle attività in corso d'anno ed eventualmente a correggere gli obiettivi, abbiamo suggerito di garantire una interlocuzione effettiva con il valutato, soprattutto in ipotesi di andamento non positivo e con tempistiche consone all'attività (metà anno);
- ma, soprattutto, abbiamo ritenuto insufficiente la disciplina della fase di gestione delle divergenze valutative. La circostanza che non sia stato previsto l'intervento di un soggetto od organismo terzo per il riesame delle divergenze tra valutatore e valutato, con una precisa scansione procedimentale, rende evidente l'assenza di garanzie di obiettività del sistema, particolarmente grave laddove si tratti di personale al quale va assicurata ex lege l'autonomia nell'esercizio della professione.



L'Amministrazione si è impegnata ad approfondire tali aspetti.

Sul fronte della dirigenza, il documento ha degli evidenti punti di caduta. In esso si specifica che *"le aree di valutazione unitamente alle singole competenze oggetto di valutazione e i relativi descrittori sono indicati ad opera del Direttore generale nei documenti prodromici al processo valutativo"*. Questo rinvio a successive delibere rende il sistema di performance individuale più fragile, perché non individua gli elementi che si intendono monitorare, limitandosi a elencazioni di principio. Non ci convince, peraltro, il richiamo a una flessibilità del modello, tanto più se tale flessibilità lascia delle zone grigie di potenziale incomprensione. Anche il richiamo al cd. "bonus reputazionale", discendente dal decreto legislativo n. 150/2009, resta una meteora astratta: *"La composizione del Comitato, i criteri di individuazione dei destinatari e le modalità di selezione verranno esplicitati con atto del Direttore generale"*. Un richiamo costante, che impedisce financo di comprendere come l'Istituto intende declinare i pochi elementi d'innovazione introdotti.

Il documento prodotto, inoltre, non codifica quasi nessuna indicazione fornita da Funzione Pubblica, in particolare manca il coinvolgimento di quella pluralità di soggetti che dovrebbe definire una valutazione non meramente gerarchica, ma orientata a un giudizio onnicomprensivo sull'azione del singolo. Manca, infine, qualsiasi richiamo al dettato degli artt. 2 e 4 della Direttiva ministeriale del 28 novembre 2023.

La circostanza che il confronto sia stato chiuso nonostante queste fondate perplessità impegna l'Istituto nel suo insieme a un'attenta ponderazione e monitoraggio del sistema che opererà nel 2025, al fine apportare i correttivi e miglioramenti necessari e, soprattutto, di evitare il prodursi di distorsioni.

Roma, 12.12.2024

FP CGIL INPS

Giuseppe Lombardo

Giuseppe Cipriani

Francesco Reali