



VALORE PUBBLICO E VALUTAZIONE INDIVIDUALE TERZO ROUND

Si è svolto oggi pomeriggio il terzo confronto tra le organizzazioni sindacali e l'Amministrazione in tema di misurazione e valutazione della performance. All'ordine del giorno, in particolare, quella individuale.

Come FP CGIL abbiamo, ancora una volta, chiesto all'Amministrazione una maggiore attenzione sulla trasmissione della documentazione attinente l'ordine del giorno: se inviata a ridosso della riunione il confronto rischia di diventare sterile.

Quanto al merito abbiamo constatato come **il documento trasmesso manchi, in realtà, di alcuni significativi passaggi presenti nella Direttiva: in primis la parte attinente la valutazione dell'operato dei dirigenti**, una valutazione che dovrebbe essere "a 360°" (cit.) passando quindi per il coinvolgimento delle lavoratrici e dei lavoratori in una logica bottom/up.

Questa richiesta è precisamente quella che abbiamo avanzato già in occasione del primo incontro e conferma un orientamento della Funzione Pubblica risalente almeno al 2019. **Peraltro la direttiva del 28 novembre si spinge fino a declinare gli elementi di possibile valutazione**, spaziando dalla flessibilità all'assunzione del rischio, dalla capacità di ascolto allo spirito di squadra, fino all'orientamento allo sviluppo delle risorse e all'etica professionale. Tutti elementi utili. Nell'attesa di capire come INPS intenda declinare questi principi, abbiamo constatato la necessità di una revisione in tale direzione.

Quanto agli elementi più corposi attinenti il personale, abbiamo condiviso la premessa: "il sistema funziona se è in grado di restituire una rappresentazione veritiera del contributo fornito dai singoli ai risultati dell'organizzazione". **Un elemento oggi totalmente assente, essendo la valutazione individuale – [come abbiamo già scritto](#) – estremamente arbitraria**. Per questo abbiamo constatato come malgrado le premesse, l'azione dell'INPS sembra essere orientata a un'estensione dell'arbitrio: non si spiega altrimenti la riduzione dell'ancoraggio ai risultati della performance di gruppo.

Abbassare il peso degli obiettivi di gruppo dal 40% al 10% è il colpo fatale dopo la riduzione – già registrata l'anno passato – della stessa dimensione dal 60 al 40%. **In uno spazio temporale estremamente ridotto, INPS punta a superare l'unica dimensione di fatto parametrabile**, senza aver nel frattempo immaginato, definito o delineato un processo che dia significato e valore al contributo individuale e alle abilità, sulle quali permane invece il parere umorale del dirigente.

Questo non è un modello funzionale all'ente e non è soprattutto un modello adatto alla misurazione del merito.



Non ci convince neppure la decisione di vagliare differientemente la scala di giudizio, passando da quella numerica (da 1 a 7) a quella valoriale (**inadeguato, poco adeguato, adeguato, ottimo, eccellente**): sono cinque parametri che assottigliano le differenze (siamo sicuri che ciò ridurrà la conflittualità?) e schiacciano l'attività su un giudizio anche terminologicamente impietoso. **La leva motivazionale non va sottovalutata: in un ente che eroga oltre 400 prestazioni e servizi con meno di 30 mila dipendenti tutte le professionalità sono "adeguate"**. Quale stimolo potrebbe avere al miglioramento una definizione così tagliente?

Con altrettanta fermezza respingiamo al mittente l'idea che gli adempimenti dei dirigenti attinenti la valutazione individuale diventino un onere per i **titolari di posizione organizzativa**, già gravati da compiti di estremo rilievo specie in rapporto all'apprezzamento economico riconosciuto.

Ci convince, invece, l'idea di attivare il ciclo di valutazione della performance con un incontro preliminare per avere un orizzonte orientativo, così come ci sembra appropriata l'idea di un colloquio intermedio in caso di valutazione negativa. Su quest'ultimo punto, semmai, crediamo che la data limite del 30 settembre sia già tardiva: sarebbe meglio anticiparla al 30 giugno nel quadro delle valutazioni intermedie.

Non troviamo utile, ma non contestiamo, invece l'autovalutazione: ci sembra un adempimento aggiuntivo, ridondante e poco utile, che in teoria dovrebbe dar senso alla partecipazione dei soggetti valutati ma che rischia di diventare uno sterile adempimento che rallenta ulteriormente il processo.

Roma, 05/12/2023

Coordinatore nazionale FP CGIL INPS
Giuseppe Lombardo