

Nota su criticità e problematiche relative alla valutazione della performance in Istituto

In risposta all'invito dell'OIV (lettera Protocollo n.10 del 2 febbraio 2012) che richiede "una sintetica relazione sulle principali criticità e problematiche riscontrate nel corso del processo di assegnazione degli obiettivi e di valutazione della performance individuale" i dirigenti di servizio hanno effettuato una riflessione comune sull'applicazione in via sperimentale della procedura di valutazione.

Per quanto riguarda la suddetta richiesta dell'OIV, i sottoscritti dirigenti di servizio hanno convenuto:

1. **Per l'anno 2011** la valutazione dovrebbe essere effettuata con riferimento a obiettivi non assegnati al personale ad inizio anno come previsto dalla procedura perché la suddetta è intervenuta in corso d'anno. Inoltre l'Istituto ha subito una ristrutturazione che ha cambiato dirigenti di servizio (ad esempio alcuni non hanno più lo stesso ruolo) e la struttura dei servizi stessi; tutto ciò rende particolarmente difficoltosa se non impossibile la valutazione di gruppi di personale.
2. Non c'è stata un'adeguata formazione sul decreto legislativo n. 150/2009: il corso che l'amministrazione ha predisposto, in corso d'anno o ad anno concluso, si riferiva ad esperienze del settore privato difficilmente mutuabili in un contesto pubblico nel quale gli elementi normativi sono essenziali. In ogni caso il messaggio emerso, di fatto, durante il corso, è che nel sistema adottato dall'Istituto vi sono forti elementi di debolezza, incoerenti e controproducenti per ottenere un'efficace valutazione che riesca effettivamente a "motivare" il personale e a garantirne un adeguato sviluppo professionale.
3. **La valutazione dei ricercatori e tecnologi:** la legge 150 demandava ad una ulteriore specificazione normativa (da parte del MIUR) la definizione delle modalità di valutazione; nei fatti, queste modalità (specificate dall'ANVUR) riguarderanno solo gli enti vigilati dal MIUR, tra i quali non rientra l'ISTAT. A oggi, quindi, nessuna normativa regola la valutazione di ricercatori e tecnologi del nostro Istituto ed è quindi necessario sviluppare un approccio Istat per la valutazione di tale personale che tenga conto della specifica attività dell'Istituto e non mutui esperienze di altri enti di ricerca che hanno *mission* e storie diverse.
4. **La valutazione delle prestazioni** si basa sugli obiettivi definiti nel PAA su Libra - un sistema gestionale che suddivide la percentuale di impegno di ciascuno tra le diverse attività di cui è incaricato - ma che, nella attuale configurazione e modalità di utilizzo, non sono funzionali alla valutazione delle prestazioni dei singoli. Il PAA, inoltre, si riferisce molto spesso al "core business" del servizio e non contiene generalmente tutte le attività condotte dal singolo individuo (attività concorsuali, gare, commissioni etc.). Resta ancora da definire e sperimentare, inoltre, se e quanto gli obiettivi del PAA possono essere cambiati in corso d'anno, per sopravvenute esigenze, e le modalità di aggiornamento dello stesso anche allo scopo valutativo.
5. **La valutazione dei comportamenti** presenta criticità di differente natura. Da un lato è ad un tale livello di dettaglio (i 10 fattori contenuti nella scheda di valutazione dei comportamenti) da richiedere una conoscenza diretta della persona da valutare che può acquisirsi unicamente nel vivo delle attività lavorative. In un servizio di medie dimensioni (35/40 persone) questo significa che il caposervizio non dispone degli elementi idonei a garantire una corretta valutazione dei comportamenti di tutto il personale assegnato. In questi casi una valutazione può avvenire solo sulla base di un input fornito dai responsabili delle unità operative, ai quali peraltro, stante il loro attuale ruolo in Istat, non può essere imposto tale adempimento. Dall'altro lato, gli indicatori individuati non si prestano, al momento, a misurazioni oggettive e possono dar luogo a un contenzioso con il personale

caratterizzato dalla mancanza di elementi concreti per la valutazione. Infine in questa situazione si potrebbe verificare una disomogeneità di valutazione. C'è anche da rilevare che l'anno di sperimentazione, alla luce anche dei corsi di formazione tenuti, andava utilizzato per perfezionare gli strumenti e le procedure di valutazione.

6. Il carattere sperimentale della valutazione non ne limita i contraccolpi negativi nei riguardi del personale; tra l'altro nessuna indicazione precisa e circostanziata è venuta dall'Amministrazione rispetto al divieto di inserimento nel fascicolo personale delle eventuali valutazioni da parte di chiunque. Il rischio di possibili contenziosi e vertenze di varia natura, la conflittualità all'interno dei servizi, il peggioramento dei rapporti con il personale che, in parte, percepisce come non chiara, trasparente e discrezionale, se non arbitraria, l'attuale procedura di valutazione, non è certamente auspicabile per l'Istituto.

In questo quadro di critica costruttiva rispetto alla procedura, i sottoscritti procederanno alla **valutazione delle prestazioni** secondo quanto previsto, utilizzando le schede-obiettivo che il PEC invierà e riportando il punteggio nella colonna corrispondente della tabella inviata da OIV, mentre per quanto riguarda la **valutazione dei comportamenti**, per i motivi già richiamati, hanno concordato di riportare il codice NV (non valutabile), o, in alternativa, un punteggio uguale per tutti i dipendenti nella colonna corrispondente della tabella inviata da OIV.

Nel contempo i sottoscritti auspicano l'attivazione di una sperimentazione reale e condivisa per l'anno in corso che si adatti meglio alle specificità dell'istituto e della sua peculiare organizzazione del lavoro.