



Ministero dell'Ambiente e della Tutela del Territorio e del Mare

Resoconto della riunione del 12 agosto 2020

Il giorno 12 agosto 2020, alle ore 11.00, a seguito di convocazione da parte del Direttore della Direzione Generale delle politiche per l'innovazione, il personale e la partecipazione, si è tenuta una riunione con le OO.SS. firmatarie del CCNL del 12 febbraio 2018 e la RSU, in modalità video conferenza, ai fini di avviare il confronto, previsto dall'articolo 5 del vigente CCNL, in merito alla proposta del nuovo Sistema di misurazione e valutazione della *performance* – anno 2020.

Sono presenti alla riunione: Montanaro- UNADIS; Giangreco -CGIL; Barilà-CISL; Izzillo e Fortunati-UIL; Di Gianfrancesco-CONFSAL; Previti -CONFINTESA; Bianco-Coordinatore RSU; Giarratano- Direttore Generale IPP, Polizzy Carbonelli- funzionario verbalizzante.

A seguito dell'esame e della discussione del Sistema di Misurazione e Valutazione suddetto le OO.SS. concordano sulla sintesi delle posizioni emerse di seguito riportata.

Preliminarmente, concordano nell'evidenziare che non è conforme alla profonda riorganizzazione in atto avviare un nuovo Sistema di valutazione nell'anno 2020 ciò anche tenuto conto che le modifiche organizzative hanno avuto impatti differenti nelle tempistiche attuative. Infatti mentre i Dipartimenti e le Direzioni Generali sono divenuti operativi dal 1° gennaio 2020, le strutture di secondo livello sono state riorganizzate, con la conseguente assegnazione di risorse umane, solo a decorrere dal 1° giugno 2020.

Solo a seguito del completamento della fase di riorganizzazione relativa alle strutture dirigenziali di livello non generale, sono state emanate dai Capi Dipartimento le Direttive di secondo livello e, successivamente, dai direttori Generali le Direttive di terzo livello, con le rispettive individuazioni di obiettivi e risorse da attribuire a Direzioni e Divisioni.

Inoltre, la valutazione individuale del personale deve essere operata in applicazione del sistema di misurazione e valutazione della performance in vigore dall'inizio dell'annualità di riferimento e non, come avverrebbe in questo caso, da un sistema introdotto nel secondo semestre dell'anno.

Inoltre, è stato sottolineato che l'attuale fase emergenziale, ha cambiato radicalmente la modalità di svolgimento dell'attività lavorativa, con l'estensione a tutto il personale della prestazione in smart working.

Fatte queste valutazioni preliminari sul tema dell'approvazione del nuovo sistema, a valere del 2020, sono stati segnalati gli aspetti di seguito riportati.

Nella valutazione del personale delle Aree, i risultati dovrebbero essere considerati preponderanti rispetto ai comportamenti.

È stato contestato il ruolo del co-valutatore in quanto si ritiene che il dirigente dovrebbe avere conoscenza delle risorse umane a lui assegnate e, pertanto, risulta inopportuno il coinvolgimento di altre figure.

La procedura di conciliazione dovrebbe prevedere una verbalizzazione in ogni fase del contraddittorio ed una maggiore procedimentalizzazione in tutte le sue fasi, a garanzia delle tutele esercitabili dal personale dipendente.

Viene richiesta, pertanto, dalle OO.SS. una disciplina transitoria di valutazione per l'anno 2020, in considerazione delle criticità connesse alla tempistica dell'adozione, e l'entrata in vigore di un nuovo Sistema solo a partire dall'anno 2021.

Viene richiesto, infine, a partire dal mese di settembre, l'avvio di un percorso di consultazione e confronto con le parti sindacali per la definizione del nuovo Sistema da utilizzare a decorrere dal 2021.

Di seguito si riportano più nello specifico le posizioni espresse dalle OO.SS. presenti all'incontro.

UNADIS (Montanaro) - Rileva una particolare criticità nella mancata corrispondenza tra il contesto organizzativo descritto dal nuovo Sistema proposto e la struttura effettivamente esistente, dovuta sia alla parziale copertura delle posizioni dirigenziali di livello non generale, sia alla carenza di personale non dirigenziale. L'organizzazione descritta nel documento dell'OIV diverrà effettiva solo nel momento in cui verranno coperte le rispettive piante organiche.

Segnala, inoltre, che relativamente al personale, la valutazione dei risultati attraverso il raggiungimento degli obiettivi assegnati alle strutture di appartenenza, risulta particolarmente incongruente in quelle Divisioni dove esiste una presenza cospicua di personale Sogesid

Evidenzia che, in conformità a quanto previsto dall'art. 2, c.3ter, del DPCM 19 giugno 2019, n. 97, come modificato dal D.P.C.M. 6 novembre 2019 n. 138, i Direttori Generali non dipendono gerarchicamente dai Capi Dipartimento ma funzionalmente e, quindi, su tale aspetto il documento dell'OIV dovrà essere modificato.

Cgil (Giangreco)- Contesta che la previsione di non erogare l'accessorio a fronte di una valutazione negativa è in contrasto con il CCNL vigente, in quanto la materia è oggetto di contrattazione integrativa.

CISL (Barilà)- Sottolinea la necessità di assegnare carichi di lavoro ben definiti al fine di evitare valutazioni troppo personali da parte dei dirigenti.

UIL (Izzillo, Fortunati) -Oltre ad esprimere perplessità sull'adozione di un sistema di valutazione in corso d'anno, rileva come non sia condivisibile il sistema differenziato per il personale degli Uffici di diretta collaborazione

RSU (Bianco)- Segnala che nelle schede allegate vada espunto il riferimento a "rapporti con utenza", considerato che il personale del Ministero non ha relazioni quotidiane con l'utenza.

In merito alle osservazioni di Bianco il rappresentante Cisl solleva eccezione stante che non è stata fissata una riunione di coordinamento delle RSU che avrebbe consentito a Bianco di esprimere la sua posizione in qualità di coordinatore, che invece risulta afferente alle posizioni Uil. Il Direttore Giarratano evidenzia le tempistiche ristrette della convocazione e auspica una, ratifica delle posizioni attraverso una riunione ad hoc. Evidenzia che in ogni caso Bianco ha, espresso le considerazioni a valle del dibattito. Il referente Cisl anticipa che manderà una nota da mettere agli atti, che è pervenuta e che si allega a fronte della specifica richiesta.

Al termine della riunione il Direttore della Direzione Generale IPP assicura che riporterà quanto emerso dal confronto, nel corso della riunione, sia alla parte politica che all'OIV, con l'intendimento di verificare la possibilità di superare le criticità evidenziate, stante l'urgenza di adottare un nuovo Sistema di valutazione a seguito della riorganizzazione che ha profondamente variato l'assetto del Ministero, nonché ai fini dell'erogazione del trattamento accessorio a tutto il personale per l'anno 2020 che necessita di essere valutato al fine di potere avere riconosciuto il trattamento economico accessorio.

La riunione si chiude alle 12.45