



SMVP: le nostre proposte



Roma, 27/08/2024

La scorsa settimana è stato convocato l'Organismo Paritetico dell'Innovazione dell'Area Funzionali, in seduta comune con l'OPI dell'Area Dirigenti, per discutere del nuovo Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance.

Durante la riunione sono state illustrate le principali proposte di modifica al SMVP. Sul 2024 abbiamo preso atto della chiusura dell'Amministrazione a non procedere ad alcuna modifica sostanziale rispetto all'impianto vigente. Insomma, per quest'anno nessuna riforma ma solo alcuni aggiornamenti riferibili soprattutto al modello organizzativo recentemente introdotto.

Al fine di realizzare una revisione dell'attuale sistema i componenti dell'OPI in quota USB P.I. hanno evidenziato i seguenti punti:

- il SMVP proposto mostra un'impostazione eccessivamente verticistica, che trascura la necessaria e doverosa partecipazione e condivisione che deve connotare tutte le fasi del ciclo delle performance. L'introduzione di meccanismi di programmazione condivisa permetterebbe a tutto il personale, non solo di conoscere, ma anche di condividere gli obiettivi della propria struttura;
- In direzione del progressivo superamento della classica valutazione gerarchica e unidirezionale, occorrerebbe implementare, nell'ambito del processo di valutazione proposto, procedure di valutazione dal basso e procedure di valutazione collegiale

e fra pari;

- il SMVP va sottoposto al parere obbligatorio del Comitato Unico di Garanzia presso il Ministero del Lavoro, al fine di valutarne l'impatto sul benessere organizzativo;
- va rafforzato il peso della valutazione degli obiettivi e dei risultati rispetto a quello previsto per i comportamenti organizzativi. La componente comportamentale ha un eccessivo peso nella valutazione complessiva della performance individuale del personale non dirigenziale, pari al 40%. La stessa andrebbe ridotta perché caratterizzata da un elevato livello di discrezionalità del valutatore e poca trasparenza nella scala dei livelli di giudizio (critico, in sviluppo, soddisfacente, ottimale ed encomiabile). Occorre, inoltre, che il valutatore fornisca motivazioni ed evidenze a sostegno del parametro/livello assegnato con indicazione di elementi utili a dare sostanza e oggettività alla valutazione comportamentale;
- Il sistema rimane non adeguatamente aperto al contraddittorio e al confronto tra i soggetti coinvolti, anche nella prospettiva deflattiva di ricorsi, riesami e contenziosi. Il personale può contestare la scheda di valutazione esclusivamente a fronte di una valutazione dei comportamenti organizzativi inferiore ad una determinata soglia (32%), oppure in caso di mancato raggiungimento degli obiettivi. Inoltre, il soggetto a cui ricorrere coincide con lo stesso valutatore e non un soggetto terzo ed imparziale. Anche l'Organismo di conciliazione a cui il dipendente si può rivolgere in caso di rigetto della contestazione da parte del valutatore si limita all'invio di un parere non vincolante;
- Si rende necessario introdurre un'apposita disciplina per la valutazione del personale che, nel corso dell'anno lavorativo, si sia assentato per aver usufruito di istituti finalizzati alla tutela di particolari interessi (es. salute, genitorialità, etc.);
- Relativamente, poi, alle progressioni e/o procedure selettive in cui hanno rilevanza le valutazioni della performance individuale dell'ultimo triennio, l'assenza di una annualità non deve incidere negativamente e/o determinare l'esclusione del dipendente dalla procedura selettiva per l'attribuzione della progressione orizzontale o verticale, e si deve tener conto delle ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico. Va ricordato a tal proposito che in base a quanto disposto dal D. Lgs. 150/2009 e ss.mm.ii. "*I periodi di congedo per maternità, paternità e parentale non vengono considerati ai fini della valutazione della performance individuale*". Detta disposizione va interpretata nel senso che questi periodi non vanno considerati "negativamente" con riferimento alla valutazione della performance;
- Gli obiettivi devono essere misurabili, raggiungibili, assegnati in tempo utile e riparametrati in relazione a prestazioni di lavoro part-time e/o all'effettiva presenza in servizio del lavoratore;
- Il dirigente dovrebbe essere valutato non solo per l'ufficio di titolarità, ma anche per eventuale interim conferito, dato che l'attribuzione dell'ulteriore trattamento economico previsto per l'incarico (retribuzione di risultato pari al 25% del valore economico della retribuzione di posizione) non può essere disancorata rispetto alle

risultanze dell'attività svolta;

- Occorre prevedere non solo un'adeguata informativa al personale ed ai soggetti coinvolti ma anche un monitoraggio ed un aggiornamento periodico del SMVP onde tarare correttamente gli indicatori e i parametri di misurazione ed evitare distorsioni valutative e ripercussioni negative sul salario accessorio dei dipendenti.

Auspichiamo che tutte queste proposte, assieme ad alcune riserve, vengano prese in considerazione dall'INL. Ci auguriamo che i vertici prestino attenzione al contributo di chi quotidianamente garantisce tutela e servizi alle lavoratrici e lavoratori e per questo ci siamo resi disponibili a partecipare attivamente alla revisione dell'attuale SMVP.

La *Performance*, così come strutturata da questo Ispettorato, di cui sono arcinote le carenze di personale e i carichi di lavoro, sembra utile soltanto a garantire ai dirigenti l'incasso del premio di risultato mentre i dipendenti si sentono sempre più mortificati, traditi e sviliti. La "valutazione" dovrebbe invece rappresentare il momento conclusivo di un percorso che non può prescindere né da regole di trasparenza e di uniformità, né fondato sull'esclusione del personale.

Temi come il benessere organizzativo e le pari opportunità sono centrali, così come la chiarezza dei parametri di misurazione ed il rispetto dei principi di trasparenza e contraddittorio.

Per questo abbiamo presentato proposte concrete affinché si superino valutazioni del tutto arbitrarie, fondate su parametri indefiniti ed elementi non misurabili.

Vi aggiorneremo sugli sviluppi.

Roma, 16 luglio 2024

USB P.I.

Coordinamento Nazionale INL-MLPS