



Federazione Regionale USB Liguria

---

## Genova.IL NUOVO SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE SPIEGATO DA USB



Genova, 19/01/2022

### **IL NUOVO SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE SPIEGATO DA USB**

Il “Nuovo Sistema di misurazione di valutazione della performance” è stato approvato con determina del Sindaco metropolitano 80/2022.

Dal punto di vista dei rapporti tra RSU e amm.ne, il CCNL prevede che i criteri generali dei sistemi di valutazione della performance siano materia di “confronto” e non di “trattativa”. Cioè l’amm.ne non è tenuta ad ascoltare l’rsu, a meno che questa non lo richieda, ma solo ad “informarla”.

Tuttavia la norma auspica che il dialogo si possa instaurare. Difficile però farlo a babbo morto, quando cioè la determinazione è già uscita. Valutiamo quindi negativamente questa applicazione rigida della norma da parte dell'amm.ne.

## **Descrizione sintetica del nuovo sistema di valutazione**

La direttrice generale ha spiegato durante l'incontro del 17 gennaio che c'è stata, rispetto al sistema precedente, una semplificazione degli obiettivi: prima c'erano tanti indicatori ridondanti, ora ce ne sono pochi, tra cui quelli "sfidanti", soprattutto per misurare i dirigenti. Sarà poi il dirigente a decidere quale dipendente includere in un obiettivo piuttosto che un altro.

Il sistema prevede che la performance sia un ciclo che consiste in un miglioramento costante qualitativo e quantitativo rispetto agli obiettivi raggiunti nel periodo precedente. Per raggiungere questo scopo l'amm.ne stabilisce gli obiettivi di ente, di struttura e individuali.

Gli obiettivi sono stabiliti in particolare dal PIAO (Piano Integrato Attività e Organizzazione), mentre nel DUP (Documento Unico di Programmazione) ci sono gli obiettivi strategici (operativi).

Il raggiungimento degli obiettivi nei tempi previsti è strettamente legato all'intercettazione di diversi fondi tra cui quelli PNRR.

Questi soldi devono essere spesi per ponti, strade, scuole, ecc...

Gli obiettivi rilevanti a livello di ente sono: ottenimento dei fondi, investimenti, velocizzazione del rilascio delle autorizzazioni soprattutto quelle ad istanza di parte (PRATICO), digitalizzazione.

Su tutto ciò saranno costruite quindi le "pagelline", si finisce sempre lì.

Una volta indicato l'obiettivo di ogni lavoratore/lavoratrice, il sistema raffronta il risultato conseguito (cioè quello ha fatto realmente il/ la dipendente) con il risultato atteso (quello che avrebbe dovuto fare). Ne deriva un "grading" che va dal "target non raggiunto" (non hai fatto quasi nulla) alla "over performance" (sei andato oltre le aspettative). Questa è l'applicazione della Legge Brunetta.

L'amm.ne sostiene che il sistema non vuole essere solo “premiante”, ma anche “formativo”, comunque non “punitivo”. Dove ci sono carenze o errori ci saranno interventi di formazione per correggere gli errori.

Uno dei punti più rilevanti, è lo SW che rappresenta un radicale cambio culturale. La presenza fisica negli uffici non è più necessaria perché il raggiungimento degli obiettivi prescinde da questa e di conseguenza il salario accessorio (produttività).

Infine, esisteranno sempre gli “obiettivi specifici” legati agli incentivi, che determineranno squilibri in termini di soldi e renderà alcune strutture dell'ente più appetibili.

## **Considerazioni**

**1.** Il sistema precede solo ed esclusivamente un “miglioramento” a tutti i costi, cioè un innalzamento dell'asticella. Secondo USB però non tiene conto di un elemento fondamentale: i lavoratori e le lavoratrici come persone. Una malattia grave, una maternità, un infortunio sul lavoro, i pensionamenti, ... sono tutti eventi della vita reale che possono portare ad incidere sul lavoro. E non sempre la sostituzione può essere immediata o efficace, sempre ammesso che ci sia abbastanza personale. Secondo il sistema però “le modifiche (degli obiettivi) non possono riguardare lo spostamento in avanti dei target temporali”.

**2.** Il lavoro agile, senza più un orario di lavoro definito, è la nuova frontiera dell'organizzazione del lavoro. Se da un lato rappresenta un vantaggio per la gestione della famiglia e necessario per la sicurezza legata alla pandemia, dall'altro non si può non pensare alle lotte operaie, che ci hanno poi riguardato tutti, per la riduzione dell'orario di lavoro, che sono state anche le lotte dei lavoratori e delle lavoratrici per il loro tempo. Capita sempre più spesso infatti che i dipendenti, per “portarsi avanti” con il lavoro, si scolleghino tardi, e addirittura lavorino durante i giorni festivi o di ferie o durante la malattia.

**3.** il mantenimento degli obiettivi specifici già porta un maggior salario a parità di qualifica. Inoltre ci chiediamo se gli obiettivi che danno più produttività riguardino davvero tutti o non

rimangano molti, troppi, a raccogliere solo le briciole di un salario accessorio già povero.

Eppure ci viene richiesto tanto impegno.

USB – Pubblico Impiego- Liguria Città Metropolitana di Genova