



Roma, 8 settembre 2016

AI MIBACT
Sig. DG OIV
dr.ssa Anna Maria Buzzi

e, p.c.,:

al Sig. Capo di Gabinetto
Prof. Giampaolo D'Andrea

Loro Sedi

Oggetto: Osservazioni alle modifiche al sistema di misurazione e valutazione dei dirigenti.

Gentile Direttrice,

abbiamo preso visione del documento che integra i criteri di autovalutazione interni al sistema di misurazione della performance del personale dirigenziale di codesta Amministrazione e, scusandoci per il ritardo, esprimiamo le seguenti considerazioni:

- la FP CGIL ritiene apprezzabile sia lo sforzo fatto per introdurre un criterio aggiuntivo rispetto ai criteri previsti di autovalutazione, in considerazione dello loro incidenza sulla valutazione finale, che il riconoscimento esplicito di una necessaria revisione generalizzata del sistema di misurazione, alla luce delle modifiche normative introdotte dalla cosiddetta legge Madia e recepite nel DPR n.105/2016. Normativa che modifica in modo sostanziale le attribuzioni, la composizione e i compiti degli Organismi di valutazione, attribuendo le funzioni di coordinamento al Dipartimento di Funzione Pubblica. Modifiche che certo impongono una revisione profonda dei sistemi di valutazione, in particolare assicurando la predisposizione di meccanismi valutativi indipendenti e più direttamente riferibili ai parametri di efficienza, efficacia ed economicità dell'azione amministrativa.
- ciò stante la FP CGIL prende atto delle modifiche introdotte e, relativamente al merito, rileva semplicemente che, nella parte riferita al contributo organizzativo, il pur apprezzabile riferimento alla qualità delle relazioni sindacali come elemento

valutativo viene solo supportato dall'accertamento ispettivo interno. Al riguardo noi esprimiamo perplessità: la valutazione della congruità della conduzione delle relazioni sindacali si dovrebbe avvalere di una serie di indicatori già contenuti nel sistema relazionale concordato a livello di Contratto Integrativo. Ad esempio può essere un fattore valutativo il ricorso ad un tavolo superiore di conciliazione e l'esito di tale ricorso e/o l'attivazione di procedure giudiziali di messa in mora delle relazioni sindacali ai sensi della normativa vigente. Questo anche in considerazione della non automaticità dell'accertamento ispettivo in caso di conflitto sindacale (l'accertamento ispettivo deve essere richiesto e motivato, l'utilizzo dello stesso come elemento valutativo rischia di produrre un ricorso indiscriminato alla richiesta di ispezioni). Pertanto la richiesta è di inserire criteri più attinenti alla valutazione della qualità delle relazioni sindacali e meno caratterizzati da unilateralità nella valutazione. L'esito di un tavolo superiore di conciliazione o l'esito di un conflitto presso sedi giurisdizionali da questo punto di vista offre maggiori garanzie nell'indipendenza del giudizio.

Nella speranza di aver fornito utili indicazioni, porgiamo distinti saluti.

Claudio Meloni
Coordinatore Nazionale FP CGIL MIBACT