



Pubblico Impiego - Ministero dell'Economia e delle
Finanze

Valutazione personale delle Aree: siamo in Fase 4, no forse 3 o ancora prima? Comunque sia: voto 2!



Roma, 18/12/2020

Si è tenuta il 17 dicembre la riunione convocata dall'Amministrazione per l'informativa alle Organizzazioni Sindacali sugli esiti della valutazione del personale delle Aree per l'anno 2018 e presentare il documento predisposto per le istruzioni applicative anno 2019.

Se questa fosse stata la conclusione di un percorso condiviso e senza problemi ci si sarebbe potuti anche aspettare dall'Amministrazione un momento di “passerella”, ma così non è stato visto che il sistema di valutazione della performance individuale dei lavoratori delle aree non ha funzionato e che i correttivi sono stati molti e non del tutto completati. La convocazione è quindi suonata come un impegno dovuto, da espletare rapidamente per permettere al navigatore (Amministrazione) di riprendere il suo viaggio in costante solitudine e senza altri “fastidi”. Ribadiamo la nostra contrarietà di principio alla valutazione del personale delle Aree Funzionali, specialmente quando si opera ora per allora, stiamo parlando di valutazioni per l'anno 2018 realizzate nel 2020, prive di obiettivi e senza la consapevolezza da parte dei lavoratori di essere valutati.

La Consigliera Monica Parrella, dopo un breve saluto del Capo Dipartimento Dott.ssa Valeria Vaccaro, ha rappresentato al tavolo l'Amministrazione e non ha fatto altro che dare lettura delle slides che riportavano i risultati della recente tornata di valutazioni, ammettendo che, dopo alcuni problemi riscontrati sul calcolo della assiduità partecipativa, tutto si era concluso nel migliore dei modi con la correzione dell'algorithm utilizzato. Inoltre ha ribadito che tale sistema sarà utilizzato anche per gli anni 2019 e 2020 e ci mancherebbe, vorremmo dire, vista l'incongruenza di una valutazione retroattiva di due anni, senza contare che è una

quotazione dei comportamenti ed è del tutto ancorata a criteri soggettivi, che non prevede alcuna forma di revisione interna. In tutto ciò il MEF si è dichiarato soddisfatto del risultato ottenuto, ma non del tutto. Infatti la Consigliera Parrella ha sottolineato l'appiattimento della valutazione verso i parametri alti e questo "non è possibile", la stessa si auspica che "a regime", quando non sarà una valutazione retroattiva, i dirigenti adottino criteri di differenziazione più marcati nella valutazione del personale. Noi saremmo stati orgogliosi di avere molto personale capace e funzionale ma questo per l'Amministrazione è un punto di caduta della valutazione. In poche parole ci vogliono più "asini" e meno "eccellenze".

USB ha chiesto di intervenire subito dopo la presentazione per chiedere un chiarimento circa il dato "assiduità partecipativa" che, dopo le asserite correzioni, sarebbe dovuto cambiare per tutte le lavoratrici e i lavoratori che avevano riscontrato errori, ma così pare ancora non essere. La nostra Organizzazione Sindacale ha infatti rilevato il perdurare di dati errati per coloro che sono in situazione di part time. La dichiarata ricomposizione del dato della presenza alle giornate di lavoro standard ovvero la riparametrizzazione al *full time equivalent*, dati alla mano, risulterebbe ancora invariato. Al nostro quesito l'Amministrazione ha dichiarato che forse ci potrebbero ancora essere delle criticità non risolte, tuttavia, gli uffici stanno facendo gli opportuni controlli sulla tenuta del sistema di calcolo. Facciamo notare che parliamo di dati di una valutazione oramai consolidata! Ebbene, nonostante i cinque mesi trascorsi e le segnalazioni pervenute, la situazione è quindi rimasta mestamente immutata: la piattaforma web continua a sfornare dati a casaccio, nessuno sembra in grado di porvi rimedio. È evidente che il risultato così ottenuto stia determinando la lesione del diritto di una parte delle lavoratrici e dei lavoratori del MEF a vedersi riconosciuto il dato di valutazione esatto e corrispondente all'attività lavorativa effettivamente prestata, con grave pregiudizio sia per quanto riguarda la corresponsione del salario accessorio che le possibilità di sviluppo di carriera ai sensi della normativa contrattuale vigente. USB PI MEF per questo motivo e non per mancanza di collaborazione, come siamo stati accusati dalla Consigliera, aveva recentemente dovuto diffidare l'Amministrazione del MEF a sospendere la procedura di presa visione e validazione della valutazione anno 2018 del personale delle aree fino a quando non fossero state rimosse le incongruenze del dato fornito. Il permanere di questo errore farà sì che non si potranno neanche rispettare le clausole inserite nell'accordo di minoranza sul FRD e non saranno realizzate le future procedure di sviluppi economici perché risulterebbero già viziati ancor prima di essere bandite.

