Pubblico Impiego - Ministero dell'Economia e delle Finanze

CORREVA L'ANNO…

Roma, 25/11/2015

Correva l'anno 2010 quando l'Amministrazione del MEF presentò, in ottemperanza alle famigerate norme Brunetta (D. Lgs. 150/09), il DM istitutivo del sistema di valutazione del personale (**Sivap**) e predispose la struttura operativa da testare nel 2011 e mandare a regime nel 2012.

La suddetta struttura lanciava il meccanismo della valutazione della performance individuale con la percentualizzazione tra i risultati della struttura organizzativa ed il contributo del singolo lavoratore misurato numericamente mediante uno schema contenente le prestazioni rese, le competenze dimostrate e l'assiduità partecipativa.

Ovviamente, per assicurare il miglior funzionamento della "*macchina valutativa*", fu predisposta la compagine gerarchica incaricata della gestione del processo con a capo un Dirigente avente funzioni di "Sommo Valutatore", detentore del potere assoluto sul voto-valutazione finale.

A novembre 2011 finiva il primo anno di sperimentazione del Sivap e la USB MEF lo

salutò confezionando e consegnando all'Amministrazione un pacco dono natalizio contenente tutte le schede di rifiuto/impugnazione del voto finale da parte dei lavoratori. L'Amministrazione prorogò la sperimentazione del sistema di valutazione anche per l'anno 2012.

Dopo due anni di collaudo fallimentare il Sivap, sempre contrastato dalla nostra Organizzazione Sindacale, scomparve nel nulla e finì, giustamente, nel dimenticatoio.

Questa è la cronistoria della "biennale" esistenza del Sivap, cui nessuno più aveva pensato fino al 24 ottobre 2014 quando l'Amministrazione inviò alle OO.SS. lo schema del DPCM recante la determinazione dei limiti e delle modalità di applicazione delle disposizioni dei titoli II e III del D. Lgs. 27 ottobre 2009 n. 150 al Ministero dell'Economia e delle Finanze e alle Agenzie Fiscali.

In sintesi entrava in scena al MEF il recepimento delle odiose norme Brunetta sulla meritocrazia, con tutte le implicazioni previste dal D. Lgs. 150/09.

L'Amministrazione, con una breve riunione durante la quale non furono rese note le motivazioni e le esigenze poste alla base della realizzazione del provvedimento, formalizzò la semplice informazione, senza potere d'intervento, sul DPCM in questione per poi procedere alla conseguente emanazione.

Qualche giorno fa, con la convocazione per il 26 novembre alle ore 15:30, l'Amministrazione ha attualizzato il passato presentando alle OO.SS. le statuizioni della sentenza del Consiglio di Stato n. 4713/2015 del 29/09/15. Tale deliberazione ordina al MEF e alle Agenzie Fiscali di provvedere all'adozione del Sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale e del Piano della Performance entro 180 giorni dalla data di comunicazione o notifica della sentenza.

A titolo meramente informativo si fa presente che la sentenza scaturisce da un ricorso di un sindacato della dirigenza contro l'attuale sistema di valutazione della prestazione dirigenziale, rigettato dal TAR in prima istanza e accolto in appello dal Consiglio di Stato nei sensi sopra riportati.

Nella lettura delle motivazioni di accoglimento del ricorso in appello è, inoltre, da notare che il Consiglio di Stato rafforza le proprie tesi anche in considerazione del fatto che il MEF, nelle proprie memorie "difensive", ha affermato di aver già sperimentato il Sistema di valutazione della performance del personale delle aree ed è soltanto in attesa del perfezionamento del relativo DPCM di attuazione (quasi come

se il MEF non aspettasse altro che questo pronunciamento giudiziario).

Nella riunione del 26 novembre è probabile che si tenti di liquidare la questione dichiarandone l'ineludibilità e rimarcando il fatto che, al momento, l'applicazione del sistema di valutazione della performance per il personale delle aree non avrebbe effetti concreti fino al rinnovo del CCNL del comparto Ministeri.

La USB ritiene invece che questo strumento odioso produca conseguenze negative già per la sola ragione che esista.

Poi, quando sarà pienamente operativo, gli effetti saranno ancora più devastanti ed immediatamente percepibili dai lavoratori, così come è stato durante i due anni di sperimentazione del Sivap.

La "meritocrazia brunettiana" è stata, ed è ancora, il principale strumento mediatico di colpevolizzazione degli impiegati pubblici ed il grimaldello attraverso il quale si vuole realizzare la destrutturazione del contratto collettivo e l'azzeramento della cultura solidaristica del lavoro.

La USB non ha mai smesso di contrastare i contenuti infami del D. Lgs. 150/09 e al MEF continuerà a battersi per impedire l'applicazione di qualsiasi sistema penalizzante per il salario e la dignità dei lavoratori.

Sempre nella riunione del 26 novembre p.v. la USB MEF è anche intenzionata a chiedere l'immediato avvio di un nuovo percorso di sviluppi economici all'interno delle aree, a partire da quelli concernenti i lavoratori che ne sono rimasti esclusi nel 2011.

La nostra Organizzazione Sindacale ritiene, infatti, che al MEF ci siano le condizioni per poter costruire un sistema di passaggi ciclico che non solo garantirebbe ai lavoratori una doverosa progressione di carriera ma, di fatto, stabilizzerebbe il FUA in busta paga sottraendolo alle incursioni normative appena sventate con la lotta di tutti i lavoratori del MEF dei giorni scorsi o a quelle in costruzione con la riesumazione del Sivap!

Terremo come sempre informati i lavoratori sugli esiti dell'incontro.