



VALUTAZIONE, PARLIAMONE MA NON ACCETTIAMO DIKTAT DAI MINISTERI VIGILANTI



Nazionale, 15/02/2021

(25/21) L'INPS si è dotato da anni di un consolidato sistema di valutazione della performance organizzativa e individuale, quindi perché cambiarlo? Perché lo sollecitano da tempo i ministeri vigilanti, chiamati a certificare il contratto integrativo dell'Istituto. L'INPS è accusato di non essersi adeguato a quanto previsto dal D. Lgs. 150/2009 e recepito dal contratto collettivo nazionale di lavoro del 12 febbraio 2018, con la minaccia di non vedere più certificati i contratti integrativi di ente. Oggetto della contestazione è anche il TEP, che non si vuole sia erogato mensilmente come compenso per l'accresciuta professionalità del personale dell'Istituto ma vincolato agli obiettivi di produttività e alla valutazione individuale.

Ci siamo detti: se i ministeri vigilanti sono così intransigenti con l'INPS vuol dire che loro per primi stanno applicando da tempo quanto disposto dalla cosiddetta Riforma Brunetta e dal CCNL. Vediamo insieme qual è la situazione. Al Dipartimento della Funzione Pubblica, che fa parte della Presidenza del Consiglio dei Ministri, finora il premio annuale è stato erogato in base alla presenza e all'articolazione dell'orario di lavoro. Insomma, devi solo andare in ufficio e rispettare un determinato orario di lavoro. Obiettivi di produttività? Neanche a parlarne. Al Ministero dell'Economia e delle Finanze per il triennio 2018-2020 è stata

prevista una sorta di autovalutazione da parte dei dipendenti. Al Ministero del Lavoro l'80% del premio incentivante è assegnato in base alle giornate di presenza. Vuol dire che è sufficiente recarsi al lavoro per avere l'incentivo. Obiettivi di produttività? Anche qui non se ne parla. Il 20% delle risorse è assegnato dal dirigente, ovviamente su base discrezionale, tuttavia con ricadute economiche molto parziali.

Di fronte a questo quadro ci si chiede con quale coraggio e credibilità i cosiddetti ministeri vigilanti facciano le pulci all'INPS, dove da decenni gli incentivi relativi alla produttività e alla qualità del lavoro sono erogati in base ad obiettivi certificati e verificati puntualmente, con differenziazioni stipendiali in alcuni casi di rilievo.

Analizziamo quali sono attualmente gli strumenti con i quali l'INPS valuta la performance organizzativa e individuale. Annualmente sono definiti gli obiettivi di produttività e qualità dell'attività lavorativa. La produttività è legata all'insieme delle attività svolte ed è misurata secondo parametri che collegano l'orario di lavoro al peso assegnato ai singoli adempimenti codificati. La qualità è rapportata ai tempi di liquidazione delle prestazioni. Ogni anno è richiesto un miglioramento rispetto al periodo precedente, mettendo in relazione tra loro le diverse strutture operative secondo parametri omogenei, cosiddetti cluster. Un lavoro complesso di definizione e analisi dei flussi produttivi, che qui abbiamo cercato di riassumere in forma breve e semplificata. Il sistema non è esente da difetti, che puntualmente abbiamo evidenziato nel corso degli anni, ma non si può certo affermare che gli incentivi all'INPS siano riconosciuti in modo generalizzato, a pioggia, come sostengono i detrattori che vorrebbero imporre "le pagelline".

La verifica della produttività avviene sulla base degli obiettivi raggiunti dalla singola sede o posto di lavoro, quindi la performance è collettiva e questo rappresenta un valore aggiunto in quanto lega il risultato all'apporto di tutti i lavoratori della singola struttura territoriale. È compito dei dirigenti di sede, direttori d'agenzia e responsabili di unità organizzativa fare in modo che tutti contribuiscano al risultato finale. Quindi risulta fondamentale il modo in cui è organizzato il lavoro, la ripartizione dei carichi di lavoro e le motivazioni che riesca a trasmettere chi organizza il lavoro.

Oltre alla performance organizzativa legata al risultato collettivo, sono previsti anche strumenti di valutazione dell'apporto individuale attraverso coefficienti di valutazione graduati in 0, in caso di grave demerito, 0.50, 0.85, 1 per una prestazione in linea con gli obiettivi assegnati, per arrivare a 1.2 per apporti altamente innovativi. Quest'ultimo coefficiente è stato da noi contestato fin dalla sua previsione all'interno del contratto integrativo 2010 per l'eccessiva discrezionalità dei criteri di attribuzione e perché figlio di quella falsa meritocrazia interpretata da Brunetta, che tanti danni ha prodotto nell'ultimo decennio.

L'INPS, quindi, ha strumenti di misurazione della produttività e valutazione della performance organizzativa e individuale sostanzialmente in linea con quelli che sono i dettami di legge e contrattuali, mentre chi minaccia di bloccare i contratti integrativi

dell'Istituto di previdenza sociale è ben lontano anche dalla sola idea del lavoro per obiettivi e valutazione dei risultati ottenuti.

Perché accettare l'imposizione di schede di valutazione che non aggiungono valore agli strumenti già in uso, determinando invece maggiore divisione tra i lavoratori, aumento della discrezionalità nella valutazione, inquinamento del clima aziendale, senza peraltro apportare alcun miglioramento ai servizi per i cittadini utenti?

Veniamo ora ai punti di caduta del documento presentato dall'amministrazione e oggetto finora di soli tre incontri sindacali nei quali sono stati fatti alcuni passi avanti, ma certamente non significativi e assolutamente insoddisfacenti. Partiti da una prima bozza piuttosto carente, il documento si è andato definendo nei due incontri successivi, recependo alcune delle eccezioni poste. Tuttavia, resta un documento che così com'è non può essere condiviso. Abbiamo chiesto da subito che le competenze attese fossero differenziate almeno per area d'inquadramento. Non si possono declinare i fattori di valutazione in modo indistinto per tutto il personale delle Aree A-B-C, chiedendo a tutti le stesse competenze. È necessaria una maggiore coerenza con i contenuti del contratto collettivo nazionale di lavoro. Apprezziamo che dopo i nostri rilievi sia stata almeno distinta la posizione dei titolari di posizione organizzativa rispetto al resto del personale. Tuttavia, continuiamo a rilevare che la valutazione di chi ha un incarico organizzativo dà maggiore rilievo al raggiungimento degli obiettivi di gruppo piuttosto che all'apporto individuale, mentre per il resto del personale l'impostazione è ribaltata e il contributo individuale assume un peso maggiore rispetto agli obiettivi di gruppo. Per dirla più chiaramente, l'incentivo dei titolari di posizione organizzativa è legato essenzialmente al lavoro del gruppo che coordinano, mentre quello dei lavoratori che fanno parte del gruppo è bilanciato tra contributo individuale e obiettivi di gruppo. Tale impostazione non ci sembra coerente con quanto previsto dal D. Lgs. 150/2009.

Un altro punto di caduta della proposta dell'amministrazione è l'eccessiva discrezionalità del sistema di valutazione che si propone, molto sbilanciata sui **“comportamenti”** che, dopo i rilievi sindacali, sono stati definiti **“abilità”**, lasciando tuttavia invariata la sostanza. Non è accettabile un sistema di valutazione che chieda indistintamente a tutti i lavoratori di dimostrare **“impegno nel prevenire le difficoltà e nel ricercare e adottare soluzioni migliorative”**, oppure di favorire **“la creazione di un clima positivo e orientato al risultato”**. Continuiamo a citare testualmente alcune perle del documento, laddove è scritto che la risorsa (pessimo termine) si impegna a sviluppare le proprie competenze **“valorizzando le diversità nei processi di innovazione e creatività”**, oppure **“interpreta correttamente le esigenze degli interlocutori interni o esterni... dimostrando di saper mediare interessi divergenti”**. Ma l'amministrazione se li è letti i contratti prima di avanzare simili richieste indistintamente a tutto il personale delle Aree A-B-C? In un nostro intervento abbiamo definito tali declinazioni delle “supercazzole”, citando il celebre film “Amici miei” di Mario Monicelli. L'apoteosi si raggiunge quando sono descritte le abilità attese da parte di chi è titolare di una posizione organizzativa. È scritto che **“la risorsa lavora in maniera propositiva”**, e ci mancherebbe altro, forse si pensa che potrebbe avere un comportamento disfattista? Ma attenzione a questo passaggio – **“Se richiesto guida e**

