



**Al Ministro dell'economia e delle finanze**

**SEDE**

**Al Ministero dell'economia e delle finanze  
Capo di Gabinetto**

**SEDE**

**Ministero dell'economia e delle finanze  
Tutti Sottosegretari**

**SEDE**

**Ministero dell'economia e delle finanze  
Capo Dipartimento DAG  
Direttore Generale  
Cons. Valeria Vaccaro**

**SEDE**

**Ministero dell'economia e delle finanze  
DAG- DP  
Dirigente Generale  
Dott. ssa Monica Parrella**

**SEDE**

Abbiamo appreso che una *petizione on-line*, promossa come forma di protesta dei lavoratori del MEF sul sistema di valutazione della performance e non solo, ha raccolto in pochissime ore molteplici adesioni. E che, inoltre, nella stessa giornata per indefinite problematiche "tecniche" tale petizione è stata bloccata.

Ciò che preme sottoporre all'attenzione è il contenuto della petizione, che in buona sostanza era una richiesta di "attenzione", rivolta ai vertici dell'amministrazione, per valorizzare la professionalità volta a prestare un servizio migliore per il cittadino.

**Deve far riflettere come mai i lavoratori abbiano avuto questa reazione così sentita dopo la pubblicazione della graduatoria dei cd "meritevoli" individuati dall'attuale sistema di valutazione.**

Forse perché questa performance elaborata non è tarata sull'universo per cui nasce ed arriva anche a offendere la dignità del lavoratore?

Una performance da tutti criticata: *dai lavoratori* a più riprese, *dai NON firmatari dell'accordo*, che nei fatti hanno avuto ragione nella non sottoscrizione visto quello che sta succedendo, e *dagli stessi firmatari* dell'accordo che hanno in modo sostanziale recitato il "mea culpa" dopo la reazione dei lavoratori; e ciò testimonia come da un anno all'altro i firmatari si siano assottigliati sempre più.

Solo qualcuno, ma che forse non ha il polso della situazione, continua a difendere a spada tratta il proprio operato... non ricordando di aver prima autorizzato il sistema di valutazione a scatola

chiusa (senza conoscerne il contenuto preventivamente), sottoscrivendo il famigerato accordo e successivamente avallando lievi modifiche allo stesso sistema. Ancora dichiara di esserne pienamente soddisfatto in quanto erano state accolte le loro proposte. Ma alla fine la montagna ha partorito solo un topolino!

Questo progetto di sistema di valutazione, si basa sostanzialmente su un algoritmo che non ancora funziona (dopo essere stato rivisto di mese in mese) perfino dopo la pubblicazione delle graduatorie finali. Si incardina unicamente sulle presenze effettive, colpendo le fasce più deboli dei lavoratori.

Ma la mera presenza così come architettata non assicura la performance individuale. Un sistema di valutazione che non valuta e che oltretutto discrimina e crea malcontento e quindi rischia di incidere sul benessere organizzativo e di fatto sulla produttività. Ricordiamo un sistema, tra l'altro calato coattamente retroattivamente.

Un indicatore della performance individuale dovrebbe essere studiato per poter stimolare il lavoratore a migliorarsi. Occorre valutare qualitativamente gli obiettivi prefissati e non tener conto della sola presenza effettiva.

**E come potrà mai tale sistema di valutazione essere calato nel 2020 nel periodo emergenziale, in cui i lavoratori sono stati collocati d'imperio in lavoro agile e d'ora in avanti quest'istituto sarà il futuro?**

Vorremmo ricordare che alcuni studi di ricerca hanno certificato che il dipendente matura le naturali aspettative di un **miglioramento professionale** e se vengono disattese si determina frustrazione, si facilita la crescita dello stress da lavoro correlato, che incide anche sulla prestazione lavorativa e sulla qualità della vita familiare. Occorre all'opposto corroborare il giusto equilibrio tra la vita professionale e familiare.

