



All' Organismo Indipendente di
Valutazione della Performance
MAIL: oiv@lavoro.gov.it

Al Comitato Unico di garanzia per le pari
opportunità la valorizzazione ed il benessere di chi
e p.c. lavora e contro le discriminazioni (C.U.G.) c/o
MLPS
Mail: CUG@lavoro.gov.it
Mail: segretariatogenerale@lavoro.gov.it

All' Ispettorato Nazionale del Lavoro
piazza della Repubblica, n. 59 00185 Roma
MAIL:segreteriaicapoispettorato@ispettorato.gov.it

All'INL Direzione Centrale RR.UU. Finanziarie e
Logistica
piazza della Repubblica, n. 59
00185 Roma
MAIL: dcrisorse@ispettorato.gov.it

Alla Direzione Pianificazione, Organizzazione,
Controllo e ICT
MAIL:PianificazionestrategicaINL@ispettorato.gov.it

Oggetto: Performance – segnalazione irregolarità nella procedura della valutazione individuale del personale non dirigente anno 2021. Richiesta soluzione urgente da parte dell'OIV.

La scrivente Organizzazione sindacale, con la presente è indotta, suo malgrado, a segnalare alcune irregolarità ed incoerenze nel processo ed applicazione della procedura prevista dal vigente sistema di valutazione e misurazione della performance del personale non dirigente, ex art. 7 d.lgs. 150/2009, per l'anno 2021, e chiama in causa l'Organismo Indipendente di Valutazione (O.I.V.) preposto al controllo della procedura e garante della correttezza dei processi di misurazione e valutazione.

In primis, si rappresenta come il sistema di valutazione, adottato con decreto Direttoriale INL n. 22 del 9 aprile 2021, non è stato sottoposto al parere del Comitato Unico di Garanzia contro le discriminazione presso il MLPS, costituito con decreto del 4 febbraio 2021. Difatti, in base al disposto dell'art. 21 della legge 183/2010 e alla successiva direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4.03.2011 punto 3.2., il C.U.G. è chiamato a formulare "*pareri su (...) criteri di valutazione del personale*". Inoltre, in base al punto 4.4. della stessa direttiva, il C.U.G. collabora con l'OIV per rafforzare la valutazione della performance attraverso la introduzione dei temi di pari opportunità e benessere lavorativo.

Poiché il sistema di valutazione ha un forte impatto sui dipendenti è fondamentale che la valutazione, che implica un riconoscimento di competenze, avente riflessi sulla retribuzione e sulla progressione in carriera, sia rigorosa, valida ed equa; se giudicata iniqua, inefficace o arbitraria dai dipendenti, la valutazione può produrre o aumentare la disaffezione o lo scoramento nei confronti dell'Amministrazione e, a cascata, incidere negativamente sulla produttività. Un sistema di valutazione non apprezzato rischia, altresì, di compromettere i buoni rapporti tra colleghi.

Il Dipartimento della Funzione Pubblica ha diramato le linee guida (n. 2/2017, n. 4/2019 e n. 5/2019) e gli obblighi normativi di riferimento alle Amministrazioni in merito al corretto svolgimento delle funzioni di programmazione, misurazione, valutazione e rendicontazione della performance e del sistema di valutazione.

Tali direttive, a nostro avviso, non sono state correttamente recepite dal sistema di valutazione INL, né regolarmente applicate dai valutatori, come da segnalazioni ricevute dai territori.

In particolare, si riscontrano le anomalie di seguito esposte:

