



UNADIS

UNIONE NAZIONALE DEI
DIRIGENTI DELLO STATO

Roma, 21 novembre 2018

Si è tenuta il 19 pomeriggio presso il MIT una riunione durante la quale il Capo del personale dr. Finocchi ha dato un' informativa su alcune modifiche al sistema di misurazione e valutazione della performance.

Per UNADIS hanno partecipato Franco Sottile e Michele Pacciani.

Il testo della bozza del decreto di approvazione delle modifiche dell'attuale sistema risalente al 2010 era stato preventivamente consegnato alle OOSS ed era stato esaminato anche a margine del nostro direttivo del 17 c.m. con altri componenti la Segreteria.

Nell'introduzione iniziale il Capo del personale ha esplicitamente rappresentato che le modifiche proposte scaturivano sia da alcune novelle legislative sia da indicazioni politiche.

Unadis è stata la prima sigla ad intervenire evidenziando la sua convinta battaglia a favore di una effettiva valutazione della dirigenza e del personale esplicita anche attraverso una serie di iniziative. E' stata, quindi, espressa una favorevole condivisione nella previsione dell'inserimento degli Stakeolder a patto che i loro contributi fossero supportati da tati, fatti e documenti oggettivi e riscontrabili.

Per il resto è stata rappresentata con forza la totale contrarietà alla modifiche proposte e contestati i richiami parziali della normativa di riferimento e la loro interpretazione fuorviante. In particolare è stata contestata:

- a) La previsione che la valutazione dipenda dalla presenza in servizio in quanto tale elemento deve trovare apprezzamento nella liquidazione della retribuzione di risultato.
- b) La predeterminazione di una valutazione per "gruppi", di 19 unità per il personale e 9 unità per i dirigenti, nei quali non è possibile la presenza di valutazioni numeriche identiche.
- c) L'assoluta mancanza di riferimento ed utilizzo degli strumenti previsti nel punto 5.2 delle Linee Guida n. 2 del 2017 della PCM-Funzione pubblica in materia di differenziazione della performance.
- d) La mancata considerazione della carenza di organico in cui versa il MIT, che invece di considerare sistemi premianti oggettivi cerca di costruire sistemi di valutazione punitivi.

Tutte queste critiche sono state poi riproposte con varie sfumature, intensità e sensibilità dalle altre sigle.

Nella replica il Capo del personale pur prendendo atto delle critiche avanzate ha dato l'impressione di voler ritenere valido quanto da lui prospettato.

E' stata, comunque, prevista una nuova riunione per il 10 dicembre pomeriggio.