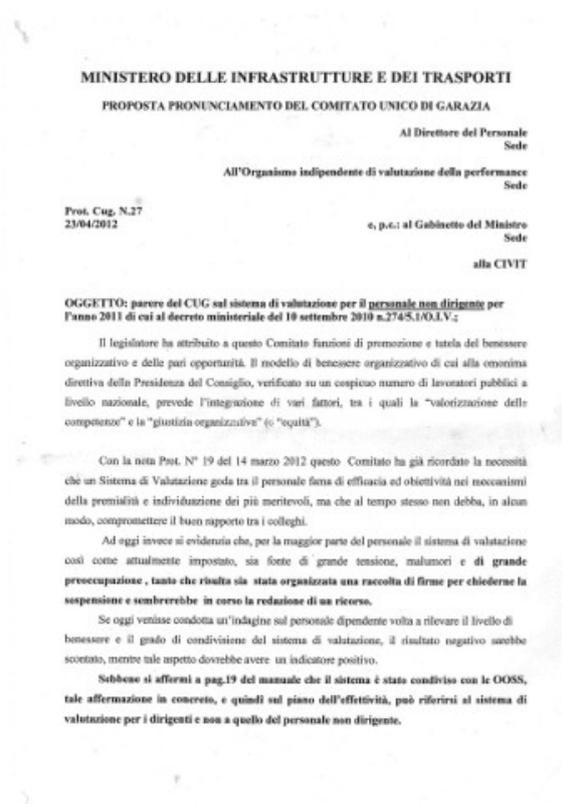




Unione Sindacale di Base

## Parere del CUG sul sistema di valutazione per il personale non dirigente



, 23/04/2012

**La USB MIT condivide in larga parte il parere del Comitato Unico di Garanzia del MIT che evidenzia alcune forti criticità in merito all'applicazione del**

# **Sistema di Valutazione dei lavoratori MIT e che riportiamo integralmente qui sotto ed in allegato.**

## **MINISTERO DELLE INFRASTRUTTURE E DEI TRASPORTI**

### **PROPOSTA PRONUNCIAMENTO DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA**

**Al Direttore del Personale**

**Sede**

**All'Organismo indipendente di valutazione della performance**

**Sede**

**Prot. Cug. N.27**

**23/04/2012  
Ministro**

**e, p.c.: al Gabinetto del**

**Sede**

**alla CIVIT**

**OGGETTO: parere del CUG sul sistema di valutazione per il personale non dirigente per l'anno 2011 di cui al decreto ministeriale del 10 settembre 2010 n.274/5.1/O.I.V.;**

Il legislatore ha attribuito a questo Comitato funzioni di promozione e tutela del benessere organizzativo e delle pari opportunità. Il modello di benessere organizzativo di cui alla omonima direttiva della Presidenza del Consiglio, verificato su un cospicuo numero di lavoratori pubblici a livello nazionale, prevede l'integrazione di vari fattori, tra i quali la "valorizzazione delle competenze" e la "giustizia organizzativa" (o "equità").

Con la nota Prot. N° 19 del 14 marzo 2012 questo Comitato ha già ricordato la necessità che un Sistema di Valutazione goda tra il personale fama di efficacia ed obiettività nei meccanismi della premialità e individuazione dei più meritevoli, ma che al tempo stesso non debba, in alcun modo, compromettere il buon rapporto tra i colleghi.

Ad oggi invece si evidenzia che, per la maggior parte del personale il sistema di valutazione così come attualmente impostato, sia fonte di grande tensione, malumori e **di grande preoccupazione**, tanto che risulta sia stata organizzata una raccolta di firme per chiederne la sospensione e sembrerebbe in corso la redazione di un ricorso.

Se oggi venisse condotta un'indagine sul personale dipendente volta a rilevare il livello di

benessere e il grado di condivisione del sistema di valutazione, il risultato negativo sarebbe scontato, mentre tale aspetto dovrebbe avere un indicatore positivo.

**Sebbene si affermi a pag.19 del manuale che il sistema è stato condiviso con le OOSS, tale affermazione in concreto, e quindi sul piano dell'effettività, può riferirsi al sistema di valutazione per i dirigenti e non a quello del personale non dirigente.**

Tale oggettiva mancata condivisione è emersa nel corso delle riunioni del 26/03 - 04/04 e 11/04 uu.ss con le Organizzazioni sindacali, cui questo CUG ha partecipato.

Si rileva, quale ulteriore indice di mancata condivisione generalizzata, che il Direttore Generale della Direzione Generale per gli Aeroporti ed il Trasporto Aereo con sua nota del 21/03/2012 al Capo del Personale, ha segnalato alcune perplessità in merito all'applicazione delle disposizioni contenute nel "Manuale" al personale del MIT da valutare.

**Il Comitato, sulla base di un approfondito esame degli atti ufficiali inerenti il sistema di valutazione, nonché delle riunioni del 26/03, 04/04 e 11/04 uu.ss., alla luce dei principi di pari opportunità e benessere organizzativo, osserva:**

## **1. Valutazione in base alla presenza in servizio**

In base al decreto ministeriale del 10 settembre 2010 n.274/5.1/O.I.V, il personale non dirigente può vedersi attribuito un punteggio massimo di 100 punti, di cui massimo 75 al raggiungimento di tutti gli obiettivi assegnati alla struttura di appartenenza, da rimodularsi in base al coefficiente di presenza.

