Pubblico Impiego - Portale Nazionale

# Valutazione è bello! Ma… attenti all'ombrello…




Roma, 18/10/2017

Il giorno 17 ottobre 2017 si è svolto l'incontro con l'Amministrazione sul sistema di valutazione della performance individuale.

In apertura il Capo Dipartimento ha dato alcune informazioni:

- **Progressioni economiche** - entro venerdì saranno on line i quiz per le esercitazioni, dal 20 novembre al 6 dicembre partiranno gli esami;

- **Stabilizzazione comandati da altre amministrazioni** – su 260 posti messi a bando, 255 sono le domande presentate, 170 quelle complete, 55 da escludere per mancanza dei requisiti, 23 da esaminare e completare. Si prevede un ulteriore bando per il prossimo anno;

- **Autorizzazione a nuove assunzioni** - in totale sono 810 posti di cui solo 40 nella seconda area, il rimanente sulla terza area;

- **Pagamenti** - si confermano le scadenze già comunicate. Entro la fine dell'anno sarà liquidata la prima trance delle risorse comma 165, il resto nei primi tre messi del 2018 e il Cut in erogazione tra marzo e aprile del 2018;

- **FUA 20 % dipartimenti centrali** - la convocazione è prevista in tempi brevi.

Per il destino dei lavoratori di via Casilina si prevedono tempi non brevissimi. La metà dei trasferimenti potrebbe avvenire entro il primo semestre 2018 con sede via dei Normanni.

L’obiettivo dell’Amministrazione è di riuscire in due anni ad accorpare tutti in via dei Normanni.

Nell’ambito della disponibilità ad assumere che ha il MEF per gli anni 2017/18 la USB MEF ha chiesto di prevedere una progressione tra le aree per gli apicali della prima area. L’amministrazione si è impegnata a prendere in considerazione tale proposta.

Poi si è arrivati al tasto dolente della convocazione.

Il Capo Dipartimento si è prodigato a elencare la bontà e la giustezza della valutazione e soprattutto del sistema di valutazione che l’Amministrazione sta mettendo a punto. Il sistema è stato definito nel documento di policy in materia di valutazione e illustrato dal dott. Ciccarelli.

La nostra opinione in materia di valutazione rimane invariata. Non la condividiamo!

Il sistema di valutazione tra l’altro sarebbe determinante sui lavoratori del MEF per l’ottenimento di incarichi, per le future progressioni economiche che dovranno così tenere conto di due elementi, la valutazione e la formazione, sull’attribuzione delle posizioni organizzative e sul salario accessorio. Non è ancora stato previsto un dispositivo per risolvere l’insorgere di controversie tra il dirigente valutatore e il dipendente valutato in merito al giudizio ricevuto.

Il 60% della valutazione si baserebbe sul comportamento individuale misurato in modo insindacabile dal proprio dirigente in aperto contrasto anche con la non condivisibile direttiva Madia che parla di performance organizzativa.

Nell’illustrazione è emersa la palese contraddizione di un esercizio basato su elementi teorici che nulla hanno a che vedere con la realtà all’interno della quale i lavoratori del MEF si trovano costretti a operare. Nel corso della riunione abbiamo assistito alla descrizione di un mondo lavorativo fantastico che ha però dimenticato che la formazione organizzata dalla SNA è diretta esclusivamente a dirigenti e funzionari. Inoltre:

- si parla di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e si negano i riposi compensativi in attuazione dell’istituto contrattuale della banca del tempo;

- viene richiesta la programmazione per l’utilizzo dei permessi previsti dalla Legge 104;

- per le progressioni l’amministrazione ha attivato un percorso monco e umiliante con una formazione inutile;

- per risparmiare si trasferiscono centinaia di lavoratori.

Questa è la realtà all’interno della quale si calerebbe il sogno dell’Amministrazione. Forse le

energie dell’Amministrazione dovrebbero essere indirizzate, prima di parlare di valutazione, alla costruzione di un luogo di lavoro “normale”, rispettoso delle prerogative e degli istituti contrattuali. L’improponibile quanto anacronistica raffinatezza è arrivata quando l’Amministrazione ha chiesto alle organizzazioni sindacali di condividere tutto il progetto di valutazione del personale. Ma il sindacato può cogestire con la parte datoriale il controllo e la punizione dei propri rappresentati? Noi crediamo di no!

Proprio per ridurre il danno annunciato ai lavoratori del MEF la USB P.I. MEF seguirà tutto il percorso.