



UNADIS

UNIONE NAZIONALE DEI
DIRIGENTI DELLO STATO

Roma, 15 gennaio 2020

VOGLIAMO ESSERE VALUTATI CON UN SISTEMA EQUO, DAVVERO APPLICABILE E ADEGUATAMENTE SPERIMENTATO. CHIEDIAMO CONFRONTO SINDACALE SPECIFICO PER LA DIRIGENZA. INSISTIAMO PER L'EMANAZIONE DELL'ATTO DI INDIRIZZO PER IL RINNOVO DEL CCNL FERMO DA OLTRE 10 ANNI.

Il giorno 13 gennaio 2020 alle ore 11 si è svolto l'incontro fra il Segretario Generale della PCM e le OO. SS. presso la Sala verde di Palazzo Chigi sul tema dei Sistemi di Misurazione e Valutazione della Performance della dirigenza e del personale non dirigenziale, oltre che sui temi della contrattazione collettiva, delle progressioni economiche, dello *smart working*, e della mobilità nelle progressioni verticali del personale non dirigenziale.

Il Segretario Generale della PCM ha introdotto l'incontro sottolineando che le risorse aggiuntive per la retribuzione di risultato previste dalla legge di bilancio 2020, 2 milioni di euro per la dirigenza di II fascia e 5 milioni di euro per le categorie non dirigenziali, rappresentano l'ottenimento di un notevole traguardo per l'Amministrazione. Al riguardo, ha sottolineato di avere ricevuto un espresso impulso da parte del Presidente del Consiglio affinché le risorse non vengano distribuite "a pioggia", ma siano l'occasione per introdurre o riavviare i sistemi di misurazione e valutazione della performance all'interno della PCM.

Nella sorpresa generale, il SG ha annunciato che alla fine di dicembre 2019 sono stati adottati i sistemi di misurazione e valutazione della performance, sia del personale dirigenziale che del personale non dirigenziale e che gli stessi attualmente sono sottoposti alla registrazione degli organi di controllo, pur comunicando di aver apportato alcune modifiche alle bozze diffuse in sede di informativa, alla luce delle osservazioni pervenute da parte delle OO.SS. In particolare per il personale non dirigenziale sarebbe stato eliminato ogni riferimento all'erogazione del risultato e per entrambi i sistemi sarebbe stata inserita la finalità di un'applicazione sperimentale per il primo anno di adozione, previa attivazione di un confronto con le OO.SS..



UNADIS

UNIONE NAZIONALE DEI
DIRIGENTI DELLO STATO

UNADIS, rappresentato dal Segretario Generale, Barbara Casagrande, e dal direttivo PCM con Francesca Macioce e Alberto Russo, come unico sindacato rappresentante la sola dirigenza, ha espresso un generale sentimento di disagio e di preoccupazione da parte dei propri iscritti, anzitutto per le modalità con cui il SMVP è stato adottato e poi per l'anomalia della convocazione, che implica la partecipazione ad una riunione su un testo del tutto sconosciuto, dal momento che non è stato previamente trasmesso alle OO.SS.. Si è proceduto, infatti, all'adozione di un atto che non ha previsto alcun coinvolgimento delle sigle sindacali, in difformità con quanto avviene nelle altre Amministrazioni centrali, dove il CCNL 2016/2018 sottoscritto ad ottobre 2019 prevede che su detta materia vi sia il "confronto" con i sindacati, non già la mera informativa, come invece avviene nel CCNL 2006/2009 purtroppo ancora in vigore in PCM.

Al riguardo, UNADIS ha ricordato il grave ritardo in cui si trova la PCM nel rinnovo del proprio CCNL della dirigenza scaduto ormai da dieci anni, a causa della mancata adozione dell'atto di indirizzo, che segna l'avvio delle trattative per il rinnovo del CCNL, e che avrebbe consentito di affrontare il tema della valutazione della performance in presenza di una negoziazione contrattuale.

UNADIS poi ha ricordato come la PCM rappresenti un *unicum* dal punto di vista organizzativo e gestionale, in quanto caratterizzata da attività prevalentemente di staff al Presidente che operano in unità organizzative di piccole dimensioni rispetto alle quali la differenziazione per fasce di merito prevista dal decreto legislativo Brunetta, nonché dal DPCM n. 131 del 2011 di poco successivo, è difficilmente applicabile; il Sistema proposto risulta oltretutto obsoleto, in quanto superato dalla sopravvenuta riforma Madia nonché disallineato rispetto alle linee guida del DFP in materia di valutazione della performance. Queste ultime, infatti, raccomandano che la valutazione della performance non sia legata alla sola erogazione del trattamento accessorio, ma anche a tutte le altre variabili che tutte insieme generano la *public service motivation*.

