

Roma 28/02/2020

Direttore generale dell'INL
dott. Giuseppe Diana
dcrisorse@ispettorato.gov.it

DC Innovazione e Tecnologie
DCInnovazioneeTecnologie@ispettorato.gov.it

Il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance dell'ISPETTORATO NAZIONALE DEL LAVORO.

Le osservazioni di UNADIS

UNADIS ha già espresso molte altre volte la sua posizione in merito a tali argomenti, ma questa ulteriore occasione, di confronto più approfondito sul documento presentato dall'INL lo scorso 22 gennaio, si ritiene comunque utile per ulteriori precisazioni e considerazioni.

In premessa il doveroso richiamo alle affermazioni espresse dal Consiglio di Stato nel suo parere reso in occasione delle modifiche al D. Lgs. n. 150/2009. Ogni Sistema deve essere fondato su elementi reali, equi, misurabili e dimostrabili, nonché su organi capaci di adottare decisioni "basate sulle prove" e sottratte all'arbitrio e all'approssimazione.

1 Osservazione

Per la valutazione in particolare della Performance dei dirigenti di II fascia, si legge nel documento che tale valutazione sarà il risultato della somma di due distinti valori: la Performance organizzativa della struttura complessa di appartenenza (la Direzione Centrale) e la Performance della struttura dirigenziale non generale di appartenenza.



UNADIS

UNIONE NAZIONALE DEI
DIRIGENTI DELLO STATO

Ma su quali elementi concreti verrà valutato il contributo del Dirigente di II fascia, a maggior ragione se del territorio, al fine di escludere una sua penalizzazione nel caso in cui la Direzione Centrale, non raggiunga gli obiettivi ad essa assegnati? Tali elementi vanno esplicitati in termini oggettivi.

2 Osservazione

Va anche chiarito quanto riportato nel documento in relazione alla "Performance Organizzativa", dove al punto 2.3 - pag 15, è detto espressamente che a fronte di una misurazione che evidenzia un raggiungimento non completo dell'obiettivo, la valutazione può essere comunque pienamente positiva se lo scostamento rispetto al risultato atteso risulta imputabile a fattori indipendenti.

Per trasparenza e uniformità di applicazione, quei fattori (ad es. carenza di personale?) devono essere preventivamente individuati, resi noti e quindi poi richiamati con espressa motivazione nella scheda di valutazione finale di ciascun Dirigente.

Analogamente e per le medesime esigenze in relazione alla "Performance Individuale", dal momento che lo stesso Documento prevede ancora che nel caso di raggiungimento non completo di un obiettivo, il valutatore può successivamente stabilire che la valutazione è comunque pienamente positiva, per essere lo scostamento imputabile a fattori non controllabili dal Dirigente valutato (punto 3.3 - pagg. 19, 20).

3 Osservazione

Un approfondimento e chiarimento è necessario anche per i cc.dd. "Elementi informativi" che il documento presentato richiama al punto 1.9 - pag.12 e dei quali si può avvalere in particolare il Direttore Centrale Risorse Umane per la valutazione dei Dirigenti degli Ispettorati Interregionali e Territoriali.

In conformità ai principi di legalità, correttezza e trasparenza, questi elementi devono essere espressi in modo chiaro e in particolar modo per i Dirigenti degli Ispettorati Territoriali, essi devono essere esplicitati direttamente dal Direttore Centrale che solo così potrà poi, se ritenuto, anche avvalersi dell'ausilio dei Dirigenti degli Ispettorati Interregionali.



UNADIS

UNIONE NAZIONALE DEI
DIRIGENTI DELLO STATO

4 Osservazione

Riguardo invece alla posizione dei Dirigenti INL quali Valutatori, la prima richiesta é che per tutto il personale delle Aree III, II e I, sia rivista la % prevista per la valutazione dei comportamenti. Si ritiene, infatti, che un sistema eccessivamente spostato verso la valutazione dei comportamenti, rischia di allontanare il personale dal gruppo e di estraniarlo dall'ufficio e dai suoi obiettivi.

Lo stesso "dizionario dei comportamenti", si ritiene troppo complesso e oneroso in fase di applicazione. Come pure i diversi monitoraggi e verifiche. Negli uffici manca il personale da poter dedicare in maniera continuativa a tale procedura e gli stessi Dirigenti, soprattutto degli uffici più grandi o di sedi accorpate (oppure ad interim), non sarebbero mai in grado di scendere così tanto nel dettaglio dei comportamenti, come invece il sistema presentato richiede. E tutto ciò verosimilmente potrebbe determinare un aumento della % dei contenziosi.

Così pure per la Tabella 9 - Punteggi assegnati ai "descrittori comportamentali", si propone di associare ad ogni Descrittore, non un punteggio "secco", ma per ogni singola fascia di merito un continuum di punteggio, così da supportare il Dirigente e consentirgli di graduare il caso specifico. Ad esempio, il giudizio "eccellente" in un range da 81 a 100, il giudizio "adeguato" da 61 a 80, etc.

Quanto poi alle descrizioni di alcune voci specifiche di comportamento, ricomprese nel "Catalogo dei comportamenti", non pertinente si ritiene il richiamo alla "fantasia e immaginazione" relativamente all'Area di competenza "C1 - SAPERE". Così come andrebbe evidenziata la capacità di "coordinamento" per i titolari di Posizione Organizzativa, ad esempio nell'Area di competenza "C2 - FARE".

Analogamente, andrebbe meglio esplicitato il ruolo di supporto dei titolari di posizioni organizzative, chiamati con i loro "elementi informativi" a supportare i Dirigenti di livello non generale (punto 1.9 - pag. 12). Il contributo di tali collaboratori potrebbe essere quanto mai utile, ma occorre anche in questo caso, come già sopra evidenziato, una previa e chiara esplicitazione di quegli stessi elementi.



UNADIS

UNIONE NAZIONALE DEI
DIRIGENTI DELLO STATO

5 Osservazione

Per finire, se la prima conseguenza della misurazione e valutazione della performance sarà la distribuzione del nuovo FRD - Fondo Risorse Decentrate al personale delle aree funzionali e ciò avverrà con graduatorie definite a livello centrale, andrà garantita la costante condivisione dei concreti meccanismi di applicazione del suddetto Sistema e confronto tra tutti i Dirigenti chiamati ad assumere il ruolo di Valutatore.

Segretario Organizzativo UNADIS

Dott. Floriano Faragò