



Pubblico Impiego - Ministero dell'Economia e delle  
Finanze

SMVP S(istema) M(isurazione) V(alutazione) P(aradosale)



Roma, 05/02/2021

Correva l'anno 2010 il Mondo girava senza mascherine e il gel disinfettante era roba da chirurghi ma una cosa era già presente allora come oggi si trattava del sistema di valutazione della performance individuale.

Come un virus, la valutazione, incominciava a insinuarsi tra le lavoratrici e i lavoratori del MEF quando l'Amministrazione 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, che riapparve il 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. Tra Leggi, DPCM, sentenze del Consiglio di Stato nel 2015 il MEF arrivò alla fase 2 ovvero all'adozione del Sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale e del Piano della Performance. Poi dopo un percorso durato quasi un anno segnato dal silenzio e da qualsivoglia forma di condivisione l'Amministrazione era quasi pronta a dare alla luce il nuovo sistema di valutazione.

Era il lontano 2017 partiva la fase 3 e l'Amministrazione aveva definito il documento di Policy in materia di valutazione e si era prodigata a elencare la bontà e la giustizia del sistema di valutazione che stava mettendo a punto. Oltre alle ricadute sul salario accessorio il sistema di valutazione sarebbe divenuto tra l'altro determinante nelle vite delle lavoratrici e dei lavoratori del MEF per la formazione, per l'ottenimento di incarichi, per le future progressioni economiche e per l'attribuzione delle posizioni organizzative. Partiva così l'applicazione della "meritocrazia brunettiana" al Ministero dell'Economia e delle Finanze.

La spacciata "rivoluzione culturale" di un nuovo approccio al lavoro da intendersi come realizzazione di una *performance* soggetta a pesatura da parte di un dirigente/valutatore, opportunamente formato e culturalmente progredito, ha sempre mirato a sminuire la reale portata delle ricadute del sistema di valutazione sul "tessuto sociale" degli uffici e sul salario accessorio, le progressioni di carriera e sul rapporto di lavoro. La valutazione è, in realtà, il grimaldello utilizzato per inserire la logica di competizione e del libero mercato all'interno del rapporto di lavoro dei pubblici dipendenti. A ciò si deve aggiungere che la logica fondante dei sistemi di valutazione è costituita dalla contrattazione individuale tra valutato e valutatore nella quale si definisce la prestazione dalla quale deriveranno salario e diritti al di fuori della contrattazione e delle tutele collettive.

Come ogni "rivoluzione culturale" che si rispetti anche questa doveva essere condivisa e diffusa. Cominciarono così dei surreali tavoli tecnici dove l'Amministrazione, nell'affinare uno degli strumenti più infami adottati contro i lavoratori, avrebbe cercato condivisione e complicità nei sindacati. Nel corso dei lavori si pose l'accento sulle finalità qualificanti per il personale valutato, che va capito, studiato compreso e valorizzato... sempre senza affondare

il colpo, senza fare riferimento alle ricadute economiche e professionali. Avanti quindi a testa bassa con davanti agli occhi l'articolo 20 del D.lgs. n. 74 del 2017 che elenca gli strumenti per premiare il merito e le professionalità!!

USB sin da subito dichiarò la sua posizione di contrasto, a tutti i livelli, ai provvedimenti adottati per la valutazione della performance individuale per le ricadute che tale sistema avrebbe avuto sul tessuto sociale degli uffici e sul salario accessorio, le progressioni di carriera e sul rapporto di lavoro.

Tuttavia il processo era oramai avviato e si arrivò agli atti con i quali il MEF si dava il suo Sistema di Misurazione e Valutazione del Personale. La nostra Organizzazione Sindacale mise in guardia i lavoratori riguardo la devastante concretezza degli effetti di tale sistema, che produrranno nuove differenziazioni nei diritti generali e salariali dei lavoratori, mentre l'Amministrazione e alcune OO.SS., che rivendicano la loro coerenza alla firma del CCNL Funzioni Centrali, guardavano alla "grande bellezza" del modello organizzativo generato dal sistema di valutazione.

Si arriva così ai nostri giorni alla fase finale e come si dice dato che *al peggio non vi è mai fine* alle già pesantissime ricadute che le problematiche riguardanti il sistema di valutazione della performance individuale porteranno ai lavoratori ci si è messa di mezzo l'incongruenza di una valutazione retroattiva di due anni, senza contare che è una quotazione dei comportamenti ed è del tutto ancorata a criteri soggettivi, che non prevede alcuna forma di revisione interna. Se ciò non bastasse dopo i risultati della recente tornata di valutazioni si è scoperto che anche l'algoritmo utilizzato per il calcolo della assiduità partecipativa non funziona. USB da tempo ha chiesto all'Amministrazione di intervenire per le dovute correzioni ma pare ancora non essere stato fatto visto l'imbarazzante balletto al quale sono costretti ad assistere i lavoratori riguardo i risultati prima ufficializzati e successivamente ritirati.

Ribadiamo la nostra forte contrarietà ad un sistema di valutazione della performance individuale che continua ad alimentare al Mef un'odiosa "guerra tra poveri", che mette i lavoratori uno contro l'altro. Stiamo assistendo alla penalizzazione di colleghi che usufruiscono della legge 104 o che hanno avuto ricoveri ospedalieri che solo per questo motivo non vedranno il loro codice alfanumerico nella Lotteria dei bravissimi!

Per chi volesse approfondire riportiamo di seguito i link dei nostri notiziari sull'argomento.

<https://tesoro.usb.it/leggi-notizia/valutazione-personale-delle-aree-siamo-in-fase-4-no-forse-3-o-ancora-prima-comunque-sia-voto-2-1317.html>

<https://tesoro.usb.it/leggi-notizia/frd-2019-alla-faccia-della-contrattazione-1738.html>

<https://tesoro.usb.it/leggi-notizia/valutazione-2018-ipse-dixit-1920.html>

<https://tesoro.usb.it/leggi-notizia/autovalutazione-2018-la-usb-pi-mef-chiede-il-rinvio-della->

[scadenza-1021.html](#)

<https://tesoro.usb.it/leggi-notizia/autovalutazione-della-performance-ma-a-loro-chi-li-valuta-1004.html>

<https://tesoro.usb.it/leggi-notizia/usb-mef-denuncia-le-pesanti-problematiche-del-sistema-di-autovalutazione-performance-individuale-1613.html>

<https://tesoro.usb.it/leggi-notizia/salario-accessorio-al-mef-e-piano-sostruzioni-un-gioco-dazzardo-finito-male-una-toppa-peggiore-del-buco-0926.html>

<https://tesoro.usb.it/leggi-notizia/i-normalizzatori-1428.html>

<https://tesoro.usb.it/leggi-notizia/valutazione-una-vita-da-mediano-ma-poi-decide-il-10.html>

<https://tesoro.usb.it/leggi-notizia/no-alla-valutazione-si-alla-perequazione.html>

<https://tesoro.usb.it/leggi-notizia/valutazione-la-stravagante-audacia-dellineffabile-dott-ciccarelli.html>

<https://tesoro.usb.it/leggi-notizia/i-tavoli-tecnici-sulla-metodologia-di-valutazione-il-grande-inganno-della-condivisione.html>

<https://tesoro.usb.it/leggi-notizia/valutazione-lindividualismo-senza-diritti.html>

<https://tesoro.usb.it/leggi-notizia/valutazione-e-bello-ma-attenti-allombrello.html>

<https://tesoro.usb.it/leggi-notizia/correvano.html>