

DA 3-I ALLA VALUTAZIONE DELLE *PERFORMANCE*

Il futuro della società 3-I, il lavoro agile in Istituto, il nuovo sistema di valutazione delle *performance* e le schede di valutazione. Sono tanti i temi che hanno caratterizzato il confronto tra l'Amministrazione e le organizzazioni sindacali nelle ultime quarantotto ore. E nuovi incontri, ugualmente importanti, sono già in agenda: a cominciare dalla contrattazione, prevista per oggi pomeriggio, sulle progressioni orizzontali, argomento centrale nella vita dell'Istituto per il riconoscimento e la valorizzazione delle professionalità INPS. Cerchiamo, allora, di fare ordine tra i tanti temi dibattuti finora.

- **Società 3-I.** Il battesimo della SPA è stato rinviato. L'atto costitutivo, in tal senso, deve prima ottenere l'avallo da parte del nuovo Esecutivo, l'Amministrazione ha sottolineato che la nascita della società rappresenta nelle intenzioni dell'INPS, una "reinternalizzazione del servizio", destinata a realizzare economie di scala. Attualmente INPS è legato a contratti Consip col meccanismo di ribasso: se si vuole operare su Intelligenza Artificiale e altri sviluppi digitali, è il ragionamento dell'Amministrazione, è necessario uscire da questa vincolante cornice di mercato.

Come FP Cgil abbiamo rimarcato l'importanza di avere **trasparenza sull'intera operazione**: il termine "reinternalizzazione" può esercitare un certo fascino solo se corrisponde alla volontà d'investire su INPS; non vorremmo diventasse uno specchietto per le allodole. Per questo abbiamo chiesto all'Amministrazione di approfondire il tema, fornendo alle rappresentanze dei lavoratori **ogni elemento utile per avere un quadro d'insieme sulla strategia che INPS sta adottando**. Senza il quadro complessivo, senza i numeri e il contesto, è difficile superare le nostre perplessità, già manifestate ai precedenti tavoli. Se i vertici dell'Istituto saranno chiamati a spiegare nel merito le ragioni per la costituzione della nuova SPA al Governo, chiediamo di conoscere i dati che verranno forniti in quell'occasione, affinché ci sia una piena comprensione – all'interno dell'Istituto – di questa operazione. In tal senso, l'Amministrazione si è impegnata ad approfondire a breve il tema.

- **Lavoro Agile.** Come FP Cgil abbiamo ancora una volta evidenziato quanto l'individuazione di ampie fasce di contattabilità sia antitetica allo spirito dello *smart-working* e come questo costituisca, da ultimo, un

grosso problema dirigenziale, un limite palese. Il lavoro agile è regolamentato dal contratto collettivo nazionale, al di là delle linee guida fornite dall'Istituto. Malgrado ciò si stanno rilevando degli aspetti in netto contrasto col dettato contrattuale. Il cuore del problema è che **la principale caratteristica del lavoro agile è la possibilità di scollegare la presenza fisica dalla prestazione lavorativa; qui, invece, non si valutano gli obiettivi che l'Amministrazione vorrebbe raggiungere (e ci torniamo a breve) ma rigidamente gli orari**, specie in alcune realtà territoriali dove – in forma scritta o, peggio, a livello verbale – sono state date le “linee guida delle linee guida”, ancorando l'Inps a un'organizzazione del lavoro che si riteneva superata già nella prassi. Questo indica, e lo constatiamo amaramente, l'incapacità di alcuni dirigenti d'individuare le attività “smartabili” nei processi lavorativi: di questa incapacità il conto non può essere presentato ai lavoratori. Anche su questo punto l'Amministrazione si è impegnata a un confronto coi dirigenti per avere uniformità. Nel frattempo i termini per l'inserimento in AULA delle preferenze delle lavoratrici e dei lavoratori sono stati ampliati: dal 31 ottobre al 25 novembre.

- **Valutazione delle performance.** Nel primo confronto interlocutorio, l'Amministrazione ha presentato la riforma del Sistema di Misurazione e Valutazione delle Performance (SMVP) attualmente in vigore nell'Istituto. Il progetto di "riforma" passerebbe dalla valorizzazione di due elementi: l'indice di giacenza, che già nel 2023 dovrebbe assumere un peso consistente, e le operazioni sulla Work Area Integrata, che impatterebbero di più sul raggiungimento degli obiettivi. Tra le modifiche proposte, inoltre, rileviamo la volontà d'investire maggiormente sulla contrattazione decentrata e di rimodulare l'analisi delle performance individuali. Gli obiettivi di gruppo, a giudizio dell'Amministrazione, pesano troppo e attualmente depotenziano la valutazione individuale effettuata dal Dirigente, per questo si intende procedere per il coefficiente relativo all'accesso all'alta formazione e sui percorsi di carriera, ad abbassare il peso degli obiettivi di gruppo dal 60% al 40% ed aumentare il peso della valutazione del Dirigente dal 20% al 40%.

Come FP Cgil abbiamo rilevato che l'idea di variare il peso degli obiettivi di gruppo non è condivisibile: ciò inevitabilmente implicherebbe un incremento del peso della valutazione dei dirigenti, criterio estremamente aleatorio e discrezionale. Riteniamo, semmai, che l'obiettivo di gruppo debba riguardare il territorio di riferimento (inteso come Direzione Provinciale), questo per evitare l'insorgere di situazioni anomale e per non intaccare ulteriormente i meccanismi di solidarietà tra colleghe e colleghi, meccanismi su cui si regge l'Istituto.



Sulla valorizzazione della contrattazione decentrata, invece, abbiamo manifestato la nostra apertura, nel novero di quanto già siglato nel CCNL. Vanno però definiti i meccanismi di questo approccio, per non svuotare di significato l'iniziativa e per non rendere ancora più complesso il raggiungimento degli obiettivi prestabiliti.

Il nostro sistema di valutazione della performance è complesso e articolato e ogni variazione muta l'equilibrio, specie quelle indicate: legare il 124 all'indice di giacenza non è con ogni evidenza un'operazione secondaria e, anzi, rischia di diventare l'ennesimo ostacolo al raggiungimento degli obiettivi che potrebbe penalizzare la platea dei lavoratori. La Work Area Integrata manca ancora di una esaustiva definizione, per cui è pressoché impossibile valutare quanto la sua valorizzazione possa incidere in futuro. Il vincolo che la FP CGIL pone è non aggravare ulteriormente il carico di una realtà, quella INPS, che da anni si muove su ogni territorio del Paese reggendo i colpi di un'evoluzione normativa senza precedenti e grazie allo spirito di abnegazione delle colleghe e dei colleghi. Il SMVP può sicuramente essere migliorato, a patto che ciò non complichino ulteriormente l'operato delle sedi, secondo un tradizionale approccio "sfidante" spesso scisso dall'analisi delle condizioni in cui versano sedi e territori.

- **Schede di valutazione.** L'Amministrazione ha comunicato di aver trasmesso un totale di 28.110 schede, considerati anche i trasferimenti che si possono essere registrati nell'arco del 2021. A fronte di ciò, sarebbero pervenute 150 richieste di chiarimenti/colloquio. Su richiesta nostra e di altre sigle, l'Amministrazione ha accettato di prorogare i termini della valutazione 2021, comunicando altresì di voler intraprendere il percorso che porterà alla valutazione intermedia del 2022. L'Amministrazione ha quindi anticipato la trasmissione di un documento d'analisi sul *reassessment*, nonché il dettaglio dell'ordinamento delle funzioni.

Roma, 26 ottobre 2022

Coordinatrice nazionale FP CGIL – INPS
Antonella Trevisani