



Pubblico Impiego - Inps

INFORMATIVA SU VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE,
GIOVEDÌ 10 DICEMBRE ORE 15:30 PRESIDIO USB
DAVANTI ALLA DIREZIONE GENERALE DELL'INPS A
ROMA DIRETTA FACEBOOK SULLA PAGINA DELLA USB
INPS PER PARTECIPARE IDEALMENTE ALLA PROTESTA



Nazionale, 07/12/2020

Vi inviamo il testo dell'Informativa sul **“NUOVO SISTEMA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE”** che sarà discusso nella riunione dell'OPI (organismo paritetico per l'innovazione) giovedì 10 dicembre alle ore 15:30.

Abbiamo già conosciuto le schede di valutazione all'INPS e le abbiamo respinte vent'anni fa. Non vogliamo che quell'esperienza si ripeta.

**GIOVEDÌ 10 DICEMBRE ORE 15:30 PRESIDIO USB DAVANTI ALLA DIREZIONE
GENERALE DELL'INPS A ROMA**

**DIRETTA FACEBOOK SULLA PAGINA DELLA USB INPS PER PARTECIPARE
IDEALMENTE ALLA PROTESTA**

Informativa

Criteria generali del Sistema di valutazione della performance per il personale delle Aree A, B e C

Il Decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 74, di seguito D.lgs. 74/2017, ha apportato modifiche al D.lgs. 150/2009 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, dando attuazione a quanto previsto dall'articolo 17, comma 1, lettera r), della Legge 7 agosto 2015, n. 124 (c.d. "riforma Madia").

Il D.lgs. 74/2017 prevede, tra l'altro, che *"le amministrazioni pubbliche valutano annualmente la performance organizzativa e individuale. A tale fine adottano e aggiornano annualmente, previo parere vincolante dell'Organismo indipendente di valutazione, il Sistema di misurazione e valutazione della performance"* (di seguito SMVP).

Le principali modifiche introdotte riguardano la valutazione della performance organizzativa e individuale nelle Pubbliche Amministrazioni, con lo scopo di migliorarne la produttività, nonché di potenziare l'efficienza e la trasparenza.

Il vigente **"Sistema di Misurazione e valutazione della Performance" (SMVP)** dell'INPS, determina, previo aggiornamento annuale, la metodologia attraverso la quale vengono valutate la performance organizzativa ed individuale, comprese le modalità di confronto in caso di dissenso sulle valutazioni effettuate (procedure di conciliazione).

Il SMVP riguarda sia la misurazione che la valutazione della performance individuale unitamente alla performance organizzativa. Nello specifico:

- la **misurazione** è l'attività di quantificazione del livello di raggiungimento dei risultati e degli impatti da questi prodotti su utenti e stakeholders attraverso l'utilizzo di appositi indicatori.
- la **valutazione** è l'attività di analisi ed interpretazione dei valori misurati.

Si tratta evidentemente di attività fra di loro complementari.

- La **performance individuale** consta del contributo fornito dall'individuo, in termini di risultati e comportamenti agiti, al raggiungimento degli obiettivi dell'Istituto. Il procedimento di valutazione è descritto nell'apposita sezione.

- La **performance organizzativa** è l'insieme dei risultati attesi dall'Istituto e consente di

misurare, e poi valutare, come l'organizzazione utilizza le 2 sue risorse in modo razionale (efficienza) per garantire servizi adeguati all'utenza (efficacia) e generare valore pubblico.

Ciò posto, il Sistema di misurazione e valutazione della performance dell'Istituto, con particolare riferimento alla valutazione della performance individuale per il personale delle aree A, B e C, è stato più volte oggetto di rilievi sia da parte del Dipartimento della Funzione pubblica (DFP) che da parte dell'Organismo indipendente di Valutazione (OIV).