- gli elementi e parametri di riferimento per la misurazione e valutazione spesso non sono chiari ed oggettivamente misurabili;
- gli obiettivi (risultati e comportamenti) sono stati comunicati solo a fine maggio 2021, con evidente ritardo rispetto all'inizio dell'anno oggetto di valutazione;
- la fase di verifica e monitoraggio intermedia, al 30 giugno 2021, non ha previsto la possibilità di interazione tra il dipendente ed il valutatore per discutere il punteggio (cd. colloqui formali di feedback);
- non sono state fornite motivazioni ed evidenze a sostegno del punteggio assegnato, con indicazione di elementi utili a dare sostanza e oggettività alla valutazione soprattutto comportamentale;
- non è stata data adeguata pubblicità a tutta la procedura di valutazione per rendere il personale parte attiva del sistema;
- la fase del monitoraggio è stata gestita in modo differente dagli uffici, con adozione di metodologie disomogenee e mancata calibrazione degli approcci valutativi tra i dirigenti finalizzata ad assicurare una maggiore equità e solidità del sistema;
- la inidoneità del sistema valutativo INL che prevede esclusivamente la distinzione dei criteri di valutazione del personale per Area di appartenenza, accorpando peraltro la I e II Area (scheda personale di III Area, scheda personale di I e II Area e scheda Responsabili di Processo), e non anche in base al profilo professionale (ispettore del lavoro, funzionario amministrativo, informatico, socio -statistico etc). Non si comprende, sul punto, come un Ausiliario della I area possa essere valutato per il grado di risoluzione delle criticità e proposizione di soluzioni operative!?!

Occorre sottolineare, inoltre, che la *performance*, nel suo complesso, si pone come obiettivo quello di rendere più efficace ed efficiente il servizio offerto dall'amministrazione pubblica e da ciò ne deriva che *performance* organizzativa e *performance* individuale sono strettamente correlate in tutte le fasi del ciclo in quanto solo l'azione programmata e coordinata degli individui consente il raggiungimento di risultati organizzativi.

Numerose segnalazioni, invece, evidenziano una singolare "anomalia" nella attribuzione dei punteggi individuali laddove gli obiettivi riferiti all'intera unità organizzativa vengono valutati con l'eccellenza mentre tutto il resto della valutazione (obiettivi singoli e comportamenti) riceve valutazioni sufficienti o palesemente insufficienti, come se la *performance* organizzativa fosse del tutto scollegata da quella individuale ("tu singolo sei pessimo ma io dirigente faccio un ottimo lavoro nel gestire tutto e ottenere i risultati").

In sostanza, si è perso di vista l'elemento fondamentale della performance: la gestione più efficace ed efficiente del servizio di tutela delle condizioni di lavoro per ottenere un maggior grado di soddisfazione del cittadino/utente .

La Corte dei Conti, sezione giurisdizionale per la Regione Lazio, con la sentenza n. 71/2018 (pubblicazione 06/02/2018), ha richiamato il quadro normativo di riferimento in ordine al sistema di valutazione, ai premi e all'adeguata definizione degli obiettivi da raggiungere, ribadendo che la stessa impone una "misurazione dell'azione amministrativa", basata sulla "costruzione di obiettivi" di un sistema di indicatori di attività predefinite, che devono essere specifici, misurabili, ragionevolmente realizzabili e collegati a precise scadenze temporali, per poter essere correlati ai principi di economicità, efficacia ed efficienza del buon andamento della P.A. (art. 97, comma 1, Costituzione), oltre che essere proporzionali alle risorse umane, finanziarie e materiali, per la realizzazione della massimizzazione del benessere organizzativo.

Si rende, pertanto, necessario che l'attuale Sistema di Valutazione del personale venga meglio testato e che si pongano in essere tutti quei correttivi a situazioni confuse, ad approcci disomogenei e/o "casi particolari" che determinano disparità tra i dipendenti e che venga prestata maggiore attenzione all' oggettività ed alla trasparenza a cui la verifica dell'attività amministrativa deve volgere.

Tutto ciò premesso, la scrivente Organizzazione chiede all'OIV, in virtù dei poteri attribuitigli dal D.lgs 150/2009 confermati e ampliati dal D.lgs 74/2017, nel rispetto del principio di uguaglianza, della parità dei rapporti di lavoro, di divieto di discriminazione sui luoghi di lavoro e della normativa vigente, di verificare e pronunciarsi nel merito di quanto segnalato, affinché si ponga rimedio individuando con urgenza le soluzioni necessarie al fine di scongiurare ingiuste ed insopportabili disparità di trattamento tra i dipendenti.

Nel rimanere in attesa di cortese e urgente riscontro, si porgono cordiali saluti.

Per USB – PI

Coordinamento Nazionale INL-MLPS-ANPAL

Filomena Genoio