Unione Sindacale di Base

Farsa della valutazione performances al MIT - nuovo atto - salta anche il coefficiente sigma ?



Roma, 07/02/2021

VALUTAZIONE DEL MERITO CICLO 2020: LA FARSA CONTINUA - 8 febbraio 2021

Meritocrazia.

Si è svolta giovedì u.s. una riunione tra OO.SS. Capi Dipartimento e Capo del Personale MIT con oggetto il confronto sul *“Sistema di valutazione performance”* ed abbiamo assistito

all’ennesimo atto di una farsa che va avanti sui tavoli da anni, sebbene i lavoratori non dirigenti scontino ormai ricadute concrete sul loro salario, sulle opportunità, sul loro benessere.

USB non ha la memoria corta e giova sempre riepilogare i fatti per comprendere e valutare.

Ricordiamo perfettamente le raccomandazioni di quella Europa, non diversa da quella odierna, **(***vedi qui al link la lettera di Draghi-Trichet 2011***)** che raccomandava all’Italia, cioè al governo Berlusconi dell’epoca, l’adozione di misure lacrime e sangue.

Tra le tante altre pesanti “*raccomandazioni obbligatorie*” l’Europa si soffermava a chiedere di accentuare nella P.A. i sistemi di valutazione delle prestazioni.

Nè i governanti dell’epoca, né i successori, si sono minimamente preoccupati di implementare sistemi di valutazione coerenti con l’efficienza reale nella P.A. (*oggi potremmo provare a parlare di meritocrazia al personale sanitario senza rischiare di essere presi a calci?*), ma hanno mantenuto in vita un sistema *patogeno* come il d.lgs 150/2009 (Legge Brunetta) inutile ai fini della misura della efficienza o “performance”, ma utile invece ad ingessare la P.A. ormai totalmente paralizzata dal blocco del turn over e delle risorse soprattutto nel nostro ministero. Forse sono state “*agevolate le esigenze delle imprese*”, come la lettera raccomandava, soprattutto quelle che lucrano sulla inefficienza e sulla assenza dello Stato per garantirsi maggiori profitti.

Il governo Renzi nel 2017 (nei giorni del referendum) si affrettò a mettere sotto il naso a chi lo siglò in due giorni, il tutt’ora vigente CCNL Funzioni Centrali, senza affrontare minimamente una riorganizzazione delle professionalità del pubblico impiego, né innovare profondamente i sistemi di misurazione della efficienza della P.A., sdoganando invece anche per contratto i criteri *falsamente meritocratici* di cui sopra.

I risultati sono sotto gli occhi di tutti e tutte ed in questi giorni i lavoratori del MIT ricevono “pagelline” basate su descrittori comportamentali che in molti casi, allo stato di cose, fanno francamente *cascare le braccia*.

Se è vero che i lavoratori di alcune “unità organizzative” del MIT sono ancora poco toccati dagli effetti del risultato individuale annuale, poiché ricevono o tutti la fascia massima del punteggio (23-25/25), in molti altri uffici ciò non avviene e questo ha già effetti, non tanto sul misero salario accessorio MIT, (sebbene sigle “smart” come FLP parlino invece di legare il 50% alle votazioni individuali), ma ha effetti già sulle progressioni economiche e sui passaggi di area in corso e futuri.

Un sistema sbagliato ed un ordito ormai lacero al quale ogni Amministrazione prova a mettere questa o quella “pezza a colori” pur di salvaguardare le retribuzioni di risultato dei dirigenti. Così nel MIT fu proposto il **coefficiente alfa** quello che legava il risultato (non per i dirigenti) alle assenze per malattia, differenziandolo per forza e colpendo, non i presunti

furbetti, ma i deboli oppure nel mucchio. Grazie alla azione della USBMIT e del CUG, alle centinaia di firme raccolte dai lavoratori e di fronte ad una pandemia in atto, la Ministra De Micheli ha correttamente cassato la geniale trovata del Ministro Toninelli eliminando il coefficiente alfa dal Manuale.

Ma allora come differenziare le valutazioni per forza, mantenendo in piedi un sistema assurdo ?

Ecco che a meta 2020 il MIT (OIV) ha introdotto il **coefficiente sigma (***vedi qui punto 2.2.6 del manuale valutazione dirigenti – deviazione standard***).**

E cioè: i dirigenti saranno puniti se non differenziano le valutazioni dei sottoposti, (e teniamo sempre conto che cattivi punteggi per un dirigente possono tradursi in migliaia di euro persi in un anno), con buona pace di quel dirigente che ha dieci dipendenti casomai con professionalità disponibilità ed attitudini omogenee, grazie anche al buon gioco di squadra dello stesso dirigente, ma che si vede costretto a penalizzarne qualcuno, sempre se non trova qualche utile “pecora nera”.

