



Roma 21 novembre 2018

Comunicato

Nella giornata di ieri, in mattinata, si è svolta la riunione convocata dall'Amministrazione per discutere l'accordo sui criteri per la definizione delle procedure relative alle progressioni economiche, l'ipotesi di accordo FUA relativo all'anno 2018 e, infine, l'informativa sulla programmazione triennale dei fabbisogni del personale.

La FP CGIL, in prima battuta, ha chiesto che siano verificate tutte le risorse disponibili per le progressioni economiche in considerazione anche, e non solo, delle cessazioni programmate nei prossimi anni, in modo da consentire a tutto il personale che non ha mai ottenuto alcuna progressione, di poter accedere al relativo beneficio economico.

Per l'anno 2019, l'Amministrazione ha preventivato una percentuale di circa il 50% di personale che potrà effettuare tale progressione, al netto di coloro che hanno già beneficiato di una progressione negli anni 2009-2010.

Per quanto riguarda i criteri che saranno adottati ci siamo riservati di trasmettere all'Amministrazione, entro il 30 novembre, una nostra proposta da confrontare, successivamente, in sede di contrattazione già programmata per il 10 dicembre p.v..

Ancora, come FP CGIL abbiamo chiesto di eliminare qualsiasi riferimento alla scelta tra progressioni economiche e passaggi di area in quanto i due istituti sono diversi e non assimilabili fra loro.

Per quanto attiene al secondo punto, abbiamo chiesto di verificare puntualmente tutti gli importi alla luce di quanto previsto dall'articolo 76 del CCNL Funzioni Centrali.

In merito all'informativa relativa alla programmazione triennale dei fabbisogni del personale e sulla ricaduta che questa ha in merito ai passaggi tra le aree del personale, nel prendere atto della esiguità della proposta avanzata in merito al numero di colleghi interessati al passaggio dalla seconda alla terza area (circa 25 unità), abbiamo evidenziato la necessità che sia interessata anche la prima area nella quale risultano in organico ancora 424 unità di personale.

In relazione al secondo incontro, svoltosi nel pomeriggio, sull'aggiornamento del sistema di misurazione e valutazione del personale dirigente e non dirigente, abbiamo sostenuto la nostra netta contrarietà al testo presentato dall'Amministrazione. Non riteniamo che automatismi, come la graduazione della presenza, possano portare ad una corretta valutazione; non condividiamo assolutamente quanto proposto all'articolo 8 comma 2 che impone al Dirigente, anche qui, in modo meccanico, di attribuire una differenziazione di punteggio in un range tra 5 e 23.

Pensiamo che attraverso questi processi, surrettiziamente, si vogliano riproporre logiche brunettiane preordinate (le tre fasce, tanto per essere chiari) che nulla hanno a che fare

con il problema serio della valutazione e che in ogni caso, come CGIL, abbiamo combattuto e contribuito a superare.

Infine, siamo convinti che un meccanismo di questo genere, all'interno del MIT, non tenga conto della reale situazione degli Uffici: sottorganico, difficoltà ad esperire il mandato istituzionale, carichi di lavoro enormemente dilatati nel tempo a fronte del mancato turnover, ci suggeriscono che le soluzioni da individuare vadano cercate in tutt'altra direzione: bisogna restituire dignità al personale a partire dal rinnovo del Contratto, bisogna porre mano ad un vero e proprio (e non più dilazionabile nel tempo) piano assunzionale di cui ancora non si vedono le premesse nella Legge di Bilancio.

Coordinatore Nazionale Fp Cgil MIT
Paolo Camardella



Roma 11 dicembre 2018

Alle strutture Regionali e Territoriali Fp Cgil

Nella giornata di ieri, nella mattinata si è svolta una riunione per la stipula dell'accordo FUA 2018 e per la definizione dei criteri per le PEO 2019. In apertura del tavolo l'amministrazione ha riferito che non è possibile percorrere la strada indicata in prima battuta, cioè escludere il personale che è stato destinatario delle precedenti PEO, perché tale discriminante potrebbe essere oggetto di contenzioso giuridico.

