



ACCORDO FUA E CIRCOLARE 2015

PERFORMANCE INDIVIDUALE CHIAREZZA E PROPOSTE USB INTERNO “PIENAMENTE ADEGUATE”



Pubblico Impieg

ACCORDO FUA E CIRCOLARE 2015 CHIAREZZA E PROPOSTE USB INTI

In attesa di un nuovo ed immediato contratto congrue risorse economiche e legittima fiducia a adeguarsi ai principi di trasparenza ed osservar faticoso. Quello della trasparenza e di process dirigente, si pone come uno dei temi centi miglioramento della qualità dei servizi E'

Roma, 19/08/2016

In attesa di un nuovo ed immediato contratto collettivo nazionale del lavoro, per restituire congrue risorse economiche e legittima fiducia ai dipendenti pubblici, al Ministero dell'Interno adeguarsi ai principi di trasparenza ed osservanza di norme e regole, diviene ogni anno più faticoso. Quello della trasparenza e di processo partecipato e di tutela del personale non dirigente, si pone come uno dei temi centrali e di sviluppo per la realizzazione del miglioramento della qualità dei servizi. E' un'esigenza di chiarezza della pubblica amministrazione, soprattutto quando l'applicazione di taluni aspetti legislativi incidono, come nel caso particolare, sulla crescita professionale/economica e di carriera del proprio personale, e dove l'obbligo dell'agire imparziale si contrappone a tutto ciò che si occulta per favorire interessi personali o di gruppo. Sulla rigidità e la problematicità dal punto di vista pratico del sistema "Brunetta" è cosa ormai nota (vedi dichiarazioni del Ministro dell'Interno – relazione OIV 2016), ma valutare la performance individuale "motivata" e "strutturata", senza indicatori di misurazione, andando a "rimuovere" un principio normativo e logico del processo, è assolutamente inammissibile. Si rammenta, che la scelta della riforma –da sempre "bocciata" in tutti i suoi aspetti dalla USB- è stata quella di concentrarsi sulle dinamiche posizionate al centro del cambiamento delle stesse Organizzazioni, spostando tutta l'attenzione sulle dinamiche organizzative e sulle responsabilità dei titolari delle medesime U.O. (dirigenti), e al "valore" della performance della struttura che si va a

valutare. All'opposto di quanto si sta operando al Ministero da anni, incentrando l'attenzione sulla valutazione della performance individuale. Altro passaggio "atipico" della circolare va rilevato quando, in merito ai giudizi dell'anno 2014 e al verificato incremento delle valutazioni verso il livello più alto, l'amministrazione sottolinea che tale impostazione ".....appare in chiara controtendenza rispetto alla necessità, più volte ribadita,..." dalla stessa. Un'interpretazione "irregolare" che si discosta dall'orientamento del sistema. Infatti, se una delle parti innovative del decreto, riguarda UNA PIU' INCISIVA SPINTA AL MIGLIORAMENTO in tutte le direzioni possibili (collettive/organizzative e individuali), viene da chiedersi a quali "necessità" fa riferimento l'amministrazione, e se le stesse sono del tutto convergenti con quelle del Sottosegretario di Stato On.le Gianpiero Bocci, convinto (come vuole il principio di ragionevolezza) di "MODERNIZZARE" la struttura organizzativa del Ministero dell'Interno, investire sul capitale umano, sulla sua formazione e professionalizzazione, favorendo la continua crescita (premi e meriti): VERSO L'ALTO!! Considerata l'evidente confusione e le conflittualità future, si è ritenuto necessario trasmettere al Ministero un documento di approfondimento (allegato) degli aspetti applicativi del sistema con efficace proposta, nell'auspicio di una ripresa di quel sostanziale processo di comunicazione tra soggetti con interessi e necessità differenti, che la trasparenza impone.

Democrazia e trasparenza sono cose troppo importanti per non essere maneggiate con cura

SI ALLEGANO I DOCUMENTI QUI SOTTO: