

Comunicato 1-2022

Roma, 20 gennaio 2022

Aggiornamenti del sistema di SMVP, smart working, valutazione del personale e missioni

Aggiornamenti del Sistema di misurazione della performance dei dirigenti, professionisti e medici, diritto allo *smart working* emergenziale, valutazione dei dipendenti e nuova regolamentazione delle missioni, sono stati i temi sui quali questa O.S. è stata chiamata al confronto dall'Amministrazione in questo inizio anno 2022.

Un inizio d'anno che, nonostante le incognite della pandemia, si presenta ricco di novità (a partire dalla nomina del nuovo DG...) e volontà, almeno nelle intenzioni, da parte dell'Amministrazione, di risolvere, anche innovando, i numerosi punti oggetto di confronto, sui quali, come O.S., abbiamo fornito il nostro contributo, senza peraltro risparmiare critiche e richieste di correzioni di rotta quando abbiamo ritenuto fosse necessario e opportuno.

Sono ancora molte, però, le richieste avanzate dal nostro Sindacato, rappresentativo della dirigenza e delle alte professionalità, che meritano attenzione e ascolto da parte dell'Amministrazione, a partire dal **ripristino dell'indennità di prima sistemazione in caso di trasferimento di ufficio non volontario** e di spostamento della propria residenza.

Tale indennità, come sosteniamo da tempo, è indispensabile per favorire la mobilità dirigenziale, quindi la copertura delle sedi più disagiate. Tutti gli approfondimenti in materia si sono conclusi positivamente nel corso di uno specifico incontro presso la Funzione pubblica nonché di un'apposita

dichiarazione congiunta in calce al contratto integrativo 2020 che impegna l'Amministrazione, nella piena condivisione dell'opportunità che l'indennità venga ripristinata, ad adottare apposito provvedimento.

Altrettanta considerazione abbiamo chiesto al tavolo sindacale sulle tematiche della *performance* in occasione del confronto che è seguito all'informativa sugli **aggiornamenti al SMVP** del personale dirigente, professionista e medico per l'anno 2022.

Con specifico riferimento al Piano della Performance e al relativo sistema di indicatori non possiamo non far rilevare l'estrema difficoltà in cui versano oggi i dirigenti che operano sul territorio, chiamati a "combattere" una battaglia quotidiana per tentare, in ogni modo, di tenere sotto controllo il famigerato "scostamento" **dell'indicatore sintetico di qualità delle aree di produzione, sia in riferimento al budget (valore-obiettivo) sia in riferimento all'anno precedente (n-1).**

Queste difficoltà nascono, anzitutto, da una "asimmetria di sistema" tra i margini di miglioramento, che sono necessariamente limitati, e quelli di peggioramento, che sono potenzialmente infiniti.

Prendiamo ad esempio una sede che nel 2021 abbia raggiunto la massima qualità possibile nella gestione delle evidenze ponderate: orbene, per il 2022 tale sede, non disponendo di ulteriori margini di crescita, sarà condannata a pagare con un saldo negativo anche la minima difettosità operativa. Un saldo, peraltro, fortemente negativo, perché basta una singola difettosità per determinare uno scostamento del -50% rispetto al valore dell'anno precedente.

Allo stesso modo, non può dimenticarsi che la performance di una struttura territoriale, nella estrema criticità del contesto pandemico già vissuto e che

purtroppo ancora stiamo vivendo, è fortemente influenzata da plateali fattori esogeni ed endogeni in grado di compromettere pesantemente gli obiettivi di risultato e che neanche la previsione di un cluster di riferimento riesce ad attenuare.

Come si può pensare, infatti, di mantenere inalterati e cristallizzati gli stessi indicatori di qualità quando, ad esempio, con il tumultuoso ricorso al pensionamento, il dirigente si trova sistematicamente scoperto e privo di professionalità idonee e consolidate e deve ricorrere a veri e propri "giochi di prestigio" per continuare a presidiare quelle stesse lavorazioni - scontando però qualche logico e inevitabile ritardo - che, però, perché misurate in un dato periodo con la sola logica "a montante", producono spesso una rincorsa vana e senza fine.

Inoltre, quanto alla correzione che sarà introdotta per forte **riduzione del personale** (in caso di scostamenti maggiori del 10%) rispetto alla media dell'anno precedente, applicata ai risultati di *performance* a consuntivo nei casi in cui le strutture abbiano avuto una forte riduzione di risorse umane (FTE) rispetto alla media dell'anno precedente e che comporterà una **riduzione dell'eventuale scostamento negativo**, abbiamo sostenuto come questo correttivo, lungi dall'apparire una "mera ipotesi di studio" come afferma l'Amministrazione, in molte strutture sia ormai una amara, costante, realtà.