In particolare, in occasione delle procedure di controllo effettuate sui CCNI dell'INPS, da ultimo sul CCNI 2019, il DFP ha evidenziato che, ai sensi dell'art. 3 del d.lgs. n. 150/2009, l'Amministrazione è tenuta a misurare sia la performance organizzativa che quella individuale stante le previsioni dell'art. 77, comma 2, lettere a) e b), del CCNL 2016-2018, il quale prevede che le risorse disponibili per la contrattazione integrativa siano destinate, tra l'altro, ai premi e ai trattamenti economici correlati alla performance organizzativa ed individuale. Anche l'OIV ha più volte evidenziato la necessità di approntare una metodologia di valutazione individuale per il personale delle Aree che, in conformità all'art. 9, comma 2, del d.lgs. 27 ottobre 2009, n.150, deve necessariamente essere collegata:

a) al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali;

b) alla qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza,

c) alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi.

In ragione di quanto sopra è stato approntato un nuovo sistema di valutazione della performance individuale per il personale delle Aree (A, B, C) che deve rispondere alle seguenti esigenze:

- Semplicità ed immediatezza del sistema di valutazione;
- Minimizzazione dell'impegno degli attori coinvolti in funzione dell'ampia popolazione oggetto di valutazione;
- Impatto contenuto in termini di cambiamento rispetto all'attuale contesto di valutazione;
- Valorizzazione dei sistemi di incentivazione non economica (percorsi di carriera e di formazione professionale) in grado di aumentare il livello di engagement e di soddisfazione del personale;
- Introduzione di un modello in grado di supportare la gestione del personale in termini di valorizzazione dei talenti e delle professionalità;
- Rispondenza ai dettami della normativa esterna e alle indicazioni dell'OIV e degli altri

organismi vigilanti.

Sulla base dei suddetti criteri, il nuovo modello di valutazione della performance è orientato alle seguenti due finalità:

1. Erogazione del trattamento economico accessorio;
2. Accesso a percorsi formativi distintivi.

In tale modello la performance individuale è valutata in relazione alle seguenti tre dimensioni:

1. OBIETTIVI DI GRUPPO
2. CONTRIBUTO INDIVIDUALI
3. COMPORTAMENTI

1. Nella dimensione “**OBIETTIVI DI GRUPPO**” viene misurato e valutato il raggiungimento degli obiettivi della struttura organizzativa a cui afferisce il valutato. Il raggiungimento degli obiettivi di gruppo è valutato in relazione ad un sub-set di indicatori della performance organizzativa della struttura di appartenenza. Al riguardo, in fase di prima applicazione, possono essere utilizzati gli stessi indicatori che attualmente vengono presi in considerazione per l’attribuzione dell’incentivazione economica ai Responsabili di Agenzia.

2. La dimensione “**CONTRIBUTO INDIVIDUALE**” attiene alla misurazione e valutazione sulla performance individuale del valutato rispetto alla qualità del contributo assicurato alla performance dell’unità organizzativa di appartenenza; nello specifico il contributo del valutato è definito misurando l’apporto di carattere operativo al raggiungimento degli obiettivi del gruppo. La misurazione dell’apporto individuale viene effettuata attraverso il confronto tra il contributo atteso e contributo osservato e nella produzione di un valore di sintesi che sostanzia il risultato di tale osservazione.

Il risultato della misurazione è un giudizio che esprime il livello di scostamento dall’apporto atteso.

L’apporto atteso è formalizzato nel seguente descrittore contraddistinto da generalità e ampia applicabilità: *“Il tempo lavoro della risorsa è caratterizzato da elevata continuità e totalmente dedicato all’adempimento delle attività assegnate. La risorsa produce gli output attesi nel rispetto delle tempistiche e obiettivi assegnati. Gli output predisposti risultano completi, corretti formalmente e appropriati nei contenuti”*.

Il valutatore esprime un giudizio che riguarda il livello di scostamento di quanto osservato rispetto all’apporto atteso, come formalizzato nel descrittore. Il giudizio è espresso su una scala predefinita (es.: pienamente rispondente, discretamente rispondente, sufficientemente

rispondente, debolmente rispondente).