Sono molti anni che in questa amministrazione, diversamente dalle altre, non si espletano le procedure delle **progressioni economiche** e ignora anche i **passaggi tra le aree**. Entrambe le procedure suddette sono totalmente a costo zero per il bilancio dello Stato mentre avrebbero ovviamente conseguenze positive per il personale. Troppo poco si investe per il personale interno e per la valorizzazione dello stesso; su ciò testimoniano in modo netto anche le ultime procedure concorsuali che riservano agli "interni" solo esclusioni e delusioni.

Inoltre cresce l'incertezza perché il dipendente sente di non ricevere l'adeguata e mirata **formazione** e le dovute direttive. Non è funzionale la soluzione in cui il dipendente deve essere un'autodidatta rispetto alle varie attività, applicativi o procedure da seguire, in aggiunta sempre più compositi.

È anche normale che sul benessere lavorativo possa incidere il continuo cambio delle competenze, senza, spesso e volentieri, indicazioni che i crescenti **carichi di lavoro**. Situazione che si aggrava anche per **il mancato congruo ricambio generazionale**, specie in alcuni contesti lavorativi come quello degli uffici territoriali. La carenza di personale è ormai sempre più accentuata, e rischia di non garantire il servizio pubblico nei tempi schedulati e pertanto si generano delle lamentele da parte dell'utenza; come se tutto, per di più, ricadesse sulle spalle dei lavoratori sempre più sotto pressione senza alcuna colpa.

Evidenziamo altresì che si è in attesa della dovuta **stabilizzazione del comando** (18 mesi dalla richiesta dell'avvio delle procedure) e questo fa vivere uno stato di ansia non solo ai soggetti interessati, ma anche al personale già di ruolo nelle sedi dove prestano servizio gli

stessi. Siffatta lungaggine del procedimento crea problemi, perché qualora questi "comandati" dovessero rientrare all'ente di appartenenza, si rischia di creare ulteriori carenze di organico, che potrebbero nuocere all'erogazione del servizio pubblico.

O come dimenticare le **posizioni organizzative** che vengono assegnate senza alcun criterio oggettivo e legato alla trasparenza, e che crea aspettative, per i più meritevoli, che vengono spesso disattese, assegnando la stessa ad altri soggetti senza alcuna spiegazione logica.

Per non parlare del depauperamento del Fondo di sede decentrato che viene utilizzato per pagare le **indennità sulla sicurezza**. La domanda che i lavoratori si pongono, e che di conseguenza ci poniamo, perché utilizzare le risorse appannaggio dei lavoratori e non quelle iscritte nei pertinenti capitoli di bilancio e previste dal decreto legislativo 81/2006 o ?

**Tutto ciò dovrebbe far virare verso altre rotte e mission. La serenità/tranquillità del personale è un obiettivo prioritario su cui investire senza esitazioni.**

Infine, ma non per ordine di importanza, c'è l'esigenza di investire in una classe dirigente correlata al ruolo che riveste. Invece come più volte segnalato e denunciato, non solo dalla nostra O.S, si registrano anche situazioni molto gravi dove il personale tutti i giorni, ed anche a più riprese durante l'arco della giornata, è vessato e subisce forti pressioni senza alcun motivo. Ricordiamo che un dirigente dovrebbe garantire il benessere del personale della struttura a cui appartiene.

**Deve essere ben chiaro che al centro di una buona amministrazione che funzioni il fulcro essenziale della stessa deve essere il proprio personale,.**

Pertanto, se non si pongono le dovute attenzioni, si rischia che la macchina pubblica si intoppi e non eroghi proficuamente i servizi al cittadino. Come non ricordare che i lavoratori hanno garantito il servizio pubblico al 100% anche nel momento più buio del contesto emergenziale sanitario ed economico e continuano a farlo con la solita dedizione?

Invitiamo tutti a fare una riflessione al fine di evitare che questa situazione illustrata possa peggiorare e generare malumore tra il personale. Non è il momento di essere "miopi" e boriosi.

**I lavoratori non chiedono che lavorare con serenità, veder garantiti i propri diritti ed essere giustamente valorizzati.**

Roma 08 febbraio 2021

Il Coordinatore Generale Il Vice Coordinatore Il Coordinatore Sostituto Il Responsabile Nazionale