Ha stigmatizzato, quindi, una eccessiva focalizzazione sulla premialità rappresentata dal trattamento accessorio, senza che vi sia una diversificazione con altri strumenti premiali, quali i percorsi di carriera, la formazione, ecc.; peraltro, in materia di differenziazione delle valutazioni, UNADIS ha sottolineato come, a normativa vigente, tale criterio sia espressamente escluso per la



UNADIS

UNIONE NAZIONALE DEI
DIRIGENTI DELLO STATO

PCM, laddove, nella bozza di Sistema trasmessa il 6 dicembre u.s., lo stesso verrebbe riportato come criterio “obbligatorio”.

Ha ribadito anche la necessità di adottare descrittori dei comportamenti organizzativi differenziati a seconda del ruolo ricoperto dal valutato (dirigente di I ovvero II fascia).

UNADIS ha rappresentato inoltre il costo organizzativo di adottare un sistema, sia pure in fase sperimentale, suscettibile di essere stravolto o sostanzialmente modificato dal tavolo di confronto proposto dall’Amministrazione, volto anche a modificare le disposizioni del DPCM 131 del 2011 che, in conformità al decreto Brunetta, stabilisce ancora oggi quali norme di quest’ultimo siano applicabili in PCM.

UNADIS, dunque, lungi dal sottrarsi al confronto sulla valutazione della dirigenza, peraltro già in corso da tempo in PCM, ha dichiarato la propria piena disponibilità ad una discussione seria e ponderata che consenta di adottare un sistema conforme alla normativa vigente ed integrato con la contrattazione collettiva che, auspica, dovrà essere affrontata a strettissimo giro.

A tal fine ha proposto un periodo di sperimentazione del Sistema almeno triennale e si dichiara disponibile ad attuare la sperimentazione proposta, purché a ciò non consegua alcun effetto sul trattamento economico accessorio e a condizione che ciò avvenga mediante l’attivazione di tavoli separati per la dirigenza e il personale non dirigenziale, stante la diversità delle implicazioni da affrontare. Sul punto, UNADIS non può non rilevare ancora una volta quanto sia controproducente la compresenza sullo stesso tavolo di altre OO.SS. che hanno obiettivi prevalenti legati alle categorie non dirigenziali: tale situazione confonde le posizioni e vincola fortemente l’esercizio di confronto trasparente ed efficace finalizzato a tutelare gli interessi dei nostri iscritti.

Il Segretario Generale della PCM, al termine degli interventi di tutte le OO.SS., ha dichiarato quindi la propria piena disponibilità ad avviare il Sistema in regime di sola sperimentazione, al fine di sottoporlo ad una valutazione in merito alla sua efficacia, nonché, ancor prima, di voler lavorare alle opportune modifiche del DPCM n. 131 del 2011 al fine di renderlo adeguato alle specificità della PCM e alla sopravvenuta adozione del d.lgs. n. 74 del 2017. Inoltre, si è impegnato a sollecitare l’adozione dell’atto di indirizzo che è attualmente sottoposto alla firma del Sottosegretario.

UNADIS ha registrato un buon interesse da parte dell’Amministrazione alle argomentazioni espresse e accoglie con soddisfazione le dichiarazioni di impegno espresse dal SG. Auspica

Unione Nazionale dei Dirigenti dello Stato
Via Quintino Sella, 41 – 00187 Roma
Tel./FAX (0039) 06 42012931

sito web: www.unadis.it – e-mail: unadis2012@gmail.com, info@unadis.it



UNADIS

UNIONE NAZIONALE DEI
DIRIGENTI DELLO STATO

l'immediata attivazione del confronto per il rinnovo del CCNL, conseguente all'adozione dell'atto di indirizzo, e assicura la propria costante presenza su tutti i tavoli ai quali sarà convocata, al fine di seguire gli sviluppi della sperimentazione del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, nonché l'adozione delle modifiche al DPCM n. 131 del 2011.