Per quanto attiene ai criteri da adottare l'amministrazione ribadisce che è indispensabile che la procedura sia selettiva, intendendo, pertanto, utilizzare il criterio dei test, che saranno di cultura generale per la prima area e su dispense specifiche per la seconda e la terza.

Di seguito il direttore generale ha consegnato ai presenti la tabella, richiesta nella precedente seduta, riguardante la distribuzione del personale che è stato già destinatario di una progressione per area e fascia retributiva. Dai dati è subito emersa una forte discrasia; vi sono fasce nelle quali solo il 16% del personale ha fruito di progressione e fasce in cui tale valore si attesta al 95%.

Come Fp Cgil abbiamo subito chiesto di sapere come l'amministrazione intende procedere nell'individuazione dei posti da mettere a concorso, in quanto appare evidente che non può essere utilizzata la stessa percentuale per tutte le fasce. Per noi questa distribuzione è propedeutica a tutto il resto. Solo in seguito sarà possibile individuare i criteri che, a questo punto, dovranno prevedere un maggior peso per l'anzianità di servizio. Abbiamo ribadito che riteniamo debbano essere favoriti tutti coloro che non hanno mai beneficiato di una progressione e che intendiamo stipulare un accordo che preveda il passaggio di tutto il personale in servizio al Mit in un arco temporale estremamente ridotto.

Si è poi passati alla firma dell'accordo FUA 2018. Come Fp Cgil abbiamo firmato l'accordo che prevede, all'art.6, di riservare una somma di euro 3.654.000 circa per le PEO 2019. Nel prossimo incontro, che si terrà a metà gennaio, l'amministrazione porterà al tavolo la distribuzione dei posti messi a concorso e una proposta di revisione dei criteri.

Nel pomeriggio, si è tenuta, invece, la riunione circa la proposta di modifica al sistema di valutazione. L'Amministrazione ha proposto un diverso articolato rispetto a quello presentato nella riunione scorsa. Come FP CGIL abbiamo preso atto delle modifiche intervenute positivamente circa l'eliminazione delle c.d. fasce obbligatorie di valutazione che comparivano nella prima stesura. Nel contempo, abbiamo fortemente criticato come sia rimasto il fattore che ridetermina la valutazione in base alla presenza. Noi continuiamo a pensare che la valutazione sia questione più complessa, che non possa e non debba trovare scorciatoie legate a fattori meramente quantitativi, ma che debba rilevare in termini di qualità che, evidentemente, nulla hanno a che fare con il solo essere presenti sul posto di lavoro. Abbiamo sottolineato come sia opportuno che il sistema di valutazione tuteli le condizioni dei lavoratori assunti ai sensi e per gli effetti della Legge n. 68 del 1999 ed, infine, abbiamo fortemente criticato che il punteggio massimo (venticinque punti) debba poter essere assegnato alle unità di personale cui è attribuita la maggiorazione del premio individuale nella misura individuata in sede di contrattazione integrativa (5%); intanto perché si mescola un istituto contrattuale che ha una propria finalità con un meccanismo rigido che predetermina il risultato della valutazione posta in essere dai Dirigenti, in seconda battuta, perché, come tutti i meccanismi, opera a prescindere, non tenendo conto della realtà effettiva in cui deve essere calata la valutazione che deve poter tenere conto anche di altri fattori quale ad esempio, l'organico di riferimento e quello effettivo.

IL COORDINATORE NAZIONALE
FP CGIL MIT
Paolo Camardella



Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti

Direzione Generale del personale e degli affari generali

Confronto sui criteri generali dei sistemi di valutazione della performance **Resoconto**

In data 12 novembre 2018 la Direzione generale del personale e degli aa.gg. ha trasmesso per informativa alle OO.SS. dell'Area Dirigenza e dell'Area Livelli lo schema di decreto per l'aggiornamento del sistema di misurazione e valutazione del MIT, al contempo convocando, ai sensi degli artt. 5 del CCNL del 12 febbraio 2018 (Area Livelli) e 21 del CCNL 21 aprile 2006 (Area Dirigenza), le medesime OO.SS. per il **20 novembre 2018** per un confronto in merito alle modifiche apportate ai criteri generali dei sistemi di valutazione della performance.