3. La dimensione “**COMPORAMENTI**” concerne la misurazione e valutazione sulla performance individuale del personale rispetto alle competenze e ai comportamenti professionali e organizzativi agiti dal valutato nello svolgimento dei compiti assegnati. La valutazione delle competenze e dei comportamenti agiti è effettuata sulla base di un insieme di fattori di valutazione, significativi in termini di copertura dei comportamenti generalmente attesi ai fini dell’ottimale conduzione delle attività con riferimento ad un determinato cluster di personale.

In particolare, sono presi in considerazione i seguenti fattori di valutazione:

- Gestione del lavoro;
- Gestione della qualità;
- Gestione delle interazioni con l'utenza.

Il comportamento atteso nella “**Gestione del lavoro**” è il seguente:

“La risorsa esercita le proprie competenze e le proprie qualità per il raggiungimento dei compiti e degli obiettivi lavorativi assegnati. Esegue i compiti assegnati nei tempi stabiliti e adatta le proprie abitudini lavorative anche in funzione di particolari esigenze della propria struttura di riferimento, finalizzandole al conseguimento del risultato, senza necessità di solleciti da parte del sovraordinato. Dimostra di sapersi concentrare sulle priorità, e di saper superare la mera esecuzione delle prassi attuando, ove necessario, le azioni idonee al conseguimento dell’obiettivo”;

Il comportamento atteso nella “**Gestione della qualità**” è il seguente:

“La risorsa è in grado di definire in autonomia un programma di lavoro per la realizzazione di compiti ed obiettivi specifici. Controlla regolarmente la qualità del proprio lavoro al fine di garantire un adeguato standard qualitativo della prestazione. Dimostra capacità di proporre miglioramenti alle attività ed ai processi in cui è coinvolta. È in grado di ricercare nuove idee attingendo ad una pluralità di fonti, mantiene aggiornate e migliora le proprie competenze utilizzando gli strumenti a disposizione (aggiornamento, formazione, specializzazione”;

Il comportamento atteso nella “**Gestione delle interazioni con l'utenza**” è il seguente:

“La risorsa dimostra di saper orientare le proprie azioni sulla base di una corretta interpretazione dei bisogni e delle esigenze dell’utenza interna e, dove applicabile, esterna, assumendo un comportamento adeguato e finalizzato alla soluzione di problemi e criticità, attivando le proprie conoscenze tecnico-pratiche e le capacità personali, e, dove applicabile, trasmettendo un’immagine positiva, propositiva ed efficiente dell’Ente nei rapporti con

l'esterno".

Con tale sistema non è necessaria l'esistenza o la definizione preventiva di un dizionario delle competenze, in quanto i fattori di valutazione, rimanendo ad un livello alto, sono agevolmente riconducibili ad eventuali dizionari successivamente implementati.

CCCCCCCC

La valutazione rispetto alle tre dimensioni **OBIETTIVI DI GRUPPO**, **CONTRIBUTO INDIVIDUALE** e **COMPORAMENTI** consente di evitare l'assegnazione di obiettivi individuali alla totalità del personale delle aree A, B, C.

Il sistema prevede un meccanismo di ponderazione che consente di attribuire pesi diversi alle differenti dimensioni in modo da enfatizzare alcuni aspetti che si ritengono maggiormente rilevanti in relazione alla finalità.

Ai fini dell'erogazione del trattamento economico accessorio, verranno attribuiti pesi come di seguito esemplificato:

- PUNTEGGIO OBIETTIVI DI GRUPPO = 40%

- PUNTEGGIO CONTRIBUTO INDIVIDUALE = 20%

- PUNTEGGIO COMPORAMENTI = 40%

Ai fini dell'accesso a percorsi formativi distintivi verrà esaltato il peso relativo alla dimensione "comportamenti":

- PUNTEGGIO OBIETTIVI DI GRUPPO = 20%

- PUNTEGGIO CONTRIBUTO INDIVIDUALE = 40%

- PUNTEGGIO COMPORAMENTI = 60%