Unione Italiana Lavoratori Pubblica Amministrazione
COORDINAMENTO MINISTERO DELL'ECONOMIA E DELLE FINANZE
Via XX settembre, 97 – 00187 Roma - tel. 0647613989 - fax 0697277843
mef.uilpa.it - mef@uilpa.it

Al Ministro dell'Economia e delle Finanze
Prof. Pier Carlo PADOAN
SEDE

Ministero dell'Economia e delle Finanze
Capo Dipartimento DAG
Direttore Generale
Dott. Luigi FERRARA
SEDE

Ministero dell'Economia e delle Finanze
Direttore del Personale DAG
Dirigente
Dott.ssa Valeria VACCARO
SEDE

e p.c. Al Ministero dell'Economia e delle Finanze
DAG - Ufficio Relazioni Sindacali
Dirigente
Dott. Michele NARDONE
SEDE

Oggetto: Sistema di valutazione della Performance

In seguito all'istituzione di tavoli tecnici, promossi da codesta Amministrazione, ai quali sono state invitate a partecipare le OO.SS. al fine di elaborare una proposta condivisa per la creazione di un sistema di misurazione della performance, in esecuzione della sentenza n. 4713/2015 del Consiglio di Stato che obbliga il MEF ad adottare un Piano della performance, la UIL non può che esprimere il proprio disappunto verso un'operazione che, partita con i buoni auspici, si sta rivelando infruttuosa, per non dire fuorviante, rispetto alle premesse.

La scrivente ha già criticato in precedenza un metodo di lavoro piuttosto fumoso, in cui l'enunciazione dei principi contenuti nel documento di policy del 27 ottobre u.s., che doveva costituire una semplice introduzione per la successiva

trattazione tecnica di un sistema operativo, si è protratta per i successivi quattro incontri, divenendo di fatto uno sterile esercizio accademico fatto di buone intenzioni, aperture alla condivisione, paventate rivoluzioni culturali, condite da metafore più o meno attendibili, che spostavano l'obiettivo dei lavori in corso più su una "*valorizzazione del capitale umano e al bene comune del miglioramento organizzativo*" rivolto, principalmente, a creare processi di mobilità, su base volontaria, allo scopo di "*favorire una graduale attrazione dell'impiegato verso la posizione a lui più adeguata"* senza però mai arrivare ad un approfondimento, e dunque ad un confronto diretto, circa i criteri e le modalità attraverso i quali sarebbe stata operata, e soprattutto a chiarire quante e quali sarebbero state le ricadute, di tipo economico e disciplinare, nei confronti del personale.

In conseguenza alle reiterate richieste esplicitate dalla UIL, circa un "cambio di passo" sul metodo di lavoro, nonché sull'elaborazione di una proposta scritta, pena l'abbandono, da parte nostra, del tavolo di lavoro, è finalmente stato trasmesso alle parti sociali un documento, che individua una bozza del nuovo sistema di misurazione, dal nome accattivante S.I.A.M.O.(Sistema di Informazioni e di Analisi per il Miglioramento Organizzativo) che però, oltre a riproporre gran parte dei principi già ampiamente elencati nel documento di policy e nel corso degli incontri tecnici, si è rivelato non rispondente alla aspettative, introducendo elementi sui quali i delegati dell'Amministrazione hanno sempre preferito "sorvolare" in sede di discussione, e sui quali dunque non esiste alcun tipo di condivisione:

- La nota del Capo Dipartimento DAG del 30/12/2016, già rispedita al mittente dalla UIL a tempo debito, diviene uno dei "pilastri" della prima parte del percorso del sistema "SIAMO", nonché considerata, come anche riportato sulla intranet istituzionale, quale "*avvio al processo di sperimentazione di un Sistema di valutazione del personale con qualifica non dirigenziale*" a decorrere dal 1 gennaio 2017, quindi retroattivamente e, dunque , in maniera del tutto arbitraria e non verificabile;
- Si prevede l'elaborazione di un "*metodo di classificazione*" (sempre negato al tavolo, nonostante lo preveda esplicitamente la normativa vigente) ai fini della "*differenziazione di una quota del trattamento economico*" nonché incidenti sui "*percorsi di cui al comma 5 dell'art. 3 (incarichi) e di cui alle lettere "d" (progressioni di carriera), "e" (attribuzione di incarichi e responsabilità) del comma 1 dell'art. 20, del d. lgs. n. 150 del 2009 come modificato dal d. lgs. n.*

74 del 25 maggio 2017". Con buona pace dei propositi di incentrare il sistema sulla performance organizzativa piuttosto che sulle valutazioni individuali.

- I dirigenti, ai fini dell'elaborazione delle informazioni relative alla competenze agite nell'anno 2017, "*si avvarranno delle indicazioni che all'uopo forniranno gli impiegati medesimi (cd AUTOVALUTAZIONE), i quali potranno, in tal modo, fornire all'Amministrazione una prima, embrionale comunicazione relativa alle competenze effettivamente agite nell'anno in corso per ciascun impiegato*". Sarà poi lo stesso dirigente a dover "validare" questa sorta di autocertificazione del dipendente, oppure, "non validare" classificando le competenze come "non rilevabili". In base a quali criteri, riscontrabili e verificabili, avverrà questa validazione? Sarà possibile fare ricorso avverso tale decisione? Quali saranno le conseguenze, di tipo economico e disciplinare, della mancata validazione?
- Manca infine alcun accenno al ruolo che assumerà nel processo valutativo l'O.I.V., peraltro già costituita al MEF.

Ci vediamo dunque costretti, alle attuali condizioni, ad interrompere la nostra partecipazione ai prossimi tavoli tecnici, in assenza di un concreto e significativo cambio di approccio e di operatività di un percorso che, temiamo, sia già tracciato e difficilmente migliorabile; diffidiamo inoltre l'Amministrazione, ove scelga di proseguire su questa strada, a "millantare" contributi o condivisioni della UIL in merito, assumendosi tutte le responsabilità del caso.

Roma, 6 dicembre 2017

Il Coordinatore Sostituto	Il Coordinatore Generale	Il Vice Coordinatore
Valerio Romito	Andrea G. Bordini	Pantalea Anzalone