



Dott. **Raffaele Piccirillo**
Capo di Gabinetto

Oggetto: *Sistema di Misurazione e Valutazione della performance - Aggiornamento annuale 2021 ai sensi dell'art. 7, comma 1, del D.Lgs. n. 150 del 2009 – osservazioni di CGIL CISL UIL*

Con riferimento ai contenuti del Sistema di Misurazione e Valutazione della performance, aggiornato ex art. 7, comma 1, del D.Lgs. n. 150 del 2009 e trasmesso alle oo ss il 6 dicembre scorso, le scriventi Organizzazioni Sindacali osservano:

- Il documento, nell'estendere la valutazione anche ai lavoratori assunti a tempo determinato, non chiarisce sufficientemente il nesso di coerenza che sussiste tra gli obiettivi della dirigenza di livello non generale e la valutazione degli obiettivi assegnati al personale. Il previgente documento, invero, sia pure a titolo di esempio affermava esplicitamente che **non era ipotizzabile “un'eccellenza nelle prestazioni dirigenziali in caso di prevalenza di rendimenti insoddisfacenti nelle attività del personale non dirigente”**.
- Costituisce uno sviluppo *in melius* del sistema di valutazione la riduzione della “pesatura” della valutazione dei risultati che **passa da 50 a 70 punti** a scapito della valutazione dei comportamenti organizzativi che **passa da 50 a 30 punti**.
- Agevola il compito del valutatore e la stessa tutela del valutato il corredo di schemi presente nel documento *de quo*. Questo in linea generale in quanto certamente sono carenti sia lo schema di richiesta di confronto sulla valutazione sia quello di richiesta di conciliazione sulla valutazione soprattutto per l'assenza della previsione di campi note liberamente compilabili dal lavoratore.
- Non sono specificati i motivi per cui l'elenco delle valutazioni viene definito non pubblico.
- Nell'allegato 11 del documento 2021, che si occupa specificatamente della fase di conciliazione, si forniscono utili chiarimenti sull'argomento anche se allo stato gli stessi risultano non soddisfacenti. Ed invero, l'allegato, pur riconoscendo espressamente **“la possibilità che, sulla base degli elementi emersi, l'organo di conciliazione possa invitare il valutatore ad una diversa valutazione”**, continua a sostenere che il collegio di conciliazione deve limitarsi a verificare la correttezza formale e la coerenza della procedura seguita dall'ufficio competente e dal suo valutatore. Il predetto assunto ha generato forti criticità nell'organizzazione giudiziaria in quanto in alcuni distretti, quale quello di Roma, il collegio di conciliazione si è definito mero organo di legittimità sì dichiarandosi non competente ad effettuare ogni valutazione di merito sui contenuti della istanza di conciliazione del valutato e contravvenendo alle **“Linee guida per la misurazione e valutazione della performance individuale”** del Dipartimento della Funzione Pubblica (documento n. 5 del 2019, paragrafo 3.2) le quali in proposito affermano che: **“...la procedura di conciliazione deve prevedere l'individuazione**



di un soggetto terzo che può essere chiamato in causa dal valutato, laddove questi non concordi con gli esiti della valutazione, per analizzare i fatti e formulare ai due soggetti (valutato e valutatore) una proposta di conciliazione che cerca di tener conto delle posizioni di entrambe le parti e delle risultanze degli atti e della documentazione sottoposta al suo esame”.

Tanto premesso, le scriventi Organizzazioni Sindacali, tenuto conto della rilevanza della materia, che incide sulla entità del salario accessorio e soprattutto sulle prospettive di carriera di tutto il personale del Ministero della Giustizia, considerate le criticità emerse soprattutto nell'organizzazione giudiziaria ove il sistema di valutazione, applicato con anni di ritardo a causa della colpevole inerzia della direzione generale del personale e con gravi violazioni soprattutto delle regole procedurali nel silenzio assordante della medesima direzione generale, chiedono **l'apertura di un tavolo di confronto ex art. 5 CCNL 2016/2018** sui contenuti del documento *de quo*, anticipando sin d'ora la necessità che: a) sia espressamente previsto, come in passato, che ad una valutazione positiva delle prestazioni del dirigente di un ufficio non può corrispondere una valutazione negativa delle prestazioni dei lavoratori del medesimo ufficio; b) sia valutata la opportunità di una ulteriore riduzione della pesatura della valutazione dei comportamenti organizzativi (che non deve superare venti punti) al fine di ridurre la incidenza della discrezionalità del soggetto valutatore; c) siano modificati sia lo schema di richiesta di confronto sulla valutazione sia quello di conciliazione sulla valutazione nel senso innanzi prospettato ed in ogni caso è opportuno che i predetti schemi siano considerati non vincolanti e quindi emendabili dagli interessati; d) siano specificati i motivi per cui l'elenco delle valutazioni è considerato non pubblico soprattutto alla luce del principio della trasparenza degli atti amministrativi (l'assenza di trasparenza, invero, impedisce innanzitutto al valutato ma anche alle organizzazioni sindacali ed alla stessa amministrazione centrale di verificare se l'operato del valutatore sia stato coerente con il principio di imparzialità che deve informare l'attività della pubblica amministrazione anche in materia di disciplina del lavoro); e) sia inequivocabilmente affermato, in coerenza con le citate *“Linee guida per la misurazione e valutazione della performance individuale”* del Dipartimento per la Funzione Pubblica, che il collegio di conciliazioni non si limita alla verifica del rispetto della procedura seguita dall'ufficio competente e dal suo valutatore ma analizza tutti i fatti siccome enunciati dalla richiesta di conciliazione presentato dal valutato.

Confidando in un positivo riscontro si porgono distinti saluti.

Roma, 13 dicembre 2021

FP CGIL
Russo / Prestini

CISL FP
Marra

UIL PA
Amoroso