

Alla Direzione Generale per le politiche
del personale, l'innovazione, il bilancio e
la logistica (già D.G.RUAG)

Divisione II

Oggetto: osservazioni a seguito dell' incontro sindacale del 9.11.2011

In riferimento al documento sul sistema di valutazione presentato alle OO.SS. in data 9 novembre 2011, il coordinamento UIL- PA dirigenti del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ritiene che l'aver definito i criteri di applicazione e le modalità operative del sistema di misurazione e valutazione delle *performance* soltanto a novembre 2011, determina l'assoluta impossibilità di darne un'applicazione coerente e corretta da parte dei dirigenti del Ministero del Lavoro con decorrenza dal mese di gennaio 2011, aprendo la strada ad un prevedibile contenzioso rispetto alla formazione delle graduatorie di merito così come indicate a pag. 6 del documento.

Le suddette graduatorie di merito potranno infatti essere utilizzate soltanto per la ripartizione del c.d. dividendo dell'efficienza e per gli effetti giuridici, in base al mutato quadro normativo venutosi a determinare a seguito dell'art.16 comma 5 della legge 111 del 15 luglio 2011 e dell'art.6 comma 1 del decreto legislativo n.141 del 1 agosto 2011.

A questo riguardo si ritiene pertanto assolutamente opportuno ed anche in linea con le disposizioni normative prevedere il pieno avvio del nuovo sistema di valutazione delle aree funzionali e della dirigenza a decorrere dall'anno successivo alla sua definitiva e formale approvazione da parte del Ministero, vale a dire dal mese di gennaio 2012, anche per tener conto del mutato assetto organizzativo intervenuto con il DPR n.144 del 7 aprile 2011, pubblicato soltanto a settembre 2011 e che andrà a regime prevedibilmente proprio ad inizio del prossimo anno.

Si ritiene comunque ed in ogni caso assolutamente inaccettabile la previsione di casi particolari di esclusione dal sistema di valutazione previsti a pag.10 del documento, in quanto appare imprescindibile che le medesime regole siano applicate per qualunque figura dirigenziale e per tutto il personale delle aree funzionali appartenente al medesimo Dicastero.

Si evidenziano poi maggiori criticità ed un rischio elevatissimo di contenzioso qualora il nuovo sistema per la valutazione delle aree funzionali dovesse essere utilizzato anche nell'ambito degli accordi integrativi negli uffici centrali e territoriali per la ripartizione delle risorse del FUA 2011.

In questo ambito vige infatti la sopra richiamata disposizione normativa che impedisce ogni differenziazione retributiva in fasce (ovvero in graduatorie di merito) fino alla prossima tornata contrattuale successiva al quadriennio 2006-2009, con la sola esclusione dell'eventuale dividendo per l'efficienza.

L'accordo nazionale sulla ripartizione del fondo di produttività, siglato peraltro in data anteriore alle modifiche di agosto, prevede espressamente che siano utilizzati piani operativi e piani individuali di lavoro mutuati direttamente dal sistema di valutazione.

E' di tutta evidenza che qualora i dirigenti dovessero utilizzare le risultanze del medesimo sistema di valutazione sia per la formazione delle graduatorie di merito, sia per la ripartizione delle risorse del fondo di produttività in base all'accordo nazionale e agli accordi di sede, rischiano una palese violazione di quanto previsto dall'art.6 comma 1 sopra richiamato, poiché è ben noto che il fondo di produttività risulta composto sia di somme certe e variabili, sia del c.d. dividendo dell'efficienza.

Si ritiene quindi necessario ed urgente un chiarimento ministeriale con il quale si precisi che per la ripartizione delle risorse, fermo restando il necessario collegamento della produttività con i risultati conseguiti rispetto agli obiettivi assegnati con i piani operativi e con i piani di lavoro individuali, gli accordi di secondo livello possano prescindere dalle risultanze finali del sistema di valutazione, il quale prevede invece sia la misurazione della performance operativa (conseguimento degli obiettivi assegnati nei piani) sia la valutazione dei comportamenti organizzativi, valutazione che potrebbe essere necessariamente condizionata dalla necessità di collocare il personale nelle c.d. "fasce di merito disponibili per la struttura".

L'Aquila 14 novembre '11

Il coordinamento UIL – PA dirigenti

del Ministero del Lavoro e Politiche Sociali

(Giovanni De Paulis)