Si osserva che un tale meccanismo premia sicuramente la presenza in ufficio ma non garantisce il premio alla reale produttività, vero obiettivo del d.lgs 150/2009. A parità di impegno, professionalità e risultati conseguiti, un lavoratore rischia di vedersi penalizzato o premiato economicamente e soprattutto per quanto riguarda gli effetti giuridici (es. possibilità di carriera, etc.) per una differenza di presenza in servizio anche minimale (es.1 giorno o due).

Inoltre, considerare alcune assenze che riguardano quasi esclusivamente le donne, vanno in senso assolutamente contrario rispetto all'obiettivo di aumentare la presenza femminile nelle posizioni gerarchiche più alte, visti i riflessi della valutazione sulla progressioni in carriera.

A pagina 18 dell'allegato al Decreto Ministeriale n.274/5.1./OIV del 10.9.2010 è scritto che *"tutto il personale, non importa se con qualifica dirigenziale o non dirigenziale, è valutato con gli stessi criteri e gli stessi meccanismi"*; si rileva tuttavia che il sistema di valutazione applicato ai dirigenti non contempla il calcolo del coefficiente di presenza, sebbene anche i dirigenti usufruiscano di varie tipologie di assenze riconosciute per legge (es. malattia, sciopero, etc.); pertanto viene lesa un principio di equità organizzativa, rischiando di alimentare risentimenti e disaffezione verso l'Amministrazione.

Per quanto sopra , il Comitato è favorevole all'eliminazione del peso del coefficiente di presenza ai fini della valutazione.

## **2. Necessità obiettivi individuali.**

Il Comitato è favorevole, per motivi di equità e valorizzazione del merito, a un sistema di valutazione che si basi anche su obiettivi individuali conferiti per iscritto in analogia al

sistema applicato alla dirigenza.

Ove fossero mantenuti degli obiettivi organizzativi, il CUG è favorevole a che questi siano realmente collegati alle mansioni svolte dai singoli dipendenti. Infatti, attualmente talune unità di personale sono impegnate in attività che non influenzano il raggiungimento dell'obiettivo. Questo personale può essere più o meno premiato indipendentemente dalla propria performance, nella misura in cui gli obiettivi validi ai fini valutazione siano stati raggiunti dai colleghi.

### **3. Difficoltà di applicazione delle procedure previste dal sistema di valutazione.**

Si ha notizia che, soprattutto nelle sedi periferiche (Capitanerie, Motorizzazioni), le varie procedure preliminari alla valutazione (es. condivisione obiettivi strategici, verifica trimestrale, etc.) non siano state effettuate. Poiché la valutazione è il momento finale di un lungo percorso non più sanabile, tali situazioni vanno disciplinate, a tutela sia dell'Amministrazione sia dei dipendenti.

Si potrebbe in tali casi ipotizzare una sospensione degli effetti giuridici.

Per il futuro, l'attuazione delle procedure propedeutiche alla valutazione andrebbe monitorata e seguita con sistemi di feedback.

### **4. Personale civile presso le Capitanerie di porto e riflessi sui dirigenti valutatori.**

Tale comparto comprende circa 800 dipendenti di questo Ministero in servizio negli Uffici Periferici lungo tutto il territorio costiero.

In ossequio al manuale di valutazione, il Decreto 1/2011 del 20/01/2011 del Direttore Generale del Trasporto Marittimo e del Direttore Generale dei Porti ha previsto che tali lavoratori vengano valutati in 1<sup>a</sup> istanza da Dirigenti in servizio presso la Sede Centrale, con cui di fatto non hanno mai avuto contatti diretti; manca pertanto un rapporto diretto valutatore-valutato, che tanta importanza ha nel processo, come emerge nella delibera CIVIT 1/2012 che parla di "diretta catena valutatore-valutato".

In allegato alla presente nota si riferisce riguardo i "sintomi" di discrasia del sistema attuale rispetto alla situazione di fatto in essere che accentua la disparità di trattamento del personale.

(CFR Allegato A)

La questione della valutazione del personale civile presso le Capitanerie merita una diversa soluzione e non può essere relegata nei “Casi Particolari” del Manuale operativo poiché il personale civile in servizio negli Uffici Marittimi Periferici è , a tutti gli effetti, personale dei ruoli del MIT e come tale deve essere valutato.

Ferma restando la richiesta di recepimento delle osservazioni di cui sopra, il presente Comitato

### **Propone**

- I. Che il coefficiente di presenza venga espunto dal sistema di valutazione e che il dipendente al pari del dirigente venga valutato solo in relazione al raggiungimento degli obiettivi dell'ufficio cui appartiene e ciò in ossequio a quanto effettivamente dichiarato nel manuale medesimo che si applica ai dirigenti ed al personale non dirigente.
  
- II. che l'attuale Sistema di Valutazione del personale non dirigente venga meglio testato con una fase di sperimentazione ulteriore, che si pongano in essere tutti quei correttivi a situazioni confuse e/o “casi particolari” che discriminerebbero taluni dipendenti e che venga prestata maggiore attenzione alla oggettività ed alla trasparenza a cui la verifica dell'attività amministrativa deve volgere; che tutto il personale dipendente venga valutato indipendentemente dalla tipologia di ufficio in cui è incardinato.
  
- III. che venga messa in atto un'intensa opera di comunicazione verso i dipendenti, anche tesa a spiegare le motivazioni delle scelte intraprese dall'Amministrazione.

**Per il Comitato Unico di Garanzia**

Il Presidente

Gigliola Fiorani