



FLP Ecofin – Agenzie Fiscali Segreteria Nazionale

Via Aniene, 14 - 00198 Roma – Tel: 06/42000358 – 06/42010899
Via XX Settembre – Palazzo MEF scala C

sito internet: www.flpagemef.it
email: nazionale@flpagemef.it

Roma, 6 novembre 2019

NOTIZIARIO N° 28

MEF SISTEMA DI VALUTAZIONE 2018/2019

Nella giornata di ieri si è tenuta la prevista riunione presso la sede Ministeriale di Via venti settembre per il confronto sul sistema di valutazione anni 2018/2019.

Come è noto l'attuale assetto normativo e contrattuale prevede di considerare ai fini della corresponsione di quota parte del salario accessorio l'utilizzo dei sistemi di valutazione delle prestazioni individuali. In mancanza di tale previsione gli accordi non sarebbero certificati dagli organi di controllo.

Gridare al lupo al lupo, come hanno fatto e stanno facendo alcune sigle non firmatarie dell'Accordo sulla ripartizione del Fondo 2018 (ma firmatarie del CCNL delle Funzioni centrali che prevede addirittura una quota pari al 30% del Fondo per la cosiddetta produttività individuale) è una operazione puramente demagogica.

Se erano così contrari non avrebbero dovuto avallare con la loro firma sul CCNL addirittura una percentuale che fortunatamente al MEF abbiamo drasticamente ridotto al 5%.

La FLP ha contrastato quel CCNL e lo ha firmato mesi dopo solo per impedire che tale mancata condivisione, fosse il pretesto per escluderci da tutte le contrattazioni integrative del Comparto delle Funzioni Centrali.

Quindi, pur consapevoli delle criticità di tale sistema non abbiamo voluto, come avrebbero potuto con maggiori titoli rispetto agli altri, tirarci fuori, e abbiamo operato per definire un accordo che permettesse sostanzialmente di remunerare, come negli anni scorsi, prioritariamente, e con le medesime modalità, la produttività collettiva.

Il sistema di valutazione che l'Amministrazione sta definendo, e sul quale ieri è iniziato il confronto, è quindi limitato a individuare le modalità per la corresponsione della residua somma di 2 milioni di euro accantonata a tal fine.

La FLP nel suo intervento ha chiesto di rimodulare le percentuali che l'Amministrazione ha proposto, aumentando in modo significativo quelle relative ai risultati dell'Ufficio nel suo complesso (che quindi costituiranno anche in questo caso un parametro rilevante come per la liquidazione della produttività collettiva), confermando la percentuale sull'assiduità partecipativa, limitando invece il peso delle cosiddette competenze che, essendo valutate anni dopo l'effettuazione delle prestazioni e senza alcuna assegnazione di obiettivi preventivi, diventano fatalmente eccessivamente discrezionali .

Anche perché al MEF, come in verità in gran parte delle Pubbliche Amministrazioni, nella classe dirigente non esiste la cultura di utilizzare il ciclo delle performance come momento di crescita dell'organizzazione e di valorizzazione del personale, ma nella stragrande maggioranza dei casi lo stesso viene visto come occasione per dividere il personale, "premiare" i "fedeli", "punire" chi invece osa proporre innovazioni e nuovi modelli operativi.



Diciamo questo perché pur consapevoli che l'articolazione del sistema di valutazione 2018/2019 non produrrà effetti significativi sulla distribuzione delle restanti risorse, vogliamo impedire che questa operazione, che comunque vedrà la notifica di una valutazione, possa inutilmente deteriorare il clima interno, alimentare divisioni e insoddisfazioni, creare un defatigante contenzioso.

La nostra proposta di modifica prevede inoltre altri due aspetti :

- Pur apprezzando la scelta di prevedere come innesco della procedura l'autovalutazione delle competenze da parte del lavoratore abbiamo chiesto che venisse definito l'ambito di azione del valutatore rispetto all'autovalutazione, per impedire che la stessa diventi unicamente di facciata.
- La seconda proposta è quella di prevedere una fase di omogeneizzazione delle valutazioni per impedire che all'interno delle centinaia di Uffici territoriali e centrali, ognuno sede di valutazione, il metro possa essere diversificato e "personalizzato", per cui a fronte di una medesima prestazione la valutazione sarebbe notevolmente diversa. Per fare questo è necessario sia una fase di formazione e sensibilizzazione preventiva dei valutatori che una fase successiva di verifica complessiva delle azioni prodotte.

Vedremo se queste nostre proposte verranno accolte nel corso della prossima riunione prevista per il 21 novembre e a seguito di questo forniremo una valutazione complessiva dell'esito del confronto.

Per il 2020, se il quadro normativo e contrattuale rimane questo, bisognerà però definire un sistema significativamente diverso, che ovviamente metta in chiaro preventivamente regole, criteri, obiettivi, momenti di verifica, contraddittori, azioni formative, riesame .

Su questi aspetti, sui quali abbiamo chiesto un confronto non formale, ma effettivamente nel merito, sono previsti più incontri, il primo dei quali dovrebbe tenersi il prossimo 3 dicembre.

L'UFFICIO STAMPA