



Al Capo Di Gabinetto  
S E D E

E, p.c. Al Capo Dipartimento della Programmazione

Al Direttore Generale per la gestione delle Risorse Umane  
L O R O S E D I

Con riferimento all'informativa sul "Sistema di misurazione e valutazione della performance per il 2015/2017", consistita nell'invio di uno schema di decreto su cui eventualmente inviare osservazioni, le scriventi Organizzazioni Sindacali dichiarano quanto segue.

In primo luogo appare evidente che la parte politica del MIUR, diversamente da quanto invece affermato dal Ministro nell'incontro avuto recentemente, non ritiene opportuno avviare un confronto reale con le rappresentanze sindacali del personale sulle problematiche evidenziate nell'incontro stesso, la cui soluzione potrebbe effettivamente migliorare la produttività:

- carenza di personale
- problematiche connesse alla riorganizzazione
- condizioni di lavoro
- organici centrali e periferici
- mobilità
- formazione.

Risulta, poi, difficile fare osservazioni su un documento che ha richiesto all'Amministrazione tempi di stesura lunghissimi, è stato trasmesso alla vigilia di Natale (24 dicembre ore 11,15) e su cui si chiede un riscontro per la vigilia del Capodanno 2015.

Inoltre, si riferisce all'applicazione di una norma (Legge 150) che, oltre ad essere oggetto di contestazioni da parte delle OO.SS. per la sua unilateralità e per l'evidente ed inaccettabile superamento della contrattazione integrativa in materia di Fondo Unico di Amministrazione, non ha prodotto alcun miglioramento fin dalla sua emanazione al funzionamento della Pubblica Amministrazione e, con particolare riferimento al MIUR, non è stata mai applicata.

Basta fare riferimento al contesto in cui si trova il Ministero per comprendere, a prescindere dalle valutazioni sul testo, come sia impossibile pensare ad una sua corretta applicazione:

- Il DM di organizzazione dell'Amministrazione centrale non è stato applicato;
- I Decreti Ministeriali delle Direzioni Regionali sono ancora in via di definizione;
- Mancano le nomine di un Capo Dipartimento e dei Direttori Generali Regionali di seconda fascia, mentre per quelli di prima si attende il via libera dell'organo di controllo;
- Manca la "pesatura" degli uffici dirigenziali, peraltro ad oggi scoperti per oltre il 40%.

Si tratta dei presupposti necessari per applicare una norma che, a prescindere dalla valutazione che ne hanno dato le OO.SS., prevede tempi certi per l'emanazione delle direttive del Ministro e dei vertici dell'Amministrazione.

Inoltre e non è cosa da poco, prevede entro il 31 gennaio "a cascata" l'attribuzione a tutti i dipendenti di precisi obiettivi assegnati con procedure chiare e definite.

Per il MIUR appare poi, con particolare riferimento alla periferia già oberata dalla mole di lavoro e dalla fortissima carenza di personale, sbagliata la “misurazione” individuale del singolo dipendente, del quale sarebbe certamente più consono “misurare” la partecipazione al raggiungimento dell’obiettivo generale dell’Ufficio, cui appartiene.

La valutazione individuale prevista avverrà, invece, su decisione del dirigente, laddove presente, attraverso una griglia predefinita non in grado di tenere presenti le singole situazioni locali di difficoltà, spesso legate alla carenza di personale, che potrebbero portare a contestazioni presso le Commissioni di Conciliazione istituite al Ministero del Lavoro e poi per via legale.

E’, infatti, opinione delle scriventi che, se la parte politica del MIUR assumesse tale iniziativa, ignorando le condizioni degli Uffici e del personale, si determinerebbe certamente un conflitto in ogni singolo Ufficio, tra Dirigenti e dipendenti, tale che i veri obiettivi strategici dell’Amministrazione potrebbero non trovare un conclusione positiva e ampliare le casistiche giudiziarie.

E certamente uno dei motivi di conflitto più evidente sarebbe l’entità esigua del Fondo Unico di Amministrazione, questo sì un problema su cui sarebbe necessario un forte impegno della parte politica.

Nel merito, pur comprendendo il “pedissequo” adeguamento del sistema di misurazione e valutazione della performance, alle vigenti disposizioni normative, ci corre l’obbligo di puntualizzare taluni aspetti del documento trasmesso che potrebbero determinare particolari profili di criticità.

In particolare l’impianto prospettato sembra destinato a rimanere inattuato se non supportato da un adeguato sistema automatizzato di controllo strategico e di gestione che garantisca trasparenza ed oggettività nella valutazione dei risultati che ad oggi risulta mancante.

Relativamente al monitoraggio dello stato di avanzamento degli obiettivi, manca la previsione della tempistica e delle modalità attraverso le quali i dipendenti vengono portati a conoscenza del grado di raggiungimento degli stessi soprattutto per quelli legati alla performance individuale.

Non risulta chiaro, inoltre, il significato della locuzione “ i meccanismi premianti previsti dall’art.19 del D.lgs. 150/2009 non dispiegano al momento la loro efficacia” (pag.6) rispetto ad eventuali processi di progressione economica.

Sarebbe semmai auspicabile che l’amministrazione provveda prima a realizzare, con il coinvolgimento delle OO.SS., l’implementazione di un sistema automatizzato di controllo strategico e di gestione moderno e trasparente per poi eventualmente avviare una fase di sperimentazione caratterizzata dal massimo coinvolgimento del personale e delle sue rappresentanze sindacali.

Per quanto sopra detto, le scriventi chiedono urgentemente un incontro sulla materia, anticipando, qualora ciò non avvenisse, l’avvio di tutte le iniziative necessarie per tutelare il personale di questo Ministero e chiedono l’immediata apertura del tavolo di contrattazione sul FUA 2014.

Roma, 30 dicembre 2014

FP CGIL  
Boccuni

CISL FP  
Bonomo

UIL PA  
Ripani