coordina il gruppo d'appartenenza...” – Ma come se richiesto, il compito principale del titolare di una posizione organizzativa non è forse quello di guidare e coordinare il gruppo di lavoratori che gli è stato affidato? Insomma, a nostro parere il documento deve essere impostato in modo diverso, poggiando su criteri di valutazione oggettivi e trasparenti senza lasciare spazi alla discrezionalità, che resta un'arma in mano alla dirigenza per discriminare, in modo volontario o meno, i lavoratori.

Abbiamo già dichiarato ufficialmente di essere disposti a parlare di valutazione, ma senza la pistola puntata alla tempia da parte dei ministeri vigilanti o dell'amministrazione. Prendiamoci il tempo necessario ad approfondire un argomento delicato, che ha una ripercussione diretta non solo sulla retribuzione dei lavoratori, ma anche sulla formazione e sui percorsi di carriera. Affrontiamo innanzitutto la valutazione che riguarda i titolari di posizione organizzativa, il cui incarico dovrebbe essere soggetto a verifica annuale come stabilito dal contratto collettivo e da quello integrativo. Apriamo la discussione partendo dalle modalità selettive per l'attribuzione degli incarichi e stabiliamo finalmente criteri oggettivi e trasparenti, che valutino la professionalità del personale e non altro. Discutiamo di quali possano essere gli elementi di valutazione, oggettivi e trasparenti, per le verifiche annuali, riconoscendo il giusto peso, in questo caso, all'apporto individuale nella gestione del gruppo di lavoro e nel raggiungimento dei risultati produttivi. Affrontiamo, inoltre, l'aspetto economico, partendo dalla necessità di sgravare il fondo di ente dalla spesa per il finanziamento delle posizioni organizzative per poi discutere del valore delle indennità attualmente riconosciute per tali incarichi, probabilmente sacrificato per la necessità di limitare il prelievo di risorse dal fondo.

Apriamo una fase sperimentale, partendo da quelle figure per le quali è prevista una verifica periodica del loro incarico. Per tutti gli altri esiste già una valutazione che poggia su criteri “purtroppo” coerenti con la Riforma Brunetta e con i contratti. Non c'è scritto da nessuna parte che lo strumento di valutazione debbano essere le schede che si vorrebbero introdurre, per giunta ancorate ad elementi di valutazione discrezionali. Affrontiamo anche questa discussione, ma facciamolo nei modi e con i tempi consoni all'importanza del tema oggetto del confronto. Non basta sostenere, come fa l'amministrazione nel suo documento, che per il personale senza posizioni organizzative la valutazione in prima istanza non avrà effetti sul pagamento dell'incentivo, perché vuol dire che li avrà sulla formazione e sui percorsi di carriera e, a regime, anche sull'incentivo.

Pensare d'introdurre nel contratto integrativo 2020, già scaduto ma ancora da discutere, un sistema di valutazione della performance poggiato su schede di valutazione individuale caratterizzate da giudizi discrezionali ci trova decisamente contrari. Ribadiamo la nostra disponibilità a parlare di valutazione, partendo dalle posizioni organizzative, per esaminare proposte che siano migliorative dell'attuale sistema, pronti a collaborare in modo costruttivo ma senza venire meno ai nostri principi, basati su obiettivi di trasparenza e oggettività e sulla necessità di garantire a tutti i lavoratori pari opportunità e pari trattamento.

