

Riorganizzazione delle strutture territoriali e sistema di misurazione e valutazione della performance: criticità

In questi giorni sono pervenute alla scrivente O.S. segnalazioni su quello che si sta verificando nelle sedi territoriali per effetto del D.D. 22 del 29 febbraio 2024 e della successiva circolare n. 2 del 5 marzo 2024.

Secondo quanto prevede tale circolare tutti i Dirigenti delle sedi territoriali (Interregionali, IAM e territoriali) dovevano predisporre lo schema di provvedimento di organizzazione con la sola articolazione delle strutture degli uffici di competenza corredato del relativo organigramma sulla base dei criteri dettati dal Decreto Direttoriale n. 22 del 29 febbraio 2024 da trasmettere alla DIL competente e alla DC Risorse al fine di una verifica di uniformità e conformità entro il 18/03/2024.

In primis, sono giunte notizie dagli uffici territoriali di una notevole attenzione riservata alla **formazione dei Team all'interno del Processo di Vigilanza** ma lo stesso trattamento non si può dire che venga applicato per gli altri Processi nonostante in questi vi sia non solo la consistenza numerica ma anche le adeguate professionalità, optando, invece, per Processi privi di Team. (I teams possono essere costituiti anche da sole tre unità compreso il Capo Team, ad eccezione dei teams di vigilanza ordinaria).

Ma le indicazioni dettate dal decreto 22/2024 valgono solo ad intermittenza? Per l'ennesima volta viene lasciato libero arbitrio su una limitazione della crescita professionale di chi già, oggi, ha le adeguate competenze e svolge di fatto negli uffici le attività previste da tali ruoli, seppure privo di stelletta e delle relative indennità. Per non parlare del danno economico del Capo Processo interessato che in assenza di Teams si vedrà corrispondere una remunerazione inferiore così come prevede il nuovo Regolamento per il conferimento e revoca delle Posizioni Organizzative,

Inoltre, ci viene segnalata grande preoccupazione per la riorganizzazione che coinvolge il **personale informatico**, una categoria che negli anni, e nel silenzio assoluto, nonostante l'esiguità dei numeri, ha sempre assicurato la funzionalità degli uffici le cui attività sono tutte dipendenti dal mezzo informatico, per non scordarci del contributo determinate durante il periodo del Covid che ha permesso la continuità dell'azione amministrativa.

Oggi il nuovo Decreto prevede l'istituzione presso gli Interregionali di un "**Processo attività Informatiche**" e tre teams ciascuno competente in relazione agli ambiti territoriali che verranno individuati, il cui personale dipenderà funzionalmente dalla DIL e potrà prestare servizio presso le sedi territoriali di assegnazione da cui dipenderà giuridicamente.

Sembrirebbe che nel mese di marzo sia stata fatta una ricognizione da parte delle Direzioni Interregionali sul numero dei funzionari informatici in servizio presso le sedi territoriali di competenza per poi chiedere un'integrazione anche di personale amministrativo sia dell'area dei funzionari che dell'area assistenza che svolge attività informatiche.

Ciò ci fa comprendere e ci dà la conferma di quello che da tempo sosteniamo, ossia il numero limitato e insufficiente di personale che effettivamente svolge le funzioni proprie del profilo

informatico nelle sedi territoriali. E' peraltro da segnalare che in qualche caso le competenze informatiche sono svolte da personale che non ha il profilo informatico, evidenziando così la forte carenza di tali professionalità nell'era della digitalizzazione. Di conseguenza, appare del tutto evidente che si faccia affidamento sempre sui pochi "eroi" rimasti a tappare i buchi, facendo palesare anche l'ipotesi di interventi su altre sedi diverse da quella di assegnazione (basta leggere fra le righe le competenze attribuite al Processo Attività Informatiche – nota 05/03/2024 "conduzione dei sistemi informatici in funzione del miglioramento dell'assistenza di prossimità per gli interventi non gestibili da remoto").

Vogliamo sperare che per i poveri informatici rimasti il ricorso all'impiego, al di fuori della propria sede di servizio, avvenga solo ed esclusivamente su base volontaria.

L'amministrazione non può pensare con pochi numeri e a costo zero di coprire un territorio ed un'utenza così vasta sulle spalle dei lavoratori a fronte di milioni di euro spesi negli ultimi anni per applicativi e sicurezza ed un sistema di help desk totalmente esternalizzato sulla cui efficienza e funzionalità, al momento, è meglio non soffermarci.

Ci si augura che le commissioni, che verranno istituite presso ogni Direzione interregionale, valutino con responsabilità le effettive competenze e professionalità che comunque nell'Amministrazione sono presenti e ben note.

Non per ultimo, ma sintomatico della scarsa considerazione della categoria, è che per gli informatici non è mai stato previsto nel tempo alcuna forma di incentivazione e/o indennità né l'attività di formazione offerta dall'Amministrazione (Syllabus, SNA e Corsi Valore PA) è propedeutica all'accrescimento della professionalità.

Per quanto riguarda il capitolo "trasparenza", sembra ormai ricorrente ricevere dalla competente Direzione Centrale puntuali istruzioni e direttive rispetto alla trasparenza ma ci si chiede come questo si possa conciliare, ad esempio, con la gestione degli adempimenti legati al sistema di misurazione e valutazione delle performance, in un Ente che sta facendo dell'informatizzazione e della digitalizzazione (PNRR) una delle sue mission, ma che lascia poi "al caso" la tracciabilità (leggasi la protocollazione) di tutti gli step previsti dal sistema di valutazione (predisposizione piani di lavoro, monitoraggio intermedio, verbalizzazioni su riunioni dei gruppi di lavoro e valutazione finale che è un vero e proprio atto di notifica impugnabile dal dipendente).

Per non parlare dello stesso sistema di misurazione e valutazione della performance in uso che si è rivelato totalmente inadeguato e che ha creato sino ad oggi solo malcontento tra il personale tutto e in alcuni casi anche penalizzazioni che si ripercuotono non solo sulla distribuzione dell'FRD ma soprattutto sulle progressioni per l'attribuzione dei differenziali stipendiali. Problematiche analoghe si sono verificate anche per il personale dirigente che in molti casi si è visto inspiegabilmente penalizzare nonostante il raggiungimento di tutti gli obiettivi.

Ci sembra sia arrivato il tempo di cambiare le regole visto che l'intero sistema è nato con un accordo di revisione tra amministrazione e sindacati in ragione del suo impianto ex novo che avrebbe necessitato di aggiustamenti e revisioni dopo il primo anno di sperimentazione.

Nulla di tutto questo è stato fatto e il sistema ad oggi risulta completamente disallineato rispetto al nuovo impianto delineato dalla riorganizzazione, in cui ci sono peraltro ruoli/figure che il sistema originario non contempla. Riteniamo che il SMVP debba essere prontamente aggiornato o addirittura riattualizzato sulla base del nuovo assetto organizzativo in quanto inidoneo a produrre gli effetti della valutazione che sono quelli di crescita e valorizzazione del personale tutto.

Roma, 8 aprile 2024

IL COORDINATORE GENERALE UILPA LAVORO

Ilaria Casali



Via Emilio Lepido, 46 – 00175 Roma

mail to: lavoro@uilpa.it pec to: lavoro.uilpa@pec.it