In tale sede sono state illustrate alle OO.SS. la ratio ed i contenuti dello schema di decreto di cui sopra, con particolare riferimento a:

- introduzione delle valutazioni espresse dagli *stakeholder* ai fini della misurazione e valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi dei dirigenti titolari di centro di responsabilità (paragrafo 3.2 del Sistema di misurazione e valutazione della *performance*);
- introduzione della valutazione negativa, debitamente motivata, con un punteggio pari a zero, attribuita per reiterata violazione degli obblighi concernenti la prestazione lavorativa, stabiliti da norme legislative o regolamentari, dal contratto collettivo o individuale, da atti e provvedimenti dell'amministrazione, con riferimento alle violazioni commesse, ai sensi dell'articolo 22, comma 13, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, successivamente al 22 giugno 2017 (paragrafo 3.2 del Sistema di misurazione e valutazione della *performance*);
- rimodulazione del punteggio di risultato del personale in base al coefficiente del contributo individuale al raggiungimento dell'obiettivo, individuato con riferimento al numero di ore lavorate nell'anno (paragrafo 2.1.3 e 2.1.4 del Manuale operativo per il sistema di valutazione del personale);
- rimodulazione del punteggio di risultato dei dirigenti in base al coefficiente del contributo individuale al raggiungimento dell'obiettivo, individuato con riferimento al numero dei giorni lavorati nell'anno (paragrafo 2.1.3 e 2.1.4 del Manuale operativo per il sistema di valutazione dei dirigenti);
- attribuzione da parte del valutatore di un punteggio diverso a ciascuno dei dirigenti appartenenti alla propria struttura organizzativa, con riduzione di dieci punti del punteggio attribuito se il dirigente di seconda fascia valutato non abbia ottemperato alla differenziazione delle valutazioni di cui al punto 2.2.3 del Manuale operativo per il sistema di valutazione del personale ovvero se il dirigente di prima fascia valutato non abbia attribuito un punteggio diverso a ciascuno dei dirigenti appartenenti alla propria struttura organizzativa, se non più di 9, ovvero il medesimo punteggio a non più di due dirigenti, se più di 9 (paragrafo 2.2.7 del Manuale operativo per il sistema di valutazione dei dirigenti);

- riduzione da parte del valutatore di dieci punti del punteggio attribuito se il titolare del Centro di responsabilità valutato non abbia attribuito un punteggio diverso a ciascuno dei dirigenti di prima fascia appartenenti alla propria struttura organizzativa, se non più di 9, ovvero il medesimo punteggio a non più di due dirigenti, se più di 9 (paragrafo 4.2.7 del Manuale operativo per il sistema di valutazione dei dirigenti preposti ai Centri di responsabilità);
- attribuzione del punteggio di 25 punti, al numero massimo delle unità di personale, fissato in sede di contrattazione integrativa, cui è attribuita la maggiorazione del premio individuale di cui all'articolo 78 del CCNL Comparto Funzioni Centrali sottoscritto il 12 febbraio 2018 ed attribuzione al restante personale un punteggio diverso, da 5 a 23, a ciascuna unità di personale, se i valutati non sono più di 19; del medesimo punteggio a non più di due unità di personale, se i valutati sono più di 19 e non più di 38, analogamente incrementando, per intervalli di numerosità da 39 a 57, da 58 a 76, e così via (paragrafi 2.2.3 del Manuale operativo per il sistema di valutazione del personale).

La proposta è stata contestata da tutte le OO.SS. sia dell'Area Dirigenza che dell'Area Livelli. In particolare, pur condividendo un sistema che consenta una differenziazione nelle valutazioni, hanno definito inaccettabile un criterio che ne estremizzi il concetto al punto da creare un sistema di differenziazione ex ante ed automatico che oltre a deresponsabilizzare la dirigenza si pone in contrasto con le capacità di giudizio richieste al dirigente dalla normativa vigente.

