



MEDICI, DIRIGENTI, PROFESSIONISTI: SUL SMVPI UN CONFRONTO DI FACCIATA?

Nella giornata di ieri, l'Amministrazione ha incontrato le organizzazioni sindacali per discutere nuovamente del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance Individuale (SMVPI) del personale dirigente, professionista e medico dell'Istituto.

L'ordine del giorno lasciava intendere una possibile chiusura del confronto. Tuttavia, al termine della riunione, dobbiamo constatare come il dialogo sembra essersi rivelato, ancora una volta, sterile: le osservazioni e le proposte formulate dalle organizzazioni sindacali non sembrano essere state recepite dalla controparte, che continua a procedere "col pilota automatico" su questioni di cruciale importanza per il miglioramento dei servizi e per il lavoro di colleghe e colleghi.

Come già rilevato lo scorso 23 settembre, permane infatti l'assenza di qualsiasi riferimento alla necessaria **valutazione a 360 gradi**, voluta dalla Direttiva Zangrillo per superare progressivamente la valutazione gerarchica e unidirezionale.

Ribadiamo come l'adozione discrezionale delle direttive ministeriali, oltre a stridere col buonsenso, alimenti incertezze nella platea dei valutati, allontanando l'obiettivo di un processo che sia vissuto come equo e trasparente, *condicio sine qua non* per avere fiducia nel sistema.

Ed è paradossale constatare questo quando, appena un anno fa, su insistenza della nostra organizzazione, l'Amministrazione aveva dichiarato di essere pronta a introdurre un modello coerente con le indicazioni del Ministro della Pubblica Amministrazione.

Oggi assistiamo a un evidente passo indietro. Perché questa resistenza?



Un'ulteriore e grave lacuna riguarda l'assenza di un **meccanismo di calibrazione delle valutazioni**, previsto dalla stessa Direttiva. Ne abbiamo già scritto di recente: in mancanza di un confronto collegiale, le differenze soggettive tra i singoli valutatori continueranno a generare forti disparità, lasciando ai valutati la percezione di dipendere unicamente dal metro di giudizio del Direttore o del Responsabile "di turno".

Nel documento trasmesso si evidenzia, poi, un **disequilibrio strutturale**: il Direttore Generale risulta al centro di tutto il sistema, senza che siano definite prassi lineari e condivise. In particolare:

- al Direttore Generale spetta la nomina del **Comitato di Garanzia**, per il quale avevamo chiesto un ampliamento al fine di garantire un maggiore coinvolgimento del territorio — richiesta respinta dall'Amministrazione. Ampliamento che riteniamo addirittura essenziale in riferimento a professionisti e medici, per i quali appare indispensabile che i Coordinatori Generali partecipino alla definizione degli indirizzi per i valutatori;
- il Direttore Generale designa il **Comitato per la Valutazione**, composto da tre membri in caso di divergenze valutative, e gestisce direttamente le divergenze relative ai dirigenti di area manageriale di Direzione generale, di Direzione regionale, di Direzione di coordinamento metropolitano, dei direttori di Filiale metropolitana e dei direttori provinciali;
- per i medici, le modalità della fase di valutazione saranno definite successivamente con un atto dello stesso Direttore Generale;
- infine, il Direttore Generale è chiamato a valutare le divergenze riguardanti professionisti e personale medico, avvalendosi di soggetti terzi. A tale riguardo, è innanzitutto necessario, stante la specificità dell'attività, che tra tali terzi vi sia un professionista della branca professionale del valutato; inoltre, non si intende perché, in ipotesi di divergenza



sulla valutazione dei Coordinatori Generali, non sia più previsto, a differenza di quanto previsto per i dirigenti generali, l'intervento di un comitato di valutazione, quale soggetto terzo e di garanzia tra valutatore e valutato.

Posto, quindi, il dato anomalo con cui si conferisce alla dirigenza la gestione integrale delle divergenze valutative per medici e professionisti, **peraltro senza alcuna indicazione di tempistica**, è evidente che un sistema del genere – pur nel rispetto delle prerogative apicali e consapevoli del ruolo centrale che il Direttore Generale è sempre chiamato a svolgere a garanzia del sistema – non agevola certo la linearità del processo e non appare tale da garantire l'autonomia dei professionisti.

Anche i momenti di confronto intermedio, anziché costituire un'occasione di reale partecipazione dei valutati, finiscono col limitarsi a un unico incontro previsto nel mese di settembre: in questo senso, come FP CGIL, abbiamo proposto di prevederne almeno due obbligatori, uno a maggio e uno a settembre, al fine di assicurare una valutazione più puntuale e coerente con gli obiettivi annuali.

Riteniamo, infine, **inadeguata** la scelta di non definire in modo chiaro la composizione del Comitato delle Eccellenze per la dirigenza, cui sono dedicate poche righe. E giudichiamo parimenti inopportuna l'assenza di indicazioni in merito a necessari **meccanismi di rotazione**: così facendo, almeno in potenza, le “eccellenze” riconosciute potrebbero essere sempre le stesse. Aspettiamo l'atto definitivo che sarà esitato dall'Amministrazione, ma i segnali non sembrano essere incoraggianti.

Capitolo formazione: l'Amministrazione ha illustrato la nuova determina firmata dal Direttore Generale, la n. 216 del 2025, con la quale sono state recepite le disposizioni già anticipate nelle scorse settimane, tra cui la riduzione del monte orario individuale da 40 a 30 ore, la riparametrazione del tetto in caso di assenze prolungate e la valorizzazione della partecipazione ai corsi in termini di performance.



È stato inoltre precisato che, per i dirigenti, la media delle ore di formazione fruite è attualmente di circa 35, e che entro la fine dell'anno saranno attivati tre percorsi formativi: uno sulla leadership (6 ore), uno sull'etica (3 ore) e uno sull'intelligenza artificiale (3 ore).

Per quanto riguarda i Medici dell'Istituto, accogliamo con favore la decisione di esentarli dall'obbligo formativo, una misura da tempo auspicata e più volte sollecitata. Tale scelta appare pienamente coerente con la specificità dei percorsi professionali già previsti per la categoria e con il sistema di riconoscimento dei crediti ECM, che assicura di per sé un costante aggiornamento e un elevato livello di qualificazione. In questa prospettiva, la direzione intrapresa dall'INPS rappresenta dunque l'esito più logico e appropriato, capace di valorizzare le competenze mediche senza introdurre inutili sovrapposizioni o duplicazioni degli obblighi formativi.

Roma, 14.10.2025

FP CGIL INPS

Giuseppe Lombardo

Alessandro Casile

Giuseppe Cipriani

Francesco Reali