



FORMAZIONE E PRODUZIONE:

I DUE INCONTRI OPI

Si sono svolte questa settimana due riunioni dell'OPI: una incentrata sul Piano della Formazione 2023-2025, andato in delibera commissariale mercoledì, l'altra sulle performance del 2022.

Piano di Formazione

In ordine al primo tema, il testo presentato dall'Amministrazione conferma l'impegno maturato in INPS con la pandemia e sembra fornire un riscontro alla necessità di valorizzare le **professionalità amministrative** presenti in Istituto. Registriamo una coerenza strutturale sia con le linee programmatiche del CIV, sia con le indicazioni pervenute dal Consiglio d'Amministrazione.

Come FP CGIL da sempre rivendichiamo ai tavoli **il diritto alla formazione**: riteniamo pertanto la condivisione di questo approccio, un passaggio preliminare fondamentale e non scontato.

Nel corso del confronto abbiamo evidenziato la necessità di **evitare tentazioni autoreferenziali, per una formazione che risulti essere efficace, equa e aperta a tutto il personale**. Ci rendiamo naturalmente conto di quanto difficile sia progettare processi formativi in un Istituto con ventottomila anime, che corrispondono a ventottomila saperi diversi. Da qui l'esigenza di procedere a una formazione che generi condivisione, anche per evitare la dispersione delle conoscenze già sperimentata coi pensionamenti degli anni passati.

Proprio per arginare ogni criticità, **abbiamo segnalato alcune difficoltà contestuali** registrate negli scorsi mesi su alcuni corsi formativi. Ci riferiamo in particolare:

- ad alcuni corsi programmati a ridosso della fine dell'orario lavorativo (10-18 o con inizi alle 14.30);
- ad alcuni percorsi la cui scadenza finale è stata comunicata tardivamente (pensiamo al personale originariamente impegnato in DigitXAll e poi chiamato ad acquisire le attestazioni relative a Competenze digitali).

Perché la formazione sia piena, e sia in armonia con l'attività di produzione che assorbe il personale nelle sedi, è necessario programmare i corsi negli orari di ufficio e con un orizzonte temporale di medio respiro.

Per quanto concerne la **dirigenza**, abbiamo registrato un programma di iniziative limitato, nell'offerta e nei destinatari, considerato che alcune iniziative sono riservate soltanto ad una quota dei dirigenti.



Abbiamo altresì evidenziato l'importanza di **mantenere anche la formazione in presenza**, non solo per salvaguardare il confronto diretto coi docenti, ma soprattutto per **valorizzare la dimensione relazionale alla base dei processi formativi** in questione, dimensione che la modalità asincrona – per forza di cose – non riesce pienamente a garantire. Sul punto abbiamo quindi evidenziato l'importanza di investire su specifici percorsi formativi, attirando l'attenzione su due temi a nostro avviso cruciali:

- **relazioni sindacali**, tema principe stante l'importanza che esse assumono soprattutto in ambito territoriale;
- strumenti di **pianificazione e controllo di gestione e valutazione della performance**, oggetto di continue modifiche ed aggiornamenti e patrimonio conoscitivo indispensabile per ogni dirigente dell'istituto.

Quanto ai **professionisti**, abbiamo manifestato apprezzamento per l'attività delineata: al fine di assicurare la più immediata efficacia di tali profili, resta evidentemente necessario riservare una particolare attenzione al personale neoassunto e al personale amministrativo di supporto.

Performance

Con riferimento al secondo tema, la produzione del 2022, abbiamo discusso i dati trasmessi dall'Amministrazione, che testimoniano una sostanziale tenuta delle sedi pur con qualche elemento di criticità, specie in riferimento agli obiettivi di gruppo.

In questo senso i dati meno performanti di alcune sedi sono stati ricondotti dall'Amministrazione stessa all'**assenza di personale** e ai pensionamenti che l'Istituto ha registrato l'anno passato. Ciò ha inciso, sia sull'indice di giacenza, sia su quello di deflusso, specie in relazione al lavoro svolto presso alcune Agenzie. Tali aspetti negativi - almeno secondo le prime proiezioni - dovrebbero essere assorbiti nell'anno corrente, laddove l'obiettivo sarà tarato su base provinciale.

