



SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE: NON CI SIAMO!

Si è svolta ieri, in prosecuzione del precedente incontro del 10 dicembre 2020, la riunione del Tavolo nazionale con all'ordine del giorno il confronto sul tema della performance organizzativa ed individuale per le aree A, B e C. Il documento consegnato dall'Amministrazione, estremamente sintetico, ripropone nella sostanza, al di là di qualche modifica formale di redazione e di copia/incolla, i medesimi contenuti della documentazione già inoltrata precedentemente.

Nel merito abbiamo contestato la bozza del *Sistema di Valutazione della Performance Individuale* nella parte in cui chiama in causa il **contributo individuale** ed i **comportamenti organizzativi** e **professionali** quali parametri di valutazione della performance individuale in aggiunta agli **obiettivi di gruppo** intesi, questi ultimi, come obiettivi della struttura organizzativa di appartenenza dei lavoratori. Il nuovo sistema si sbilancia enormemente verso la valutazione discrezionale da parte della dirigenza sui comportamenti del singolo dipendente rispetto all'attività della struttura di appartenenza, generando, in questo modo, una prevalenza dei comportamenti individuali **rispetto alla produzione effettiva** che dovrebbe **costituire**, a nostro avviso, **il parametro di riferimento** in quanto misura della capacità dell'Istituto di corrispondere all'interesse pubblico cui è votata l'azione dell'INPS come di ogni altra Pubblica Amministrazione. Ciliegina sulla torta, nella parte finale del documento si crea un pericoloso collegamento tra il TEP e la performance individuale: una posizione che abbiamo rispedito al mittente in quanto demolisce la storia contrattuale del TEP nato in passato come assegno di garanzia che remunera e riconosce la professionalità acquisita nel tempo dai colleghi, una voce retributiva già legata ad un coefficiente di merito (CCNI 2014) rispetto alla quale non si comprende la volontà dell'Amministrazione di connetterla alla performance individuale che ne metterebbe a rischio la percezione da parte dei colleghi. L'impatto del sistema di valutazione prospettato dall'Amministrazione si ripercuoterebbe non solo sull'erogazione del Fondo per il salario accessorio, ma, attraverso l'accesso a "percorsi selettivi di alta formazione", anche sulle future progressioni di carriera. Altro che *"impatto contenuto in termini di cambiamento rispetto all'attuale contesto di valutazione"*, principio ispiratore del nuovo sistema indicato dall'Amministrazione nella premessa del documento!

In attesa di una revisione e di una caratterizzazione più precisa e puntuale, da noi fortemente richieste, **abbiamo manifestato la nostra assoluta indisponibilità all'accoglimento del sistema proposto**, tanto più di fronte al palese "ricatto" dell'Amministrazione che l'accettazione di tale meccanismo sia pregiudiziale per la redazione del Piano Organizzativo del Lavoro Agile (P.O.L.A.), una modalità di esecuzione della prestazione lavorativa che ha generato nel corso del 2020 10,5 milioni di euro di risparmi (dato fornito dallo stesso Istituto) ai quali andranno aggiunti le economie derivanti dalla ridefinizione degli spazi logistici delle sedi quale conseguenza dello sviluppo del lavoro in remoto.

Rispediamo al mittente lo scambio lavoro agile con il nuovo sistema di misurazione e valutazione della performance: la retribuzione dei lavoratori, il salario accessorio è retribuzione, non può essere resa aleatoria per corrispondere ai desiderata del Ministero della Funzione Pubblica!

Roma, 15 gennaio 2021

FP CGIL Matteo Ariano Antonella Trevisani	CISL FP Paolo Scilinguo	UIL PA Sergio Cervo	CONFSAL/UNSA Francesco Viola
---	----------------------------	------------------------	---------------------------------