



Unione Italiana Lavoratori Pubblica Amministrazione

COORDINAMENTO MINISTERO DELL'ECONOMIA E DELLE FINANZE

Via XX Settembre, 97 - 00187 - Roma - Tel. 0647613989

mef.uilpa.it - mef@uilpa.it

SISTEMA DI PERFORMANCE (DIS)INCENTIVANTE

Come abbiamo sempre affermato, e per questo respinto, il sistema di valutazione attuale del MEF si basa quasi in modo esclusivo sulla presenza in servizio.

Adesso i nodi vengono al pettine... chi viene penalizzato? Chi magari si trova in uno stato di difficoltà di salute oppure in maternità.

Lo avevamo sottolineato che tutte le criticità, da sempre segnalate, avrebbero interessato anche i neoassunti.

Sicuramente come richiesto dalla UIL ci saranno le dovute modifiche, come più volte confermato dalla stessa amministrazione, volte a perfezionare il sistema di valutazione attuale.

Per noi è stato sempre assurdo che la performance individuale si vada a calcolare quasi esclusivamente su quanto uno sia in presenza e non, naturalmente, sul lavoro effettuato, sui risultati raggiunti e sui comportamenti organizzativi realizzati.

Addirittura, l'algoritmo architettato va a calcolare sempre le giornate lavorative dal 1/1 ... quindi se la presa di servizio fosse successiva a tale data... le giornate di presenza verrebbero incredibilmente calcolate come assenza!

Ci fa specie e sorridere che, adesso, chi ha da sempre accettato, appoggiato questo sistema di "svalutazione" si fa paladino della giustizia, ma soprattutto sostenga che il parametro da 80 a 100 va bene.

Ricordiamo che per le progressioni economiche (forse non sanno quello che firmano... ed è un brutto vizio!) è invece 90 su 100.

Sicuramente anche per gli anni pregressi è necessario apportare le dovute modifiche qualora ce ne fosse bisogno, a patto che ovviamente non comportino danni, salvo che qualche illuminato dirigente si inventi una "contro valutazione" inferiore a 100... per esempio 85 sulla risoluzione dei problemi a colleghi neoassunti... che sarebbe veramente ridicolo chiedere a chi è in fase di apprendimento, e assunti da pochi mesi, di proporre soluzioni di problematiche lavorative che solo chi ha anni di esperienza potrebbe risolvere.

Altri dirigenti che come valutazione sulla flessibilità... non si comprende cosa vuol

dire ... decide di dare 85... proponendo di aumentare a 90, e ci asteniamo dal commentare.

Se fosse così sembrerebbe, come più volte evidenziato, che la performance sia utilizzata come arma di ricatto per altre questioni... e lo sappiamo bene!

Quindi l'amministrazione deve evitare di dire che tutto va bene, perché la maggioranza dei lavoratori non si lamenta, ma visioniamo con accortezza le criticità che è necessario risolvere e rimuovere al fine di migliorare l'impianto della valutazione per tutti i lavoratori.

Il benessere e la serenità lavorativa deve essere la priorità di tutti noi e su tutti i posti di lavoro per raggiungere i migliori obiettivi.

Roma 17 novembre 2024

Il Coordinamento