L'Amministrazione ha quindi evidenziato lo sforzo in atto per rafforzare la struttura del controllo di gestione, offrendo dati aggiornati e consultabili in maniera tempestiva, per permettere gli accorgimenti del caso. Da qui un'anticipazione sulla convocazione delle prossime riunioni OPI relative ai risultati 2023 e all'annualità 2024 (ancora da costruire).

Al tavolo **abbiamo chiesto di avere una precisa indicazione degli obiettivi di gruppo per ogni sede**, su scala provinciale: ciò consentirebbe di avere una maggiore consapevolezza delle criticità riscontrate dalle singole sedi e di avere elementi di rilievo per i confronti futuri.

Rispetto all'**obiezione unitaria, di considerare criticità che potrebbero essere intervenute - quale, a titolo d'esempio, la razionalizzazione logistica** - l'Amministrazione ha evidenziato che in presenza di nuovi elementi, gli stessi saranno sottoposti all'attenzione del Direttore Generale.



Nell'OPI sulla **dirigenza**, abbiamo evidenziato alcune evidenti storture derivanti dall'applicazione dell'attuale sistema. Ad esempio, tutti i dirigenti della DCM Napoli e metà di quelli della DCM Roma – strutture particolarmente complesse e con straordinari carichi di lavoro - si collocano per l'incentivo ordinario tra 90 e 100; in alcune strutture regionali, notoriamente caratterizzate da flussi di lavoro più contenuti e minor complessità ambientale, tutti i dirigenti conseguono il 100!

Occorre urgentemente innovare il sistema di misurazione della performance, tenendo adeguatamente conto dei volumi gestiti e del contesto socio-economico territoriale.

L'Amministrazione ha confermato che verranno prese in considerazione per eventuali aggiustamenti tutte le giustificazioni pervenute e ha comunicato che è in fase di definizione un nuovo sistema di valutazione della performance, proprio concepito nella logica della valorizzazione delle differenze di contesto. Tra le novità più significative, l'intenzione di valorizzare – finalmente – anche la produzione automatizzata, tenendo conto di tutte le attività di sistemazione propedeutiche svolte dalle strutture.

Per quanto concerne **professionisti**, i dati aggregati forniti non sembrano consentire una facile individuazione delle cause del peggioramento generalizzato rispetto al 2021, quanto meno per le aree legale, medico-legale e tecnico-edilizio.

Per ciò che riguarda **l'area medica**, Roma rimane perennemente sotto gli obiettivi a fronte di un enorme carico di lavoro. Ci chiediamo se l'aumento esponenziale delle nuove domande di invalidità civile, delle cause giudiziarie e delle revisioni siano state opportunamente valutate dal sistema di controllo; al riguardo nutriamo forti dubbi. Anche la Sardegna (ordinario) e Puglia (speciale) per motivi a noi sconosciuti ottengono un risultato deludente.

In generale, i dati offerti confermano in ogni caso l'inidoneità dell'attuale sistema di valutazione della performance a cogliere la specificità e la complessità dei prodotti legati alle attività professionali. Abbiamo rinnovato l'invito a convocare i tavoli tecnici più volte promessi per la revisione dell'impianto. Anche a tale riguardo l'Amministrazione ha mostrato disponibilità a considerare le giustificazioni pervenute in relazione alle diverse famiglie di professionisti. Ma, soprattutto, si è dichiarata consapevole della insufficienza dell'attuale sistema di valutazione della performance rispetto alle specificità delle attività professionali e della necessità di tenerne conto nella prossima immediata revisione del sistema.

Roma, 28/07/2023

FP CGIL – INPS
Antonella Trevisani
Pino Cipriani
Fabrizio Innaimi
Francesco Reali