



**Unione Nazionale dei Dirigenti dello Stato
aderente alla CIDA**
il sindacato dei dirigenti dello stato



- Dott.ssa Concetta Ferrari
D.G. per le politiche del personale,
l'innovazione, il bilancio e la logistica

p.c.

- Dott.ssa Matilde Mancini
Segretario Generale
- Dott. Paolo Onelli
Responsabile S.E.C.I.N.

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali
Roma

Oggetto: Sistema di misurazione e valutazione della performance (seconda fase)

Con riferimento all'informativa fornita da codesta Amministrazione nell'incontro del 9 novembre 2011, come d'intesa si espongono qui di seguito le osservazioni e considerazioni già rappresentate verbalmente.

Preliminarmente, non si può trascurare il richiamo di quanto le OO.SS. dei Dirigenti rappresentarono congiuntamente sul sistema di valutazione con nota del 21 aprile 2009.

Sono riflessioni, purtroppo, di estrema attualità, nonostante il tempo trascorso.

Fu contestato che non era stato onorato l'impegno di verifica in sede di Commissione bilaterale paritetica la funzionalità e efficacia del sistema di valutazione.

Fu espressa la viva preoccupazione che l'attenzione fosse eccessivamente dedicata a rimaneggiamenti del sistema, mentre era ed è impellente esigenza che il nostro Ministero svolga con ogni immediatezza un ruolo da protagonista, al centro e sul territorio, per contribuire ad affrontare i gravi problemi che attanagliano il Paese.

Con queste premesse esprimiamo il vivo convincimento che l'onere di ogni misura mirata al contenimento e riorganizzazione della spesa debba gravare proporzionalmente su ciascun Centro di Responsabilità e, a cascata, su ciascun ufficio dirigenziale.

Il sistema ora presentato non sembra possa essere considerato funzionale alla chiamata energica di ogni Dirigente alle proprie naturali responsabilità per l'utilizzo qualitativo delle risorse disponibili, per il conseguimento dei risultati, per la produzione dei servizi; in sintesi, non pare che questo sistema sia votato alla comparazione di costi e risultati né al superamento delle criticità nella produzione ed erogazione dei servizi, tanto meno, al miglioramento dei risultati ottenibili con le risorse stanziare.

Suscita perplessità aggiuntiva, quindi, la scelta di contemplare specifiche modalità applicative per "casi particolari" (che hanno il sapore dell'affrancamento o, quanto meno, di un'attenuazione ingiustificata della chiamata a comportamenti responsabili. La scelta è ancora più sorprendente, se

solo si pensa che nessuna esclusione è prevista dalle norme sanzionatorie drasticamente richiamate dal documento in esame (vale a dire gli articoli 21, 55-quater e 55-sexies del decreto legislativo n. 165/2001). Il richiamo, palesemente fuori luogo, non è certo tra i più motivanti: il tono utilizzato trascura ogni invito pressante a comportamenti di collaborazione responsabile, di buon senso mirati a promuovere comportamenti responsabili idonei a agevolare la soluzione dei gravi problemi che nel quotidiano angustiano il nostro Paese.

Nessun accenno alle strategie che s'intende definire per affrontare il nodo della rinnovata previsione della tendenziale concentrazione di tutte le strutture periferiche dello Stato in un ufficio unitario a livello provinciale (così come vuole l'art. 01 del convertito D.L. n. 138/2011).

Con queste premesse, nello specifico si tratteggiano le osservazioni sulle maggiori criticità.

E' di tutta evidenza la preoccupazione dei Dirigenti tanto come valutati quanto, soprattutto, come valutatori. Bisogna chiedersi come dare corso al sistema presentato ora (novembre 2011) con decorrenza gennaio 2011. E' una criticità la cui soluzione non può essere lasciata alla fantasia soggettiva. Affermiamo l'urgente necessità di univoche indicazioni operative.

