Unione Sindacale di Base

USBMIT - Performance La ministra De Micheli fa la cosa giusta vuole abrogare la valutazione correlata alle assenze



Roma, 11/06/2020

Valutazione della performance MIT - La Ministra De Micheli propone la modifica dell'inaccettabile decreto Toninelli.

Una buona notizia. Come tutti sappiamo il Ministro Toninelli aveva modificato (con D.M. del 31.01.2019), a partire dall'anno 2019, i regolamenti ministeriali per l'applicazione nel MIT della valutazione della performànce, riuscendo persino a peggiorare la norma sovraordinata cioè la famigerata Legge Brunetta tutt'ora vigente ed introducendo, in aggiunta ai criteri valutativi in mano alla dirigenza per la valutazione del comportamento dei singoli collaboratori (pagelline 5-25), un'ulteriore penalizzazione dei dipendenti del MIT, rigidamente correlata alle assenze a partire anche da soli 10 giorni in un anno.

Sebbene la Ministra De Micheli non abbia mai incontrato le OO.SS. del MIT, in occasione di una riunione di fine anno il Capo di Gabinetto Cons. Alberto Stancanelli aveva manifestato l'intenzione di una modifica dello sconclusionato decreto in parola e di conseguenza degli attuali Regolamenti sulla performance MIT *(qui il link ai tre regolamenti direttori apicali/dirigenti/personale)*

Nella riunione con le OO.SS. di ieri, presieduta dal Capo del Personale Dr. Enrico Finocchi ed in presenza dello *storico* autore di tali regolamenti Presidente dell'OIV/MIT ing. Ciro Esposito, è stato presentato **il nuovo decreto in bozza che qui alleghiamo** *(vedi qui link a https:/mit.usb.it)* e che prevede in ipotesi già dall'anno in corso (valutazione 2020) :

1) l'introduzione aggiuntiva di un nuovo coefficiente di "merito" (*sigma*) per i dirigenti correlato alla "capacità" di **differenziare le valutazioni** dei propri collaboratori;

2) l'abrogazione totale della suddetta valutazione correlata alle assenze (ad esclusione del criterio residuale di una valutazione annullata per chi non supera i 30 giorni lavorativi in un anno).

Per quanto riguarda il secondo punto la USB prende atto che la ministra De Micheli ha fatto **la cosa più sensata rendendo giustizia ai lavoratori del MIT,** superando peraltro evidenti paradossi che emergono in correlazione all'emergenza Covid19.

La USB MIT ha sostenuto nei mesi scorsi con comunicati, banchetti divulgativi, ed assemblee, insieme ai lavoratori ed alle RSU nelle tante sedi MIT la **raccolta di centinaia di firme** inviate poi ai vertici ministeriali per lo stralcio dai regolamenti della suddetta penalizzazione del diritto alla salute e alla cura ed anche perchè produceva un automatismo matematico, forse utile e comodo per l'amministrazione per "differenziare" le valutazioni (*vedi qui art. 9 co. 1 lettera d) della famigerata Legge Brunetta*), ma che con il concetto di merito ha davvero poco a che fare, neppure volendo credere alla favoletta dell'assenteismo

generalizzato dei pubblici dipendenti.

Analogamente **le nostre due rappresentanti USB nel CUG** insieme alle altre componenti, si sono fatte con determinazione parte attiva evidenziando, con ripetute azioni e lettere, tutte le criticità e le discriminazioni correlate.

Una buona notizia quindi ed auspichiamo che venga al più presto emanato il decreto modificativo per lo stralcio della parte 'incriminata'.

Tuttavia emergono tutte le difficoltà delle amministrazioni nel dover scrivere/modificare i manuali sulla performance ottemperando ad una legge, che sempre più si rivela incoerente con la stessa misurazione dell'efficienza e più adatta invece ad ingessare la P.A. e ritardarne di anno in anno una reale riforma a vantaggio dei cittadini.

Ed ecco che eliminando l'assurdo automatismo che penalizza le assenze, si mette "*al buco una pezza a colori*" introducendo l'obbligo di fatto per i dirigenti di differenziare ancor più i giudizi attraverso un misuratore ancora una volta di tipo matematico. Si va cioè a premiare il dirigente che adotterebbe la maggiore differenziazione nel giudizio del personale sottoposto, quindi molto probabilmente senza una corrispondenza con la realtà fattuale ed anzi persino **mettendo i dirigenti nella condizione di derogare ai propri obblighi di legge di migliorare l'efficienza di tutto l'ufficio!** (sarebbe utile avere, o persino creare, i "somari" pur di garantirsi gli obiettivi.)

