



# **DIRIGENTI, MEDICI, PROFESSIONISTI: COME CAMBIA LA VALUTAZIONE INDIVIDUALE**

Nella giornata odierna le Organizzazioni sindacali hanno incontrato l'Amministrazione per discutere del sistema di misurazione e valutazione della performance individuale (SMVPI) del personale dirigente, professionista e medico dell'Istituto.

Partiamo dai dirigenti. Il documento che ci è stato presentato elude alcuni nodi fondamentali nella valutazione dei dirigenti, a partire dalla **Direttiva Zangrillo del 28 novembre 2023**, che introduce la valutazione “dal basso”, “fra pari” e “collegiale”, per arrivare a un modello di valutazione a 360 gradi.

Nell'atto trasmesso, invece, non c'è traccia di alcun reale coinvolgimento né dei soggetti interni né di quelli esterni all'Amministrazione: manca del tutto la parte che consentirebbe ai collaboratori di esprimere, in forma anonima e tramite questionari, un giudizio sull'operato dei dirigenti, come dei professionisti e dei medici, riguardo alla valorizzazione delle competenze, alla promozione della produttività e all'organizzazione finalizzata al benessere lavorativo.

E dire che nel passato, ben prima della Direttiva Zangrillo, alcune sperimentazioni di valutazione dal basso erano state portate avanti in INPS, su iniziativa degli stessi dirigenti valutati.

Constatiamo che oggi dirigenti, professionisti e medici dell'Istituto esprimono posizioni più avanzate e innovative dell'Amministrazione, essendo – e da tempo – pronti alla sfida.

Invece, a oltre due anni di distanza, registriamo l'assenza di questi meccanismi, nonostante le ripetute promesse di un modello “pronto” e la nostra insistenza sulla necessità di rendere il sistema vigente più oggettivo e meno autoreferenziale.



Sempre sul fronte dirigenziale, una lacuna particolarmente grave è la mancanza di **un meccanismo di calibrazione delle valutazioni**, previsto dalla stessa Direttiva.

Senza un confronto collegiale, le **differenze soggettive tra i singoli valutatori continueranno a creare forti disparità** e permarrà, comunque, la sensazione del valutato di dipendere esclusivamente dal metro di giudizio del Direttore o del Responsabile “di turno”.

La costituzione di un modello di calibrazione, oltre a ridurre tali asimmetrie, rappresenterebbe un antidoto a comportamenti eccessivamente discrezionali, purtroppo ben noti.

Appare positivo, invece, l'intento di procedimentalizzare il meccanismo di riconoscimento delle eccellenze. Fermo restando che la selezione dei candidati al “bonus reputazionale” sconta la mancanza delle garanzie sopra richiamate – prima fra tutte, lo ripetiamo, la mancanza della calibrazione – quanto meno si introduce un *iter* volto a garantire maggiormente il candidato. Occorrono tuttavia alcuni correttivi che abbiamo suggerito al tavolo, con riferimento soprattutto alla **composizione del Comitato delle Eccellenze**:

1. la scelta di limitarlo al Direttore generale, al Direttore centrale Risorse Umane e a un Direttore regionale o metropolitano rivela un'impostazione ancora eccessivamente centralistica, stridente in un Ente di prossimità come l'INPS. Come FP CGIL abbiamo auspicato **almeno l'inserimento di un quarto componente, proveniente dal territorio** con individuazione che garantisca una rotazione annuale, per assicurare maggiore equilibrio centro-territorio.
2. Lo stesso Comitato, chiamato a individuare nella misura massima del 10% i dirigenti “eccellenti”, è inquadrato in un sistema che non codifica criteri/principi di rotazione. Il rischio è che si assegni sistematicamente il cosiddetto “**bonus reputazionale**” **sempre agli stessi**: un vincolo che può diventare particolarmente penalizzante ove non arbitrario.

Ricordiamo che il “bonus reputazionale” non è un premio simbolico: esso costituisce un titolo che incide in modo significativo sull'accesso privilegiato a percorsi di alta formazione e sull'assegnazione di incarichi e responsabilità. Una scelta siffatta impatterebbe non poco.



Con particolare riguardo a **professionisti e medici** esprimiamo apprezzamento per la specificazione della disciplina della **fase di gestione delle divergenze**, come da noi auspicato, non senza evidenziare tuttavia l'anomalia per cui tale fase è affidata integralmente alla dirigenza: ciò anche laddove la gestione delle divergenze possa comportare valutazioni di contenuto assolutamente tecnico-specialistico. Un non-senso cui sarebbe opportuno porre rimedio.

L'Amministrazione, a seguito della nostra specifica sollecitazione, ha poi fornito un chiarimento di rilievo in merito all'**erogazione della retribuzione di risultato connessa alla performance individuale**. In particolare, è stato precisato che la determinazione della relativa percentuale di riconoscimento economico non sarà stabilita unilateralmente, ma costituirà oggetto di confronto e definizione nell'ambito della contrattazione collettiva integrativa (CCNI).

Si tratta di un passaggio importante, poiché riafferma il principio che le modalità di valorizzazione della performance dei lavoratori non possono prescindere dal confronto sindacale, assicurando così il rispetto della partecipazione delle rappresentanze dei lavoratori nei processi decisionali che incidono direttamente sulla retribuzione e sul riconoscimento del merito professionale.

Questa la cifra del confronto odierno. Se l'Amministrazione si è impegnata ad aggiornare il tavolo proseguendo il confronto, noi continueremo – per parte nostra – a monitorare l'andamento del sistema, al fine di segnalare ogni eventuale distorsione e approntare tutti i correttivi che si rendano necessari.

Roma, 23.09.2025

**FP CGIL INPS**

Giuseppe Lombardo

Alessandro Casile

Giuseppe Cipriani

Francesco Reali