



Ministero Economia Finanze

Appunti riunione del 17 dicembre 2020

Sistema di valutazione performance individuale 2019

Si è svolta in data 17 dicembre l'informativa in merito agli esiti della valutazione 2018 del personale delle aree e istruzioni applicative 2019.

Nel merito della convocazione non potendo intervenire puntualmente rispetto alle modalità di valutazione delle performance 2018 in quanto procedimento concluso, abbiamo evidenziato al Tavolo negoziale alcune criticità contenute nelle "linee guida 2019":

- Nei "casi particolari" al punto 1 "*personale con zero presenze nel 2019*" viene indicato che la *valutazione non ha luogo, in quanto manca la base minima di osservabilità dei comportamenti.*

Ad avviso della Fp CGIL il ragionamento sul punto dovrà essere differente.

Tante sono le dinamiche connesse alla valutazione delle performance e, tra queste, le progressioni economiche (che secondo l'impegno del MEF potrà essere avviato nel primo quadrimestre 2021). La scelta di non "valutare" chi, ad esempio per genitorialità, ricovero/malattia/terapie salvavita, aspettativa anche per ragioni di studio o per assistenza a un familiare in condizione di disabilità o per altre motivazioni consentite dalla Legge, non ha maturato presenze nel corso del 2019 può rappresentare una forma di discriminazione legata alle ragioni della prolungata assenza dal Servizio.

Più corretto sarebbe assegnare a questi colleghi l'esito medio della valutazione della Struttura di appartenenza al fine di non generare "vuoti" valutativi nel fascicolo del collega.

- Nei "casi particolari" al punto 4 viene indicato che negli uffici di diretta collaborazione, l'acquisizione delle informazioni relative ai comportamenti è rinviata nel tempo attraverso modalità individuate ad hoc. Come FP CGIL rileviamo che il caso di non tempestività nell'acquisizione dei dati possa determinare pregiudizi alle legittime aspettative di crescita personale del collega.
- L'allegato 1 alle linee guida individua puntualmente le fattispecie di apporto partecipativo che contribuiscono a determinare l'assiduità partecipativa. Tra queste non troviamo alcune tipologie di assenze che per norma e per costante giurisprudenza sono valorizzate a "maggior tutela": è il caso dei permessi afferenti la genitorialità, i ricoveri ospedalieri, i periodi connessi all'effettuazione di terapie salvavita. Queste a titolo esemplificativo e non esaustivo. Evidente come la FP CGIL non possa condividere questo tipo di approccio con effetti potenzialmente punitivi nei confronti delle lavoratrici e dei lavoratori.

Complessivamente riteniamo necessario un ragionamento ulteriore in merito al sistema di valutazione a partire dalle performance 2020 collocandole nel giusto contesto: implementazione e sviluppo delle modalità di lavoro da remoto indotte dall'emergenza pandemica e attenzione/sensibilità al riconoscimento del valore sociale di precisate tipologie di assenze che contribuiscono a determinare l'assiduità partecipativa.

Parte del contesto lavorativo sarà determinato, dal prossimo anno, con l'adozione del Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA), ovvero il documento triennale da formalizzare entro il 31 gennaio di ogni anno dal 2021, che dovrà prevedere il ricorso alle modalità di Lavoro Agile per il 60% del personale impiegato nelle attività remotizzabili.

La norma prevede il passaggio sindacale per la condivisione del suo contenuto, e per questa ragione, la delegazione ministeriale ha garantito la convocazione a gennaio.

Sarà l'occasione, quindi, per tentare la costruzione di un percorso relazionale sui temi quali ad esempio: le attività remotizzabili, gli strumenti, le agibilità e, non da ultimo, le modalità di valutazione delle performance.

18 Dicembre 2020

FP CGIL Nazionale -MEF
Daniele Gamberini