

Henri Rousseau e la valutazione della performance dei dirigenti INL anno 2023

Henri Rousseau è stato un pittore francese del '900, caposcuola dell'arte naif, famoso perché, pur non essendo mai uscito dalla Francia metropolitana, sapeva rappresentare nelle sue opere una natura esotica, più o meno corrispondente alla realtà. Questo perché, oltre allo studio degli orti botanici e di testi scientifici ed all'osservazione delle opere dei grandi artisti custodite al Louvre, sfruttava il suo lavoro di doganiere (che poi sarebbe diventato il suo soprannome) per reperire utili informazioni sulla flora dai viaggiatori provenienti da terre lontane. Naturalmente a queste informazioni e racconti, poi, l'artista aggiungeva anche elementi di fantasia.

Allo stesso modo non possiamo dire della valutazione dei dirigenti dell'INL, in particolare degli Ispettorati Territoriali, recapitata la settimana prima di Pasqua.

Questo sindacato nutre infatti seri dubbi sulla correttezza dell'attribuzione della performance, soprattutto di quella relativa al comportamento organizzativo. Ci chiediamo, infatti, quali siano le fonti utilizzate dal Direttore del Personale del 2023 per attribuire, a puro titolo esemplificativo, un 3 piuttosto di un 4 giudicando il clima organizzativo della sede territoriale, la motivazione dei collaboratori, la comprensione delle criticità dell'ufficio.

Si rappresenta, inoltre, che l'anno scorso nessuno dei dirigenti di seconda fascia dell'Ispettorato ha sostenuto un colloquio e neanche una valutazione intermedia che invece rappresentano un requisito indispensabile del SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE (SMVP).

Invece tutti i dirigenti territoriali hanno dovuto convocare il personale delle proprie sedi per dare una valutazione intermedia ed indicare eventualmente dei correttivi sia sugli obiettivi che sui comportamenti attesi e sicuramente hanno espletato il compito di valutazione intermedia e finale con la dovuta differenziazione, che dovrebbe essere appunto a sua volta valutata ma ciò, comunque, non trova riscontro alcuno nelle schede ricevute.

Tra l'altro l'Amministrazione ignora da tempo l'autoformazione dei dirigenti stessi, tanto che in molti casi iscrive d'imperio a corsi SNA (rigorosamente da frequentare da remoto, giusto divieto di partecipare a corsi in aula) alcuni Dirigenti che risultano invece averli già frequentati.

Ignora anche la qualità delle attività di promozione e prevenzione svolta dagli stessi Dirigenti, le ore di tempo spese per parlare e per motivare i propri collaboratori, per gestire i conflitti interni, per assicurare i servizi pur nella atavica carenza di personale, la considerazione dell'utenza, la semplificazione dell'attività amministrativa, le innovazioni gestionali ...e tutto questo nonostante le agitazioni sindacali per la mancata perequazione!

D'altra parte non c'è nessuno che possa quanto meno raccontare in maniera verosimile le attività dei direttori territoriali come facevano i viaggiatori al "Doganiere", però il Valutatore del 2023, pur non uscendo dal suo guscio, come l'artista francese avrebbe potuto usare sempre la fantasia per intendere tutta la pazienza degli stessi dirigenti nel sopportare gratuiti attacchi sindacali, diffamazioni a mezzo stampa, inefficienze degli applicativi gestionali, della rete informatica e di Teams (cui addebitare le responsabilità per le mancate risposte dei centralini) oltre ai silenzi imbarazzanti del Centro per le emergenze della periferia (perenni emergenze se pensiamo alla fuoriuscita continua del personale nonché alle croniche carenze di amministrativi soprattutto al Nord).

Invece assistiamo ad una organizzazione calata dall'alto (quasi non ci fosse fiducia nei dirigenti territoriali), ad una imposizione del numero di Team che, limitando l'autonomia organizzativa, allo stesso tempo non considera il principio di prossimità. Ugualmente dicasi anche per la regionalizzazione degli Ispettori tecnici, anche questa del resto subita come le

future Elevate Professionalità quando invece dovrebbero essere le PO ad essere adeguatamente incentivate.

Ritornando comunque al SMVP, CIDA chiede che la valutazione della performance dei dirigenti non sia più basata su pregiudizi, bias di conferma ed “amichettismi” vari ma elaborata sulla base delle informazioni fornite dal Dirigente della DIL. Chiede che essa venga supportata da una misurazione intermedia che tenga conto dei feedback rilasciati dai dirigenti valutandi.

Soprattutto chiede che i colloqui intermedi siano improntati a serietà e non si riducano ad vuoto formalismo. Altrimenti sarebbe meglio affidarsi all’Intelligenza Artificiale.

Chiede che si tenga conto anche della valutazione dal basso fatta dai propri dipendenti, per esempio attraverso la misurazione del clima ovvero del benessere organizzativo proprio come da piano del Ministro per la Pubblica Amministrazione.

Chiede altresì che l’Ufficio della Performance sia collocato, come in ogni Amministrazione che si rispetti, nella Direzione Centrale Risorse.

L’INL potrebbe poi prendere spunto, analogamente a quanto faceva H. Rousseau con le opere dei grandi artisti, dal Sistema della Performance implementato presso altri Enti in cui è previsto un momento di confronto con le OO.SS. Ciò si renderà necessario allorquando l’INL dovrà attuare la Direttiva Zangrillo sulla Performance.

Teniamo inoltre a rappresentare che alcuni direttori di doppie sedi riorganizzate hanno ricevuto indebitamente una valutazione bassa per mancato raggiungimento degli obiettivi imputabili proprio alla sede aggiunta quando invece ogni responsabilità, compresa quella della tempestività dei pagamenti andrebbe ascritta totalmente al dirigente precedente per i pregressi 10 mesi. Neanche si dovrebbe procedere alla media ponderata in quanto la maggior parte dei risultati non sono certamente migliorabili in soli 2 mesi (tempo di incarico nel 2023 per i dirigenti delle doppie sedi riorganizzate).

Ricordiamo infine l’importanza che riveste la performance non solo per la crescita dell’organizzazione ma anche del singolo dirigente, della sua produttività e dello spirito di appartenenza scaturente dalla considerazione del suo lavoro da parte dell’INL.

Per creare un “quadro” del sistema della performance il più possibile aderente alla realtà chiediamo pertanto che nei prossimi incontri sindacali la questione della Performance venga messa all’ordine del giorno, tenendo conto delle esperienze e dei contributi di coloro che lavorano lontano dagli Uffici Centrali.

Francesco Gattola