Con riferimento alla formazione delle graduatorie di merito per l'attribuzione del "dividendo dell'efficienza", meriterebbero una maggiore esplicitazione il procedimento e il criterio di riparto tra uffici dirigenziali del centro e quelli del territorio, all'interno dell'unico centro di responsabilità DG PIBLO.

Per i casi ricerca/studio e collegi sindacali, si osserva che la valutazione determina un inserimento in graduatoria sulla base di elementi scarsamente idonei a rappresentare e misurare risultati, servizi prodotti; in particolare, per i fuori ruolo presso i collegi emblematicamente si prende a riferimento il numero delle riunioni cui hanno preso parte, indipendentemente dall'eventuale apporto professionale.

Sul punto della collocazione in graduatoria nel caso di ex aequo, sono adottati immotivatamente criteri differenti: per i dirigenti apicali sono presi a riferimento elementi oggettivi e misurabili, quali la quantità delle risorse umane finanziarie gestite e il numero di atti prodotti; viceversa, per i dirigenti di seconda fascia si pensa di utilizzare elementi soggettivi e generici, quali "elementi informativi in suo possesso" (vale a dire, in possesso del valutatore).

Non mancano, poi, ulteriori inspiegabili disparità: per i Dirigenti di II fascia territoriale la metodologia è quella di cui alla tabella B.4.1.3; per la "dirigenza II fascia amministrazione centrale", invece, è quella decisamente diversa della tabella 4.1.2. La prima concretizza un processo maggiormente mirato Tale diversità conduce a risultati disomogenei da evitare assolutamente, in considerazione che tali processi sono preordinati alla confluenza in un'unica graduatoria.

Affermiamo, quindi, l'esigenza di ricondurre a omogeneità i processi.

Altra non indifferente criticità è la mancata esplicitazione dei presupposti per la rimodulazione degli obiettivi degli uffici territoriali, che viceversa sono precisati per quelli centrali. In concreto, la carenza ha determinato in taluni casi il mantenimento invariato dell'obiettivo (vigilanza) con riferimento perfino all'anno precedente, nonostante che le Risorse Umane disponibili si fossero sensibilmente ridotte.

Sembra necessario, inoltre, rimodulare la tempistica del procedimento, in relazione al carattere più o meno complesso dell'attività richiesta, specialmente in quelle parti in cui i tempi assegnati sono talmente stringenti da non consentirne lo svolgimento (come a esempio i 5 gg lavorativi previsti a carico del Dirigente territoriale per ricevere le proposte e discuterle in conferenza presso la DRL).

La calendarizzazione delle attività non sembra rispondere ai tempi voluti dall'art. 01 del convertito D.L. n. 138/2011. Tra l'altro, si prevedono indagini sul benessere organizzativo dell'Amministrazione entro il 2012-2013, mentre appare già evidente che si versi a livelli preoccupanti per un palpabile disagio diffuso.

Non emerge, poi, quale è lo stato dell'arte dei programmi informatici operativi, in cantiere ormai da tempo (come quello per il supporto dell'attività ispettiva e quello per la gestione delle Risorse Umane, indispensabili per la realizzazione di un efficiente sistema integrato che renda praticabile il Controllo di gestione e il monitoraggio).

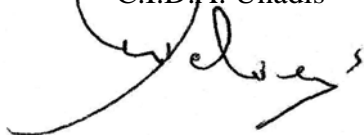
Infine, sul punto relativo ai dirigenti nei cui confronti non trova applicazione il sistema, oltre alle critiche espresse sopra, una ulteriore incongruenza: mentre è esplicitato il sistema di assegnazione della retribuzione di risultato ai dirigenti di prima fascia, nulla si dice se e come è assegnata la retribuzione di risultato ai dirigenti di seconda fascia.

Distinti saluti

Roma, 15 novembre 2011

Pasquale Michienzi

C.I.D.A. Unadis



Giuseppe De Cicco

DIRSTAT

