



**Unione Italiana Lavoratori Pubblica
Amministrazione**

**Coordinamento Nazionale
Ministero Interno**

Piazza del Viminale 1 – 00184 Roma tel. 06/46525905 fax 06/4871073

Sito web: www.uil-interno.it e-mail interno@uilpa.it

CIRCOLARE N. 109
del 9 DICEMBRE 2014

BENESSERE ORGANIZZATIVO: risposta del
Presidente dell'O.I.V.

Vi trascriviamo l'allegata risposta alla nostra richiesta di chiarimenti del 25.11.2014 di cui alla circolare n. 102.

Non possiamo sottacere la soddisfazione per la celerità e disponibilità mostrata dal Presidente dell'O.I.V. e soprattutto dal contenuto della risposta che conferma la validità delle criticità sottoposte alla sua attenzione. Dall'anno prossimo il monitoraggio interesserà anche tutti gli uffici di P.S. e sarà possibile ottenere anche un dato disaggregato che consenta una valutazione non solo generale ma anche dei singoli uffici.

Come avrete notato il Presidente pone l'accento sul bassissimo numero di colleghi che hanno aderito alla precedente indagine, appena l'8,15 % del campione.

Poiché ci siamo fatti interpreti immediatamente delle vostre giuste rimostranze chiediamo uno sforzo a tutti i colleghi perché dedichino qualche minuto alla compilazione del questionario. Non vorremmo che si ripeta il vergognoso risultato delle appena 11.000 email (su 3.200.000 dipendenti) con cui vi avevamo invitati a chiedere al Ministro Madia il rinnovo del contratto.

Dobbiamo tutti fare un salto culturale: affiancando agli strumenti tradizionali di contestazione (assemblee, manifestazioni, scioperi) anche quelli, soprattutto meno onerosi per i lavoratori, che la tecnologia ci fornisce.

Questa indagine ha per oggetto il grado di condivisione del sistema di valutazione e la valutazione, da parte del personale, del proprio superiore gerarchico. È un'occasione unica, non animata da spirito di vendetta, per porre

in evidenza l'adeguatezza o meno del sistema di valutazione adottato (vi ricordiamo obbligo introdotto dalla Legge Brunetta) e del proprio dirigente .

Per quanto ci riguarda come Uilpa Ministero Interno un'idea ce la siamo fatta ma deve essere confortata da un dato oggettivo che traduca statisticamente il livello di malessere che ormai pervade i nostri uffici, e della pubblica amministrazione in generale.

Nell'intenzione dell'ideatore, il sopracitato ex ministro della Funzione pubblica, le schede di valutazione avevano il compito di introdurre nel pubblico impiego moderni criteri di meritocrazia a cui un sindacato come la UIL non si sottrae. Purtroppo la valutazione si poggia su performance e target non oggettivi ma lasciati unicamente alla valutazione soggettiva dei singoli dirigenti.

La riprova è che ci giungono segnali di intere sedi che hanno conferito a tutti "il pienamente adeguato", di intere sedi che hanno conferito ancora a tutti "adeguato", di sedi in cui i giudizi sono cambiati più volte, di sedi in cui il dirigente ha chiesto persino ai lavoratori interessati di scriversi da soli il giudizio.

Sono comportamenti oggettivi o schizzo-frenici?

A questo si aggiunge il fatto che i colleghi, nella stragrande maggioranza con decenni di anni di servizio e anche con un po' di età anagrafica, hanno vissuto la vicenda come un ritorno ai banchi della scuola, con il collega vicino che aveva preso un più o un meno rispetto a lui dalla maestra.

Tutto ciò è dovuto alla mancata condivisione dei giudizi derivante: dal mancato affidamento dei compiti con precisione, dalla mancata verifica nel corso dell'anno, dalla mancanza dell'indicazione degli obiettivi da raggiungere, in poche parole dalla mancanza di una reale trasparenza.

La conclusione che ne abbiamo tratto è il fallimento dell'innovazione brunettiana in quanto in tutti gli uffici si è scatenata la guerra tra i poveri con demotivazione quasi generale, con incrinatura dei rapporti interpersonali e con la conferma, purtroppo spesso, della inadeguatezza dell'attuale classe dirigente, che, a nostro giudizio, dovrebbe essere la vera destinataria di norme selettive e meritocratiche che impediscano che determinate persone giungano in posti di responsabilità. Dovrebbero arrivare, data la delicatezza delle funzioni da svolgere, persone realmente in grado di ricoprirle.

