



**OIV DA NON CONFONDERE CON HIV MA HA GLI STESSI EFFETTI**

L'ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE (OIV) ha recentemente adottato con Decreto Ministeriale il "Sistema di misurazione e valutazione della performance del Ministero dell'Economia e delle Finanze".

Un monitoraggio dell'attività svolta dai dipendenti, che traduce in numeri anche l'aria che si respira, non poteva che essere questa la strada maestra seguita da un'amministrazione che ha la testa sulle spalle.

**EVVIVA!!!**

La notizia non può che riempirci di gioia: finalmente a decorrere dal 1° luglio 2011, i dipendenti del MEF (che secondo noi non sono i "peggiori" lavoratori) saranno valutati in base all'attività svolta in applicazione di un contorto meccanismo numerico e di percentualizzazione delle prestazioni che fa della valutazione della performance individuale un "esclusivo" strumento ad uso e consumo del dirigente valutatore!!!

Sarebbe opportuno, però, cambiare qualcosa alle **complesse trame delle famigerate norme Brunetta**, e cioè, far valutare direttamente al personale i propri dirigenti, visto che molti di loro da qualche anno a questa parte hanno la responsabilità di portare avanti più sedi di servizio con la conseguenza che riuscire a vederne uno in una sede tre giorni di fila è un fatto straordinario e che nelle stesse sedi i dipendenti devono, tra le altre cose, sopperire giornalmente anche alla loro forzata assenza!!!

Quali potrebbero essere, quindi, gli effetti rispetto all'applicazione del sistema di valutazione da tempo attivato nei confronti dei dirigenti apicali e non?

Nessuno, se si rispettano, però, determinate condizioni.

La valutazione dev'essere effettuata sempre al rialzo, mai per difetto, se l'effetto che produce è positivo; all'insegna del ribasso più spregiudicato se, al contrario, comporta un effetto negativo.

Questa volta possiamo veramente farcela, d'altronde, se anno dopo anno i nostri dirigenti sono riusciti a far emergere solo la loro parte migliore attraverso l'inserimento dei dati (in certi casi per delega al collega di segreteria) che rappresentano l'iperattività che li contraddistingue, usando lo stesso stratagemma, i lavoratori dipendenti potranno giungere ai medesimi risultati.

Sappiamo, purtroppo, che non sarà così.

Per questo motivo non possiamo che evidenziare l'ennesimo torto che inevitabilmente la maggior parte dei dipendenti dovrà subire, soprattutto in considerazione del momento che tutti stiamo vivendo che vede i lavoratori iper-impegnati, senza esclusione alcuna, nell'espletamento delle proprie attività e nella quotidiana lotta allo sportello avviata, senza alcuna remora nei confronti dell'utenza, dal **becero decisionismo politico che non lubrifica gli ingranaggi della pubblica amministrazione, anzi, getta nella mischia i suoi dipendenti come dilettranti allo sbaraglio, pompati da promesse da marinaio come quelle sullo straordinario e sulla formalizzazione degli spostamenti post-soppressione DTEF.**

**IL RINGRAZIAMENTO ALL'AMMINISTRAZIONE È DOVEROSO.**

La UILPA-MEF non è contraria al sistema di valutazione e alla sua sperimentazione, ma è avversa ad un sistema calato dall'alto senza un confronto con le parti sociali ed a un test fatto a tappeto e non utilizzando sedi campione che permetterebbero una migliore valutazione del sistema stesso.

Roma, 22 giugno 2011

Il Coordinatore Generale  
BORDINI Andrea G.