



Direttiva fantasma, valutazioni al buio e sedi scoperte (nonostante i comma 6...)

La scrivente Organizzazione Sindacale esprime forte preoccupazione per il grave ritardo con cui l'Amministrazione sta procedendo all'adozione e alla trasmissione della Direttiva di II livello, ad oggi ancora non emanata dall'Ispettorato Nazionale del Lavoro.

Si tratta di un ritardo che rischia di produrre effetti concreti e immediati sull'intero ciclo della performance. Anche qualora la Direttiva venisse adottata nelle prossime ore o nei prossimi giorni, i dirigenti si troverebbero a dover assegnare gli obiettivi in tempi estremamente ridotti, con la conseguente necessità di trasmetterli e declinarli rapidamente al personale degli uffici territoriali. Una compressione dei tempi che difficilmente appare compatibile con una corretta programmazione delle attività e con una piena condivisione degli obiettivi organizzativi e individuali.

Il quadro appare ancora più critico se si considera che il prossimo 30 giugno si concluderà il primo semestre dell'anno, periodo già destinato ad essere oggetto di misurazione intermedia attraverso il nuovo sistema gestionale SIGEP.

A tali criticità si aggiungono i ritardi accumulati nella riorganizzazione dell'Ente e nella conclusione delle procedure di interpello per il conferimento degli incarichi dirigenziali, terminate soltanto il 21 maggio scorso, con inevitabili ripercussioni sulla programmazione delle attività e sulla definizione degli obiettivi.

Particolarmente preoccupante resta inoltre il tema delle scoperture dirigenziali. Numerose sedi territoriali e centrali continuano infatti a rimanere prive di titolare, con conseguente ricorso agli incarichi ad interim. Un istituto che dovrebbe rappresentare una soluzione eccezionale e temporanea e che invece rischia di consolidarsi come modalità ordinaria di funzionamento dell'Ispettorato, con inevitabile aggravio dei carichi di lavoro per i dirigenti interessati e con effetti negativi sulla continuità dell'azione amministrativa e sull'efficienza complessiva dell'Ente.

In questo contesto assume particolare rilievo il nuovo PIAO – Sezione Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale, trasmesso soltanto nella giornata di ieri, che prevede una significativa riduzione del ricorso agli incarichi conferiti ai sensi dell'art. 19, comma 6, del D.Lgs. n. 165/2001. Una scelta che appare non solo condivisibile sotto il profilo organizzativo, ma anche pienamente coerente con il consolidato orientamento della Corte di Cassazione che, nelle recenti pronunce n. 31399/2024, n. 13641/2025 e n. 4813/2026, ha ribadito come tali incarichi abbiano natura derogatoria, fiduciaria, straordinaria e temporanea e non

possano trasformarsi in uno strumento ordinario di copertura delle posizioni dirigenziali vacanti.

La Suprema Corte ha infatti riaffermato che l'art. 19, comma 6, costituisce un'eccezione al principio generale dell'accesso e della progressione nella dirigenza pubblica e che il suo utilizzo deve rimanere rigorosamente limitato a esigenze specifiche e temporanee, senza poter essere impiegato per fronteggiare in modo strutturale le carenze di organico o per sostituire le ordinarie procedure di reclutamento e conferimento degli incarichi.

Proprio per questo motivo desta ulteriori interrogativi la programmazione contenuta nel nuovo PIAO, trasmesso alle OO.SS. nella giornata di ieri. Le future coperture delle posizioni dirigenziali dovrebbero infatti derivare principalmente da 16 dirigenti provenienti dai corsi-concorso SNA, da sole 3 unità mediante scorrimento di graduatorie o mobilità e da un unico incarico ex art. 19, comma 6. Una previsione che, pur condivisibile nell'obiettivo di ridurre il ricorso agli incarichi fiduciari esterni, lascia aperti rilevanti dubbi sui tempi effettivi di realizzazione.

Nel corso-concorso SNA 11, infatti, non risultano posti destinati all'INL, mentre nel corso-concorso SNA 12 sono state autorizzate soltanto 4 unità. È quindi legittimo domandarsi in quale orizzonte temporale le 16 assunzioni programmate potranno realmente entrare a regime e contribuire alla copertura delle numerose sedi vacanti.

Nel frattempo, la persistente carenza di organico dirigenziale continua a produrre effetti concreti anche sul personale in servizio. In particolare, saranno inevitabilmente penalizzati i dirigenti che aspirano alla mobilità volontaria ai sensi dell'art. 30 del D.Lgs. n. 165/2001, ai quali l'Amministrazione continuerà presumibilmente a negare il rilascio del nulla osta proprio in ragione di una copertura organica ormai stabilmente superiore alle soglie previste dalla normativa vigente. Una situazione che rischia di tradursi in un ulteriore sacrificio delle legittime aspettative professionali dei dirigenti, chiamati a sopportare le conseguenze di criticità organizzative che si protraggono da anni.

CIDA FC auspica pertanto che i dirigenti territoriali non vengano penalizzati dalle eventuali criticità del nuovo sistema gestionale SIGEP, sia nella fase di assegnazione degli obiettivi al personale sia nella successiva misurazione intermedia della performance. Sarebbe infatti inaccettabile che ritardi organizzativi, difficoltà applicative o malfunzionamenti degli strumenti gestionali si traducano in effetti negativi sulle valutazioni dei dirigenti chiamati ad operare quotidianamente in condizioni già rese particolarmente gravose dalle carenze di organico e dal crescente ricorso agli interim.

Parimenti, appare indispensabile che venga finalmente garantita una reale, seria e trasparente valutazione intermedia della dirigenza, pienamente coerente con i principi e con le previsioni del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance. In assenza di un effettivo momento di confronto e verifica sull'andamento degli obiettivi, sulle criticità sopravvenute e sugli eventuali correttivi da adottare, il processo valutativo rischierebbe infatti di ridursi ad una mera attribuzione finale del risultato, affidata a valutazioni inevitabilmente

arbitrarie e prive di quel necessario contraddittorio che rappresenta il presupposto sostanziale di ogni sistema di performance moderno, trasparente e rispettoso dei principi di buon andamento dell'amministrazione.

CIDA FC