Nella riunione in oggetto la rappresentanza sindacale dei dirigenti ha “levato gli scudi” e verrà ora proposto alla ministra De Micheli, ovviamente in condizioni di ordinaria amministrazione, di far saltare anche il coefficiente sigma.

USB non è rappresentativa per i dirigenti ma è evidente che il suddetto coefficiente è l’ennesima aberrazione di un sistema congegnato per affossare la PA.

Tuttavia si cambiano le regole per la valutazione dei dirigenti mentre si stanno consegnando le pagelle ai lavoratori delle aree. Risultato i livelli saranno differenziati ed i dirigenti generali e non generali no. Insomma si toglie anche il coefficiente sigma l’ennesimo *frutto marcio*... ma *rimane sempre il cetriolo*.

I dirigenti cioè continueranno a raggiungere il massimo ma, avendo *annusato l’aria che tira,* stanno differenziando (o meglio hanno già differenziato) sempre di più le valutazioni e spesso con criteri troppo discrezionali e quindi in ipotesi sempre più discriminatori quando non non vessatori.

Per la USB PI chi lavora (sia in presenza sia in smart working) deve concorrere ai medesimi obiettivi, **che devono restare collettivi, di sede, programmando realmente favorendo e premiando il lavoro di squadra** e senza utilizzare schede individuali divisive e troppo discrezionali.

USB è la sola sigla che ha ribadito al tavolo **(***in accordo con il CUG-MIT che aveva chiesto di procrastinare la valutazione per il 2020 - link***)** la necessità di sospendere la valutazione ciclo 2020 per tutti sia per gli evidenti riflessi sulla misurazione della emergenza in atto (basti pensare a chi è stato esonerato dal lavoro), sia per le difficoltà di esperire le fasi di

contraddittorio di prima e seconda istanza e sia perché non si possono modificare solo per alcuni le regole. **E' necessario sedersi subito al tavolo e rivedere il sistema.**

Tuttavia ricordiamo a tutti i lavoratori e le lavoratrici del MIT che intanto è possibile contestare **formalmente** la valutazione ricevuta *in prima e seconda istanza*" (e mettere a verbale le proprie ragioni) anche sulla base di quanto sopra esposto, ponendo attenzione ai termini e alle decorrenze del 10 febbraio e del 28 febbraio, ma anche per evidenziare l'incoerenza delle procedure e l'ingiustizia stessa del sistema che il MIT continua ad adottare (vedi qui manuale valutazione punto 3.4**)**

CUG – Convocato si, no, forse? Un mistero.

Secondo le direttive ministeriali il Comitato contro le discriminazioni deve essere consultato in materie specifiche come quella suddetta (decreti Sistema di valutazione) e **deve esprimere parere preventivo**. USB ha contestato in riunione per l'ennesima volta la mancata consultazione del CUG. Tuttavia la Vice-presidente del CUG presente in riunione ha assicurato che il CUG viene regolarmente convocato cosa che però non risulta alle/ai rappresentanti USB in seno al Comitato. Un mistero, dai risvolti non di poca importanza, che la USB intende chiarire al più presto.

Regolamento MIT incentivi ai lavori art. 113 d.lgs 50/2016

L'Amministrazione ha confermato che dopo i pareri del Consiglio di Stato e del MEF si potrà, approvato finalmente il Regolamento, procedere a breve agli accordi di contrattazione decentrate sulla base dei nuovo atto.

Sotto il testo inviato alla PCM (Dagl) per la sigla definitiva.

Tessere di polizia stradale – Funzioni MIT non riconosciute dai concessionari

(art.12 del Codice della strada ed art.23 del relativo Regolamento di attuazione)

Con riferimento alle ripetute segnalazioni di colleghi ai quali i concessionari autostradali non riconoscono il diritto all’esonero dal pedaggio nello svolgimento delle funzioni derivanti dal possesso della tessera in oggetto e quindi non riconoscono le funzioni stesse, pretendendo persino di discettare sul profilo professionale posseduto (Area professionale), il Capo del Personale MIT dr. Marco Guardabassi, ha assicurato che sarebbe stata emanata e trasmessa (cosa già in effetti avvenuta) una nuova circolare/diffida ai concessionari autostradali, ribadendo nuovamente ciò che era stato già riaffermato con nota del 2018 dal Capo del Personale protempore con riferimento a funzioni ispettive e di vigilanza. USB ha chiesto un urgente riprogrammazione della intera organizzazione delle attività e della formazione correlate alle fondamentali funzioni attribuite dalla legge ai pubblici funzionari del MIT per la implementazione e lo svolgimento, in condizioni di tutela, delle attività correlate alla sicurezza stradale e per il controllo dello Stato sul corretto operare dei concessionari.

USB PI Ministero Infrastrutture e Trasporti