In una visione non miope della situazione odierna, balza agli occhi che il perdurare di questa distorsione sarà sempre più grave in futuro soprattutto in chiave economica, particolarmente dopo le recenti dichiarazioni della Ministra Dadone sulla destinazione che si intende dare al risparmio ottenuto con il lavoro agile, nel solo comparto Ministeri pari a 53 milioni di euro (35 milioni ottenuti da buoni pasto non distribuiti e 18 milioni per straordinari mancati), ovvero destinare parte di tale somma alla incentivazione della produttività individuale. Ma non ci meravigliamo. Era tutto già detto, era tutto già scritto, era scontato che accadesse. In questo scenario suonano sinistre le affermazioni della Direttrice Generale del Personale che auspica che dal 2021 i dirigenti del MEF siano in grado di rimuovere l'attuale appiattimento della performance individuale (che vogliamo ricordarlo ha fornito un dato molto positivo per la

maggioranza dei lavoratori!) e vadano a premiare il *reale merito*. Dopo tale illuminante intervento non vi è più il minimo dubbio sulla convinzione che il sistema di valutazione sia una clava da abbattere sui lavoratori, uno strumento di repressione, un mezzo per dividere i lavoratori nella più classica delle lotte tra poveri.

Il MEF, nel comparto Ministeri, vantava la tradizione di essere un punto avanzato per le relazioni sindacali. Tavoli come quelli ai quali stiamo partecipando ultimamente, nei quali si bada sempre meno alla democrazia e alla contrattazione, fanno tristemente pensare che vi sia un progressivo indebolimento di dette relazioni, se non addirittura un atteggiamento antisindacale, basta ricordare che l'accordo FRD 2019 è stato sottoscritto da due sole sigle sindacali ed è stato legittimato come intesa con il maggior consenso possibile.

A margine USB ha chiesto all'Amministrazione se riterrà di intervenire con una propria comunicazione a tutti gli uffici riguardo il proseguimento dell'attività in modalità agile dopo il termine del 31 dicembre 2020, anche in considerazione della prossima registrazione del Decreto della Funzione Pubblica con le linee guida sul Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA). La preoccupazione è quella di evitare il ripetersi di situazioni d'incertezza che hanno causato diverse fughe in avanti negli uffici periferici allo scadere del precedente periodo emergenziale. Nel merito ha risposto il Dirigente dell'Ufficio Relazioni Sindacali il Dott. Ernesto Perna, che ha recentemente sostituito il Dott. Michele Nardone andato in quiescenza dopo anni alla guida di questo ufficio. Il Dott. Perna ritiene che si potranno certamente attuare dei provvedimenti che autorizzino la proroga delle vigenti determine, accordi e protocolli sino al completarsi del quadro riorganizzativo o di nuovi possibili interventi legislativi. Auspichiamo che quanto dichiarato trovi subito riscontro e vigileremo perché alle parole seguano i fatti. Intanto sul fronte dei pagamenti di quanto dovuto non si ha alcun segnale. La valutazione della performance individuale non è in pagamento, il FRD 2019 è perso negli uffici degli organi di controllo e non sarà pagato prima di Marzo 2021. Per il Comma 165 (cosiddetta cartolarizzazione) tutto tace! Mentre per il CUT ci è stato detto, per l'ennesima volta, che è in pagamento (sic!).