Oramai sono anni che i lavoratori aspettano con ansia le procedure relative alle progressioni economiche e ai passaggi tra le aree, pianificati dall'Amministrazione di anno in anno e poi puntualmente disattese.
Sono anni che la UIL e l'UNSA si battono al loro fianco, e i precedenti comunicati testimoniano il tutto, perché comprendiamo come la mancanza di prospettive professionali per il lavoratore, o la stessa mancata attuazione delle specifiche procedure, creino una grande frustrazione e quindi malessere. Ricordando che alla base del tanto prospettato benessere organizzativo ci deve essere la imprescindibile progressione di carriera e la valorizzazione della propria professionalità, pesando l'anzianità maturata nel giusto modo (utile per le procedure interne ma anche per le procedure concorsuali esterne). Non basta al personale la somministrazione di seminari.
Purtroppo gli accordi firmati nei recentissimi anni, NON da UIL e UNSA non hanno sortito alcun effetto, dato che non si è avuto il necessario stanziamento di risorse utili per le progressioni economiche orizzontali, ma solamente una promessa di una possibile programmazione per gli anni successivi della specifica procedura, sempre poi disattesa in corso d'anno. E comunque qualora ci fosse pure lo stanziamento del caso, in base a tali accordi ne beneficerebbe solo una piccola percentuale di personale (solo il 30% circa). Non si è mai lavorato per ampliare la platea dei beneficiari interessata a tali progressioni, come invece si dovrebbe operare.
Ma se Sparta piange Atene non ride… infatti anche per i passaggi tra le aree la situazione è in fase di stallo dal 2018, malgrado una specifica norma li prevedesse espressamente al comma 15, dell'art. 22, del D.Lgs. n. 75 del 2017 (la legge Madia) e nonostante la proroga per l'anno 2021 annunciata per il MEF, rispetto al triennio 2018/20 previsto inizialmente dalla richiamata legge Madia, contenuta nel "Proroga Termini" dello scorso anno. Tutto tace.
Se la procedura della Performance individuale risulta essere ancora in forte ritardo rispetto alle altre Amministrazioni, tale assenza non può e non deve creare danni ai lavoratori.
Tale ritardo è dovuto primariamente perché si è ritenuto essenziale, sia per le progressioni che per i passaggi tra le aree, che il personale ricevesse la valutazione positiva dei tre anni, del singolo lavoratore, determinata dall'attuale sistema di valutazione adottato nel MEF. E poco importa che siamo ancora in attesa della conclusione della valutazione (retroattiva) dell'anno 2018 (!), nulla cambia e tutto rimane sbarrato.
Per le progressioni economiche, nelle altre amministrazioni, si è utilizzato il punteggio medio degli stessi anni di riferimento oppure si è tenuto conto del solo punteggio dell'ultimo anno. E qualora non si potesse utilizzare uno

dei due criteri appena descritti,tra quelli a disposizione,hanno adottato la selezione con quiz estrapolando gli stessi da una specifica banca dati. Quindi non c'è solo il punteggio positivo acquisito nei tre anni.
Pertanto abbiamo un grosso problema, dato che al MEF, per le valutazioni (retroattive) occorrenti, siamo ancora all'anno ZERO… e magari solo per colpa di un semplice algoritmo (che ad oggi non è stato ancora esplicitato) vedi il caso della valutazione del 2018, che ancora non funziona, tant'è che siamo in attesa dell'aggiornamento delle graduatorie dei cd "meritevoli" con notevolissimo ritardo… Mentre per la valutazione del 2019 siamo bloccati, fino al 26 marzo,ancora all'apertura della fase II, quella di appannaggio del Dirigente\Valutatore, che potrebbe "confermare o ribaltare" il punteggio dell'autovalutazione. Peccato solo che siamo già al primo trimestre del 2021 e il tempo avanza. E poi si parla di sburocratizzare la PA.
Siamo sempre stati propositivi e non siamo millantatori come qualcuno che sovente vende la pelle dell'orso…senza preoccuparsi che l'orso sia vivo o meno.
Suggeriamo pertanto per uscire da questo ginepraio di cavilli, visto che siamo in una fase sperimentale, di sopprimere dell'attuale sistema di valutazione, per le annualità del 2018 e del 2019, l'assiduità partecipativa relativa alle assenze e di tener conto esclusivamente dell'autovalutazione, creando a tal fine, ad esempio, una forbice che garantisca un margine a tutti di rientrare nella stessa posizione (esempio: da 70 a 100= 1). E per la premialità dei "bravi bravissimi" utilizzare un criterio incentrato sulla professionalità (anzianità acquisita e/o titoli).
Questo per rammentare che la cd presenza/assenza in ufficio non dà l'assoluta certezza del raggiungimento degli obiettivi, la performance si basa su ben altri criteri ed è tarata sugli obiettivi specifici ottenuti. Va da sé altresì che per il 2020 la valutazione della performance adottata al MEF, debba essere rivista completamente, dato il ricorso al lavoro agile "emergenziale".
Invitiamo pertanto l'Amministrazione ad utilizzare il criterio snello suggerito, per il 2020, procedendo già a inviare le schede di autovalutazione per il medesimo anno, al fine di poter pianificare le necessarie procedure per tempo.
UIL e UNSA che rappresentano oggi il 51% del personale MEF si sentono in obbligo di portare avanti le legittime aspettative dei colleghi che soffrono l'immobilismo dell'Amministrazione che ora, alla vigilia della Riforma della PA dovrà cambiare passo …… noi siamo pronti e proiettati verso il futuro.

UILPA	Confsal Unsa
A.Giuseppe BORDINI	Massimo Cassone