Ma questo è forse il vero problema del nostro Paese in tutti i campi, nessuno escluso.

Ora tocca a voi..... avete tempo fino al 31 dicembre 2014.



Ministero dell'Interno

ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

Prot. OIV 999/14

Classificazione: Politiche del Personale
dell'Amministrazione Civile
e per le Risorse Strumentali e Finanziarie
Ufficio IV Relazioni sindacali

Roma, 2 dicembre 2014

09 DIC. 2014

PROTOCOLLO

OR 2104/010 - 2313

Al Dipartimento per le politiche del personale
dell'Amministrazione civile e per le risorse
strumentali e finanziarie

- Ufficio IV – Relazioni sindacali

politichepersonale.relazionisindacali@pec.interno.it

OGGETTO: Realizzazione di indagini sul “benessere organizzativo” del personale dipendente ai sensi dell'art. 14, comma 5, d.lgs. n. 150/2009.

Con riferimento alla nota del 25 novembre scorso della UILPA – Coordinamento Ministero Interno si riferisce quanto segue.

Come noto, nel corso dell'anno 2013 è stata effettuata, per la prima volta e secondo le modalità a suo tempo definite dalla Commissione Indipendente per la Valutazione, la Trasparenza e l'Integrità delle amministrazioni pubbliche (CIVIT), l'indagine sul benessere organizzativo del personale “contrattualizzato” (dirigenti di Area 1, personale del “comparto Ministeri”) dell'Amministrazione, nonché sul grado di condivisione del sistema di valutazione e sulla valutazione, da parte del personale, del proprio superiore gerarchico.

L'indagine ha riguardato, nella fase di avvio, una significativa “area campione” comprendente:

- a livello centrale, il Dipartimento per gli affari interni e territoriali e il Dipartimento per le politiche del personale dell'Amministrazione civile e per le risorse strumentali e finanziarie
- a livello periferico, le Prefetture-UTG nell'ambito di sette regioni, di significativa articolazione territoriale, scelte tra Nord, Centro, Sud e Isole (Piemonte, Lombardia, Toscana, Lazio, Campania, Puglia e Sicilia).

All'indagine, che riguardava n. 6.135 dipendenti in servizio, hanno partecipato però solo cinquecento unità, le quali rappresentano l'8,15% del personale interpellato. Tenuto conto che la partecipazione alla rilevazione è risultata particolarmente modesta, è parso utile per l'anno in corso ripetere l'indagine sul medesimo campione organizzativo preso in considerazione questa volta nella sua totalità al fine di consolidare in tali ambiti caratterizzati da profili di analisi sostanzialmente omogenei, attraverso una partecipazione auspicabilmente più ampia, i risultati dell'indagine.

In relazione a ciò non si è mancato di evidenziare agli Uffici interessati la novità ed importanza della rilevazione, chiedendo esplicitamente di voler sensibilizzare il personale

ML



Ministero dell'Interno

affinché offra il proprio contributo nella prospettiva di fornire all'Amministrazione informazioni e dati significativi in forma strutturata utili per attivare azioni di miglioramento.

Preme evidenziare che la rilevazione ha carattere annuale e che, nelle intenzioni di questo OIV, a partire dal prossimo anno essa sarà generale e riguarderà dunque anche il personale in servizio presso le articolazioni periferiche dell'Amministrazione della pubblica sicurezza, proprio nella logica di portare a compimento un sistema di indagine con profili di analisi consolidati estesi alla globalità del personale interessato. Eventuali problematiche di carattere tecnico saranno preventivamente affrontate in una prospettiva di soluzione.

Relativamente al sistema di elaborazione del dato, per l'anno in corso, anche sulla scorta dell'esperienza dell'anno precedente che ha visto una partecipazione del personale molto modesta, si è ritenuto più opportuno seguire un sistema di ampia aggregazione dei risultati della rilevazione - Dipartimenti//Prefetture-UTG, Commissariati del Governo - che garantisce una reportistica completa per tutte le categorie di personale interessato (si fa sul punto l'esempio dei dirigenti di Area 1) nel rispetto delle garanzie di anonimato. Per gli anni a venire, in presenza, com'è nelle attese, di una partecipazione alla rilevazione con percentuali più significative e di profili di analisi già consolidati per tutto il personale, sarà possibile procedere a forme di maggiore disaggregazione del dato, nel rispetto delle esigenze di anonimato.

Il Presidente dell'OIV
(Linardi)