Infatti, oltre agli effetti di "quota 100" e quest'anno "quota 102", non sono poche le criticità che si stanno verificando in molte sedi per il pensionamento di numerose qualificate risorse. Ai pensionamenti si sono aggiunte, poi, diminuzioni di organico provocate dalle dimissioni di tanti giovani, soprattutto tra i consulenti assunti sotto la presidenza Boeri, spesso vincitori di concorsi presso altre amministrazioni o enti che offrono maggiori prospettive

economiche e di carriera, come nel caso della magistratura o di altre prestigiose carriere.

Per questo, a nostro avviso, è fondamentale, mettere mano alle situazioni che, sia al centro sia sul territorio, vedono ancora organici diversificati per quanto riguarda la forza di lavoro e i carichi di lavoro. E' necessario pertanto prevedere, in occasione del prossimo piano dei fabbisogni del personale, concorsi per un congruo numero di risorse, anche tra le fila dei dirigenti. E' fondamentale offrire la prospettiva di sviluppi di carriera utilizzando la strada maestra del concorso pubblico prevista dall'art. 97 della Costituzione, attraverso uno specifico "concorso Inps" per dirigenti amministrativi, in aggiunta agli ingressi attualmente previsti di 27 dirigenti, di cui 17 dirigenti amministrativi tramite concorso SNA e 10 informatici solo in questo caso con un'autonoma procedura concorsuale.

È, inoltre, opportuno, pur tenendo conto dei rallentamenti provocati dalla pandemia, completare quanto prima i concorsi per 1858 funzionari e quelli già avviati per 15 avvocati e 189 medici di I livello, e programmare nel nuovo "Piano integrato di attività e organizzazione" (PIAO) ingressi tra le aree professionali del tecnico edilizio e del coordinamento statistico attuariale, la cui età media è sempre più elevata.

Valutazione del personale

A fronte delle su esposte forti difficoltà che i dirigenti Inps devono fronteggiare, sia al centro che in periferia, l'avvio della **valutazione del personale**, come abbiamo sostenuto, rappresenta un ulteriore tassello che rischia di essere "divisivo" soprattutto con riferimento alla previsione che, tra le competenze manageriali dei valutatori, anch'esse oggetto di valutazione, ci sia "la necessità

di una concreta ed apprezzabile differenziazione" nelle valutazioni del personale.

Al riguardo è, però, necessario, a nostro avviso, ribadire un concetto.

I dirigenti Inps sono abituati a svolgere compiti che richiedono alta competenza e grande responsabilità, e la valutazione del personale fa parte di questi.

Al conseguimento della qualifica di dirigente è, infatti, associata una lunga preparazione, procedure concorsuali estremamente selettive, oltre a un processo di costante formazione.

Si tratta, quindi, di un percorso lungo e spesso duro e faticoso che proprio per questo abilita a compiti che richiedono responsabilità, sensibilità, attenzione, e che implicano anche la gestione e soprattutto lo sviluppo delle risorse umane affidate.

Ci appaiono, pertanto, **esagerate e inaccettabili**, le affermazioni e le insinuazioni di alcune sigle sindacali **che hanno espresso critiche e giudizi che mirano in definitiva a mortificare ruolo e responsabilità della dirigenza mettendo in dubbio la sua autonomia e capacità di giudizio.**

Gli stessi dirigenti, inoltre, sono costantemente valutati attraverso un articolato sistema di misurazione della *performance* cui si aggiungono i compiti di monitoraggio ed efficientamento della produzione presenti nel cruscotto direzionale.

L'attività di valutazione è dunque un compito al quale i dirigenti sono preparati e che svolgono tutti i giorni con tutti gli strumenti messi a disposizione e che, siamo convinti, anche in questo caso, sapranno svolgere nonostante le incongruenze del dato normativo (forse un po' acriticamente ripreso

dall'Amministrazione) che vuole e, in sostanza, obbliga ad evidenziare una concreta capacità di differenziazione nelle valutazioni.

Questo aspetto, a nostro avviso, infatti, non tiene adeguatamente conto che l'articolato sistema di valutazione della *performance* delle aree fa sì che, anche a fronte di situazioni molto differenti al centro e sul territorio, ci siano dirigenti che possono arrivare a valutare anche oltre 200 persone, mentre altri che gestiscono gruppi molto, molto, più ristretti.

In questi ultimi casi di pochissime risorse a disposizione da valutare è evidente - come abbiamo già detto e sostenuto - la maggiore difficoltà di "differenziare le valutazioni", senza incorrere in ripercussioni di conflittualità e di demotivazione del personale, specialmente in un anno difficile come quello della pandemia in cui è stato chiesto tanto, forse anche a volte moltissimo, a tanti colleghi.

