



LA POLVERE SOTTO IL TAPPETO

La recente pubblicazione dei risultati del ciclo della performance dell'Istituto restituisce l'immagine di **un INPS eccezionale: una rappresentazione che attraversa indistintamente tutti i livelli organizzativi, dalle strutture centrali a quelle territoriali.**

Ci rallegriamo dell'esito formale, nella misura in cui esso consente il pieno riconoscimento della retribuzione di risultato alle lavoratrici e ai lavoratori.

Certo, **stride l'asimmetria tra le prestazioni registrate da INPS e le valutazioni individuali sul comparto, laddove la trasformazione del modello di valutazione ha in realtà comportato una revisione a ribasso dei giudizi intermedi del 2025, alimentando una distanza (ormai siderale) tra teoria e realtà.**

Proprio in ragione del ruolo che esercitiamo, temendo quanto andiamo ripetendo da tempo – ossia la costituzione di **un modello che nasconde la polvere sotto il tappeto** – riteniamo doveroso, però, segnalare con forza le criticità che il quadro complessivo solleva.

Il ciclo della performance sembra sempre più un adempimento formale, sganciato dalla complessità operativa dell'Istituto e funzionale a una logica di autoreferenzialità.

Un sistema dai confini bizantini, in cui ogni anno è difficile realizzare un confronto in scala sull'anno precedente, produce effetti distorsivi che non possono essere ignorati, tra cui:

- 1. una crescente dissonanza con la percezione dell'utenza, a fronte di un'istituzione che si auto-rappresenta come eccellente mentre l'indagine reputazionale 2025 segnala un arretramento del giudizio complessivo (da 3,73 a 3,60) e una qualità del servizio percepita come poco più che discreta;**



2. una pericolosa **perdita di motivazione interna**, poiché l'assenza di anche minimi scostamenti equipara per forza di cose chi garantisce massimo sforzo in condizioni di assoluto disagio a chi lavora in condizioni più agevoli, annullando ogni ricognizione sui miracoli fatti da alcune strutture che si sono viste tagliare perfino **aree dirigenziali spostate dalla periferia al centro**;
3. l'indebolimento dei passaggi di carriera, privati di basi oggettive e trasparenti: se tutti risultano performanti, su quali criteri si fondano i percorsi dirigenziali? Il merito diventa un concetto arbitrario, a tutti i livelli. Per queste ragioni insistiamo per un ritorno alla realtà.

Non servono narrazioni enfatiche mentre il personale e i dirigenti continuano a operare in condizioni di grave sofferenza, tra carenze strutturali di organico e procedure sempre più complesse e rallentate.

È indispensabile ricondurre il modello a una dimensione di attendibilità che manca da tempo, superando la profonda disconnessione che rende poco affidabili i dati su cui dovrebbero fondarsi scelte operative e strategiche fondamentali: politiche formative, allocazione delle risorse umane, pianificazione organizzativa, percorsi dirigenziali.

Negare le criticità non serve: la valutazione non può essere una nenia rassicurante.

A oggi, con la costruzione di procedure informatiche cui hanno accesso un minor numero di operatori, si è andati nella direzione opposta a quella della trasparenza e della condivisione, valori un tempo fondanti dell'azione della PA e dell'Istituto in particolare.

Ci chiediamo quanto possa reggere questo modello prima che il conto venga presentato come sempre a chi lavora.

Il Sistema di valutazione e misurazione della performance deve essere un atto di responsabilità collettiva, non un velo sulle criticità strutturali che chi lavora ogni giorno in INPS conosce fin troppo bene.

A nostro avviso **solo un incontro aperto a tutte le organizzazioni sindacali, alla presenza dei vertici dell'Istituto, può consentire una riflessione seria e strutturata**



sul modello esistente, partendo da due elementi: i carichi di lavoro e la carenza d'organico sede per sede, agenzia per agenzia.

Roma, 16.04.2026

FP CGIL INPS

Giuseppe Lombardo

Alessandro Casile