

Digitalizzazione e Valutazione

di Palmina D'Onofrio [*]



Digitalizzazione e valutazione: queste le due parole all'ordine del giorno in molte amministrazioni pubbliche tra le quali l'Ispettorato Nazionale del Lavoro, attivo dal 2017, che – proprio di recente – ha dato il via a un nuovo applicativo informatico ad uso del personale ed ha adottato un sistema di misurazione e valutazione della performance sganciandosi definitivamente da quello mutuato dal Ministero del lavoro. Questi doverosi cambiamenti costituiscono una sfida non facile non solo sotto l'aspetto economico, organiz-

zativo e tecnico ma soprattutto perché è necessario che i soggetti coinvolti, ed in particolare le lavoratrici ed i lavoratori, apprendano un modo di lavorare diverso rispetto a quello finora adottato e, soprattutto, accettino il fatto che la propria prestazione lavorativa e il proprio comportamento organizzativo vengano sottoposti a valutazione. Il tutto in un periodo critico come quello che stiamo attraversando a causa dell'emergenza sanitaria da Covid-19 che, di fatto, ha stravolto il modo di agire e di relazionarsi anche nel mondo del lavoro. La lettura delle "istruzioni per l'uso" dei nuovi applicativi informatici e quella del "Sistema di Misurazione e Valutazione delle Performance" (SMVP) per quanto ben scritti purtroppo non saranno sufficienti a far sì che i nuovi sistemi raggiungano l'obiettivo per i quali sono nati: migliorare, quantitativamente e qualitativamente, le prestazioni delle amministrazioni pubbliche! Anzi, proprio in questa fase di transizione e di emergenza sanitaria, si corre il rischio di andare nella direzione opposta. Ai fini della digitalizzazione è opportuno che i lavoratori tutti, seguano corsi di formazione, anche a distanza, in materia informatica e che vengano seguiti da un tutor su richiesta. Per quanto riguarda il SMVP la situazione è più complessa perché un buon sistema di valutazione, per essere tale, deve poggiarsi su modelli organizzativi e di comunicazione chiari

e consolidati. A ciò si aggiunga che gran parte del personale non è soddisfatta della propria condizione lavorativa e, talora, non si sente parte integrante della propria organizzazione. Ciò non stupisce se si pensa che chi è in servizio da oltre 20 anni ha subito i vari accorpamenti e scorporamenti del Ministero del Lavoro che il legislatore imponeva di volta in volta. Certo il dato sul "malessere organizzativo" non è un dato oggettivo perché non basato su indagini ad hoc magari effettuata con campione rappresentativo. Recentemente è stato lanciato su intranet un questionario proprio sul benessere organizzativo proprio dall'Amministrazione INL, utilizzando un valido strumento di analisi. L'auspicio è che l'amministrazione si sforzi anche ad attivare percorsi che portino al "benessere organizzativo" e per fare questo sarà utile "ascoltare" le richieste che vengono dai lavoratori anche per il tramite di chi li rappresenta. Attendere oltre 10 anni una progressione economica, non chiarire quale sarà la destinazione d'uso del personale non ispettivo, non avere una tessera di riconoscimento come l'ex modello AT, non dare i giusti riconoscimenti a chi svolge funzioni di responsabilità, far sì che la partecipazione ad eventi formativi di qualità sia prerogativa di pochi eletti e non di tutti, non calibrare la quantità di lavoro assegnata, non assicurare equità tra soggetti nella valutazione, sono fattori da non trascurare perché mal si conciliano col garantire il benessere organizzativo e, soprattutto, col migliorare le performance dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro. Informazione, Formazione, Comunicazione e Organizzazione del Lavoro sono i cardini principali interni sui quali poggiare l'innovazione della Pubblica Amministrazione. Ma ad essi va affiancata una precisa volontà politica un piano di investimenti di risorse economiche e di risorse umane. ■



[*] Presidente della Fondazione Prof. Massimo D'Antona.