Contrarietà è stata espressa anche sul correttivo al punteggio di risultato in base alle presenze in servizio del personale. Oltre al fatto che la presenza non è necessariamente indice di produttività e di merito, nelle assenze sono contemplati istituti previsti da norme di legge che costituiscono un diritto del lavoratore. Il sistema proposto di fatto penalizza le categorie protette e determina discriminazioni di genere, età e disabilità.

Per quanto poi riguarda la dirigenza, legare la valutazione alla presenza in servizio si pone chiaramente in contrasto con la *mission* contrattuale del conseguimento degli obiettivi.

Quanto sopra è stato ribadito dalle OO.SS. anche nell'incontro con il Sig. Ministro ed il Capo di Gabinetto del **23 novembre 2018**.

Il confronto con le OO.SS. è proseguito il **10 dicembre u.s.**, a seguito di convocazione da parte della Direzione generale del personale e degli aa.gg. che, sulla base delle posizioni emerse nei precedenti incontri, ha proposto un nuovo schema di decreto per l'aggiornamento del sistema di misurazione e valutazione di questo Ministero.

La proposta del 10 dicembre innova quella del 20 novembre sui seguenti aspetti:

- le valutazioni espresse dagli stakeholder devono essere debitamente dimostrate e documentate;
- resta ferma la rimodulazione del punteggio di risultato del personale in base al coefficiente del contributo individuale al raggiungimento dell'obiettivo, individuato con riferimento al numero di ore lavorate nell'anno ma, nel calcolare i giorni di assenza sono computati esclusivamente:
 - a. i primi 10 giorni di ciascun periodo di assenza per malattia di qualunque durata, con le eccezioni indicate dall'articolo 71, comma 1, del decreto legge n. 112/2008, convertito in legge n. 133/2008;


- b. le aspettative non retribuite ed i congedi non retribuiti (ai sensi dell'articolo 9, comma 3 del decreto legislativo 150/2009, ai fini della valutazione della performance individuale il congedo parentale è sempre considerato effettiva presenza a prescindere dal regime retributivo applicato);
 - c. sospensioni cautelari dal servizio, assenze per sciopero, periodi di distacco sindacale”;
- viene soppresso l’obbligo di attribuire un punteggio diverso, da 5 a 23, a ciascuna unità di personale, se i valutati non sono più di 19; del medesimo punteggio a non più di due unità di personale, se i valutati sono più di 19 e non più di 38, analogamente incrementando, per intervalli di numerosità da 39 a 57, da 58 a 76, e così via;
 - viene eliminata qualunque modifica relativa al Manuale operativo per il sistema di valutazione dei dirigenti.

In tale ultimo incontro, le OO.SS., pur apprezzando la limitazione solo ad alcune tipologie di assenza, hanno ribadito quanto già espresso in precedenza a proposito del correttivo delle assenze al punteggio di risultato del personale. In subordine, pur non condividendo il sistema, a volerlo ritenere l’unico metodo oggettivo di valutazione, con riferimento al punto c), hanno chiesto espressamente di escludere dal computo le assenze per sciopero e i periodi di permessi/distacco sindacali.

Unanime è risultata inoltre la posizione critica rispetto alla assegnazione del punteggio massimo di 25 punti al 5% del personale. Al riguardo, le OO.SS., deprecando l’automatismo del sistema, hanno sottolineato che il tetto (puramente economico) del 5% fissato in sede di contrattazione integrativa per l’attribuzione della maggiorazione del premio individuale non esclude che il dirigente possa assegnare il massimo del punteggio a più dipendenti per poi individuare il 5% dell’eccellenza sulla base di criteri ulteriori.

Esaurita quindi la fase del confronto con le organizzazioni sindacali, effettuata nel rispetto delle disposizioni contrattuali vigenti, la Direzione generale del personale e degli affari generali ha preso atto delle osservazioni formulate in tale sede ed ha redatto una nuova proposta di schema di decreto per l’aggiornamento del sistema di misurazione e valutazione di questo Ministero, che ha sottoposto all’OIV per le valutazioni di competenza.

IL DIRIGENTE
(Dr.ssa Silvana TRANSIRICO)



SILVANA TRANSIRICO
21 gen 2019 12:22