



Pubblco Impiego - Ministero dell'Economia e delle
Finanze

AUTOVALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE MA A LORO CHI LI VALUTA?



Roma, 27/02/2020

Siamo consapevoli del fatto che l'Amministrazione del MEF non abbia improntato le relazioni sindacali sulla base dell'insegnamento del saggio proverbio popolare "Domandare è lecito, rispondere è cortesia".

Ma, a distanza di una settimana dalla nota con la quale USB MEF evidenziava una serie di importanti problematiche chiedendo di sospendere la procedura di autovalutazione (provvedendo alla correzione delle incongruenze del sistema e fissando nuovi termini di scadenza), ci saremmo aspettati, quantomeno, un messaggio dell'Amministrazione sull'intranet per rassicurare i dipendenti che si stava provvedendo ad una verifica dei dati

risultanti sulla piattaforma web.

Invece, tutto tace.

I lavoratori si ritrovano, quindi, a combattere in splendida solitudine con una piattaforma "impazzita" che non indica in maniera corretta neanche i giorni lavorati calcolati dal SIAP alla voce "assenze 2018" oltre a tutta una serie di grossolani errori concettuali (e vogliamo sperare che tali siano e che qualcuno, nell'Amministrazione del MEF, non pensi davvero di fare sul serio) quali:

- ORARIO PART TIME. Gli orari di lavoro part time non sono stati riparametrati, disattendendo totalmente quanto previsto dall'*Allegato 1 della circolare Capo dipartimento DAG sull'autovalutazione 2018* che recita testualmente: *"Il tempo di lavoro effettivamente svolto nell'ambito dei diversi regimi di "tempo parziale" (part time) verrà scomposto in termini di "minuti/uomo" e quindi ricomposto nell'equivalente numero di giornate standard di lavoro (full time equivalent), in maniera tale da essere reso compatibile con la classificazione presente nel prospetto"*.

Così, in questo momento, anche se a presenza piena sul proprio orario di lavoro parziale (in base al quale, è bene ricordarlo, viene decurtata la retribuzione mensile), il lavoratore in part time non si vedrà mai riconosciuto lo stesso livello di *assiduità partecipativa* del full time.

- RIPOSI COMPENSATIVI INTERA GIORNATA. I riposi compensativi intera giornata corrispondono contrattualmente al recupero di prestazioni lavorative effettuate oltre il normale orario di lavoro e non retribuite, quindi non devono essere calcolate come giornate di assenza.

In buona sostanza, il dipendente resta coscientemente a lavorare oltre il proprio orario per le esigenze dell'Amministrazione, non viene retribuito per il lavoro straordinario effettuato perché le risorse non sono sufficienti e quando usufruisce, in base ad un istituto contrattuale, di una giornata di riposo utilizzando le ore di lavoro che non gli sono state pagate, viene incredibilmente penalizzato nel calcolo delle presenze per la valutazione. Qualcuno si è accorto di questo corto circuito?

- FORMAZIONE OBBLIGATORIA e SERVIZIO FUORI SEDE. La formazione obbligatoria e il servizio fuori sede sono due attività alle quali il dipendente, anche volendo, non può sottrarsi e sono, a tutti gli effetti, prestazione lavorativa al di fuori della propria sede di lavoro, pertanto in alcun modo (anche in assenza di timbratura) potrà essere considerata come assenza dal servizio.

Non c'è che dire, lo scenario è desolante. La USB MEF aveva denunciato fin da subito i pericoli dell'adozione di un sistema di valutazione della performance individuale così come previsto dal CCNL Funzioni Centrali (di cui USB risulta unica non firmataria) e i "brillanti" risultati conseguiti da Amministrazione e sindacati complici sono impietosamente sotto gli

occhi di tutti.

Non solo al MEF, dalla competenza 2018, una buona parte del salario accessorio viene distribuito con criteri sull'assiduità partecipativa penalizzanti per le categorie di lavoratori più fragili (la famigerata franchigia di 45 giorni) ma una parte di questo stesso salario verrà distribuito sulla base dei risultati di questo sistema di valutazione della performance individuale strutturato biicamente sulla mera presenza effettiva. E siamo pronti a scommettere che, per i prossimi anni, le risorse destinate a tale scopo aumenteranno considerevolmente. Così come sappiamo perfettamente (le norme contrattuali sono molto chiare) che i punteggi ottenuti sulla performance individuale saranno adottati, insieme ad anzianità e titolo di studio, come criterio per il conseguimento degli sviluppi economici.

Ed è assolutamente surreale, per non dire squallido, che, in questo contesto, l'Amministrazione del MEF proponga ai dipendenti del Ministero corsi digitali per la valorizzazione delle loro competenze personali in materia di cura, genitorialità e accudimento di familiari anziani. Con un progetto dal taglio molto anglosassone, sin dal nome "Mef for Life", tra termini tecnici presi a piene mani dal mondo della formazione, della psicosociologia e della tecnologia più avanzata (*Life Based Learning-Master-Caregiver-Webinar-Streaming...*) il MEF promuove il sociale ma allo stesso tempo non ha permesso nemmeno il conteggio come presenza delle giornate di formazione.

A fronte di tutto questo, le lavoratrici e i lavoratori del MEF devono rigettare ogni ipotesi di autovalutazione senza che intervengano le dovute correzioni ai dati acquisiti dal sistema. Meritiamo rispetto e dignità!

Visto il colpevole silenzio dell'Amministrazione e considerato che la piattaforma web dell'autovalutazione non prevede la possibilità di segnalare al valutatore le eventuali incongruenze dei dati inseriti a sistema riscontrate dal valutato, la USB indice da subito lo stato di agitazione dei lavoratori del MEF.

Allo stesso tempo, questa Organizzazione Sindacale invita tutti i lavoratori che abbiano riscontrato discordanze sui dati riferiti alle presenze caricati a sistema ad inviare all'Amministrazione e a mef@usb.it il modulo in allegato per segnalare l'accaduto e chiedere il ricalcolo delle giornate validamente imputabili per l'autovalutazione 2018.

SALARIO DIRITTI DIGNITÀ