Ed a proposito degli effetti della valutazione, vogliamo dare un contributo nel merito, per il miglior funzionamento del sistema e per evitare ingiusti pregiudizi al personale:

- com'è noto, l'applicativo assegna a tutti i dipendenti appartenenti ad una struttura lo stesso punteggio di partenza, espresso in centesimi e corrispondente all'andamento complessivo della struttura stessa ("obiettivo di gruppo");
- a tale punteggio, precaricato a sistema, si affianca la valutazione individuale, espressa dal dirigente sulle dimensioni del contributo individuale e delle abilità. Entrambe le dimensioni vengono valutate su una scala da 1 a 7, in cui al livello 5 si collega la valutazione di idoneità (*"Contributo rilevato rispondente per qualità ed intensità a quanto*

atteso, in funzione del ruolo e dell'area organizzativa d'appartenenza del valutato");

- a sua volta, il punteggio assegnato con le valutazioni individuali determina un ricalcolo del punteggio espresso in centesimi, che a questo punto potrà differire per ciascun valutato e per ambito di valutazione (contributo individuale ed abilità);
- ciò premesso, riteniamo che quando un dipendente consegue una valutazione individuale pari a 5 – e dunque ha reso alla struttura un contributo corrispondente a quello atteso – la conseguente declinazione individuale del punteggio in centesimi dovrebbe pervenire ad una conferma del valore iniziale. Ed invece, a quanto abbiamo potuto rilevare, attualmente il sistema determina un peggioramento rispetto al valore di partenza;
- simmetricamente, chi consegue punteggi superiori rispetto al valore di idoneità, dovrebbe vedersi riconoscere un punteggio in centesimi superiore rispetto a quello medio della struttura; e solo nei confronti di chi riporta valori inferiori alla soglia di idoneità appaiono giustificate decurtazioni rispetto al valore di partenza;
- riteniamo che tale **distorsione nel calcolo, ove confermata, vada eliminata, anzitutto perché è penalizzante nei confronti del personale:** infatti, chi ha dato il proprio contributo ad un risultato di squadra ha diritto a vederlo riconosciuto per intero;
- inoltre, **tale distorsione genera conflittualità, perché induce i valutati a credere erroneamente che la causa della decurtazione del punteggio sia la valutazione del dirigente e non l'uso che ne fa conseguentemente il sistema.**

Ad ogni modo, non nutriamo dubbi che i dirigenti sapranno condurre anche questo processo con senso di responsabilità e correttezza, tenendo conto soprattutto del contesto emergenziale e dei margini di ulteriore miglioramento che la stessa valutazione intermedia suggerisce.

Smart working

Per quanto riguarda lo ***smart working*** abbiamo ribadito la necessità di evitare differenziazioni nella fruizione di questa misura di tutela della salute e di evidente "carattere antinfortunistico" rispetto alla pandemia che consiglia prudenza nei riguardi di tutti.

L'Amministrazione ha fatto presente di aver appena emanato un messaggio in proposito e la possibilità di segnalare, anche tramite questa O.S., quindi, singole situazioni in cui i principi ribaditi nello stesso messaggio non siano rispettati.

Abbiamo, inoltre, evidenziato che, quando si parla di lavoro agile in Istituto, la difficoltà più rilevante per i dirigenti è quella di gestire il presidio degli sportelli in presenza con un numero importante di risorse in *smart working* per tre gg a settimana, a fronte di un continuo, numero di risorse positive al Covid o in quarantena. Per queste ragioni, oltre alla campagna di comunicazione istituzionale "L'Italia del noi" - che segna, a nostro avviso, quel cambio di passo auspicato anche da questa e altre sigle sindacali sin dallo scorso anno quando avevamo chiesto un forte intervento sul piano della comunicazione - chiediamo una campagna informativa sulle **modalità di accesso agli sportelli INPS**. Una comunicazione specifica e appropriata può favorire una fruizione dei servizi da remoto o su appuntamento, e potrebbe ulteriormente ridurre l'accesso fisico alle sedi che è uno dei maggiori problemi sanitari di questo sfortunato periodo.

Revisione dei criteri per le missioni del personale

Risale a pochi giorni fa, infine, il confronto sulla nuova Circolare sulle missioni che, a distanza di undici anni dalla Circolare del 2011, ambisce a regolamentare nuovamente la materia tenendo conto delle indicazioni del Mef e della Funzione pubblica, dà coerenza al sistema e innova la disciplina anche rispetto ai diversi mezzi di trasporto utilizzabili.

Diversi i temi sui quali ci siamo espressi da quelli sulla diaria, ai tempi di percorrenza, all'uso del taxi, alle possibilità per il dirigente di attestare riunioni tenute anche fuori della sede, alla necessità di non dare per scontato che tutte le riunioni si debbano tenere a distanza (essendo questa una chiara indicazione emergenziale) sui quali attendiamo fiduciosi una nuova bozza che possa recepire i tanti suggerimenti avanzati dalla nostra e da altre OO.SS. al tavolo sindacale.

Una su tutte, quella che, vista la responsabilità che rivestono i dirigenti nel processo autorizzativo, gli stessi vengano tutelati in tutto il processo autorizzativo con l'emanazione di indicazioni approfondite, chiare, e precise.

oo

Non mancheremo di informarvi tempestivamente sugli sviluppi di tutte le tematiche su esposte.

Lucio Paladino

Segretario nazionale

Cida Fc Sezione Inps