



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

SIvap?...Forse NOvap!!!

In data 3 dicembre 2019, si è svolta la programmata riunione in merito all'attuazione del *piano della performance individuale per l'anno 2020*.

Praticamente qualcuno avrebbe voluto che iniziassimo inverosimilmente dalla fine... O meglio l'Amministrazione aveva chiesto di articolare al meglio ciò che si intende, e come si vuole attivare, la cd "conciliazione".

Noi, invece, abbiamo ritenuto corretto fare un doveroso passo indietro, ripartendo *almeno dall'inizio* (gioco di parole). E ripartire, come é giusto che fosse, da dove tutto ebbe inizio! Per tale motivo abbiamo chiesto di ricevere la bozza definitiva del sistema di valutazione riguardante gli anni 2018 e 2019.

Richiesta che nasce dalla nostra legittima pretesa di poter meglio comprendere quali implementazioni, miglioramenti o modifiche a tale sistema siano state apportate, a seguito delle considerazioni emerse in merito alle innumerevoli criticità segnalate.

Durante la riunione non ci veniva fornito alcun documento in quanto veniva sostenuto che era ancora in fase di elaborazione e di stesura.

Abbiamo appreso, inoltre, che il sistema di valutazione, tanto voluto e pubblicizzato dall'Amministrazione, non verrebbe attuato per un mero adempimento normativo ma sarebbe teso a un nuovo approccio culturale e metodologico a cui il dipendente dovrà abituarsi.

E noi rispondiamo **MA ANCHE NO!!!**

Ma non perché siamo contrari alle innovazioni o a un percorso culturale indirizzato verso le aspettative dei lavoratori. Riteniamo che un simile approccio dovrebbe essere quanto più condiviso, non applicato coattivamente dall'alto, dovrebbe tener conto di un periodo temporale medio, riferito a una platea di lavoratori ampia e significativa. E che soprattutto tenga conto non solo del circoscritto periodo di valutazione, adottato retroattivamente con tale sistema, ma riesca a valutare anche quei dipendenti che da più di trent'anni svolgono la propria attività lavorativa o che sono in prossimità della agognata pensione. E aggiungiamo senza tener conto se il lavoratore è messo o meno in ottimali condizioni per svolgere le proprie mansioni (per via di scarse informazioni

ricevute, per via di formazione e di applicativi spesso in disuso o malfunzionanti nonché per via di mancate prospettive di crescita professionale, etc.).

Durante la riunione, abbiamo assistito anche al nascere di molte perplessità interpretative in merito a chi, ad esempio, dovesse "giudicare" i colleghi delle Commissioni tributarie provinciali, la cui reggenza di Direttore è stata attribuita ad un funzionario delle Aree tramite interpello.

Da ultima, ma non ultima, si è aggiunta, alle altre innumerevoli contraddizioni e criticità applicative di questo sistema, anche quella relativa su chi debba ricadere la figura del *valutatore* (figura e cosa non di poca importanza).

La riunione si è quindi conclusa con l'impegno di rivederci nel 2020, a gennaio.

Riaffermiamo che respingiamo totalmente l'impianto proposto dall'Amministrazione per le diverse criticità che l'applicazione rischia di far ricadere sulla pelle dei lavoratori.

Solo, oggi 4 dicembre 2019, abbiamo ricevuto, finalmente, la debita informativa.

Informativa che alleghiamo per mera informazione al personale, di modo che possa trarre le dovute conclusioni in merito.

Ribadiamo che la nostra OO.SS. si dissocia totalmente da quanto è stato redatto, specie se è stato tarato e calato in questo arbitrario modo.

Roma, 4 dicembre 2019

Il Coordinamento