



Al Direttore Generale
Dott. Vincenzo Caridi

Alla Direttrice Centrale Pianificazione e
Controllo di gestione
Dott.ssa Rosanna Casella

Al Direttore Centrale Risorse Umane
Dott. Giuseppe Conte

per il tramite del Dirigente Area Relazioni Sindacali
Dott. Salvatore Ponticelli

OGGETTO: richiesta correttivi SMVP 2024

In data 13 dicembre 2023 si è tenuto l'ultimo incontro sul nuovo sistema di misurazione e di valutazione della performance. A valle di quello scambio, senza evidenziare l'esaurimento del confronto, l'Amministrazione ha proceduto ad adottare il modello con la determina 110 del 21 dicembre.

Poiché il confronto è stato infruttuoso, e poiché non sono state recepite le richieste di questa organizzazione né quelle emerse al tavolo dalle altre sigle, la FP CGIL richiede l'adozione di correttivi sulla scorta delle seguenti osservazioni.

*

1.—Il calcolo del nuovo indice di produttività, per quanto effettuato sulla base della produzione omogeneizzata di prodotti considerati più importanti per la cittadinanza (cd. STAR), non consente di valutare l'impatto sull'utenza, per sua natura rilevabile nel medio-lungo periodo in quanto dipendente solo in parte dall'azione dell'amministrazione, a causa delle forti interdipendenze con fattori esogeni all'azione amministrativa (Linee guida n° 1 del 2017 della Funzione Pubblica). Si



aggiunga che vi è il rischio, più volte paventato, di perdere il contatto rispetto al sistema attuale che consente – pur con criticità – di stimare la produttività dei lavoratori impegnati nella produzione (124).-

2. **Non è chiaro il peso assunto dalla sottosezione "Valore Pubblico" e come saranno calcolati gli obiettivi di budget.** Dallo scostamento dal Budget del nuovo Indice sintetico di qualità e Valore Pubblico delle Aree di produzione dipenderanno l'incentivo speciale e la valutazione individuale: elementi non marginali.
3. Non è chiaro il regime della nuova clusterizzazione. Lo abbiamo più volte chiesto al tavolo: in cosa si declina la "complessità organizzativa e socioeconomica" delle strutture? Come sarà esattamente stimata la "complessità della struttura e del contesto socioeconomico"? Chiediamo, in tal senso, trasparenza e condivisione: **quali sono i range sulla base dei quali saranno assegnate alle strutture le diverse "fasce di complessità" (alto, medio-alto, medio, medio-basso, basso)?**
4. Le individuate percentuali di realizzo dell'incentivo ordinario, per ciò che riguarda le valutazioni intermedie, sono peggiorative rispetto al vecchio sistema. Come infatti sottolineato fin da subito da questa organizzazione, si passa da obiettivi intermedi pari a 100 (per il primo trimestre), 108 (per il secondo), 116 (per il terzo), corrispondenti – rispettivamente – a 81%, 87%, 94%, ad obiettivi pari a 90%, 92%, 95%. Ciò significa che **l'erogazione degli anticipi sarà più difficile rispetto al sistema che si è inteso abbandonare.**
5. **La valutazione bottom-up per i dirigenti**, indicata nelle Linee guida n. 5 del 2019 nonché nella direttiva del 28/11/2023 della Funzione Pubblica, e sostenuta dalla CGIL in sede di confronto, non è stata considerata dall'Amministrazione. Nemmeno la proposta di introdurre forme di valutazione fra pari per i lavoratori – pure previste dalle richiamate Linee guida – è stata presa in considerazione.
6. L'Amministrazione ha sottoposto alle rappresentanze un'ipotesi di parametri di liquidazione dell'incentivo ordinario che non trova riscontro nel nuovo SMVP, che vede parametri ancor più restrittivi di quelli indicati nella proposta espressa al tavolo.



Nelle slides trasmesse dall'Amministrazione si indicavano infatti i seguenti parametri:

Range risultato		Param.
da	a	Liq.
	≤ 90	90
90,01	92,99	93
93	95	95
95,01	97	97
97,01	98	98
98,01	100	100
	> 101	110

Nel nuovo SMVP è invece possibile leggere che, per risultati fra 90,01 e 100, si applicherà una “proporzione lineare”. Ciò significa che per risultati inferiori a 93 si applicheranno parametri inferiori a 93, per risultati inferiori a 95 parametri inferiori a 95, e via seguitando. **Questo ci sembra non soltanto inaccettabile, poiché squalifica il contenuto stesso del confronto, ma anche controproducente.** La FP CGIL propone di riconoscere ai lavoratori, in caso di risultati fra 90 e <100, un parametro di liquidazione pari a 100, e un parametro pari a 110 in caso di risultato uguale o superiore a 100. Schematizzando:

Range risultato	Param.
	Liq.
< 90	90
$90 \leq x < 100$	100
≥ 100	110

Si rimane in attesa di riscontro.



Roma, 05.01.2024

Coordinatore nazionale FP CGIL INPS

Giuseppe Lombardo