L'introduzione ipotetica del cosiddetto coefficiente "sigma" premiale per i dirigenti e derivato dalla **nota formuletta della "*deviazione standard*"** misurerebbe in sostanza la capacità del dirigente di valutare i propri collaboratori in base al grado di differenziazione dei giudizi secondo un algoritmo; sembrerebbe evidente che la deviazione standard dal valore medio dei voti assegnati è un indicatore statistico che "descrive" sinteticamente la popolazione dei valutati e non potrebbe esprimere quindi di per se la capacità di giudizio dei valutatori. Ma tant'e.
Si tratta invece di una vera e propria "**pressione indebita**" esercitata sui dirigenti soprattutto su quelli (non tutti putroppo a fare i conti con quanto accaduto in tante sedi MIT) che non hanno affatto in animo di vessare il proprio personale e tantomeno intendono usare l'arroganza per gestire gli uffici.

Se già dal 2015 alcuni dirigenti MIT hanno usato la valutazione con atteggiamenti discriminatori o persino andando a colpire situazioni di disagio, molti dirigenti hanno attribuito il massimo a tutti, altri ancora si sono persino rifiutati di far applicare per il 2019 il coefficiente di presenza, fino ad essere essi stessi penalizzati, in entrambi i casi quasi una forma di protesta contro un sistema iniquo e divisivo come la USB ma anche molti rappresentanti dei dirigenti hanno espresso in riunione.

Insomma, auspichiamo che ora la pezza non sia peggiore del buco. Quindi tutte le OO.SS. intervenute hanno manifestato apprezzamento per l'eliminazione del coefficiente presenza e

contrarietà sui nuovi criteri proposti nella bozza di nuovo decreto.
In un ministero nel quale gli obiettivi vengono raggiunti al 99,36% non c'è alcun bisogno di discriminare il personale.

Il Capo del Personale rapprenterà ora al ministro le criticità rappresentate e riferirà.

Il fallimento di questi sistemi di valutazione dipendono poi anche dalla complessità e dalle differenze profonde dei settori del MIT.

La USB ha chiesto che il MIT, si faccia testimone insieme agli altri ministeri nei confronti **del governo e sul piano politico** della difficoltà ma ancor più della negatività dell'applicazione di tali sistemi.

L' Unione Sindacale di Base lotta da anni, con tante azioni di contrasto e scioperi generali del Pubblico Impiego **contro il decreto legislativo 150/2009** così come darà battaglia per contrastare nella stesura del **nuovo CCNL** ulteriori recepimenti delle normative deleteree per la PA.

Prima di essere valutati i lavoratori pubblici **vogliono lavorare e lavorare dignitosamente**; **ogni misurazione dell'efficienza deve prevedere perlomeno per essere credibile:**

--definizione accurata degli impatti sulle **dinamiche organizzative**, sull'efficienza e sul **benessere** organizzativo ed effettiva misurazione dei risultati e dei miglioramenti;

--definizione della "squadra" che opera nel processo **e valutazione sull'intero processo;**

--feedback effettivo del miglioramento e valutazione dal basso.

Il resto è *"fuffa"*, **la Legge Brunetta va abrogata.**

Verificheremo ora, nei prossimi giorni, come intende operare la Ministra in relazione alle osservazioni fatte dai rappresentanti sindacali della dirigenza e del personale.

Roma, 11 giugno 2020

Coordinamento USB Ministero Infrastrutture e Trasporti

Aggiornamento AGOSTO 2020 La MInistra tira il sasso e nasconde la mano? Dopo la proposta di modifica da giugno tutto tace sul sistema di valutazione.

I lavoratori MIT continuano anche in tempi di Covid a non potersi curare adeguatamente in caso di malattia per non essere penalizzati.

Ogni anno si devono garantire gli obiettivi ai dirigenti senza alzare polveroni? Della serie...

non disturbare il manovratore...

USB chiede alla Ministra di battere un colpo!