



Al Capo dipartimento delle politiche competitive,  
della qualità agroalimentare, ippiche e della pesca  
prof. Gianluca M. Esposito

Al Capo dipartimento dell'ICQRF  
Dr. Stefano Vaccari

Al Presidente dell'OIV  
Dr. Vito Sciancalepore

### LORO SEDI

Egregio professore,

in più occasioni la Cgil ha chiesto di riprendere la trattativa per la definizione dei criteri di ripartizione del FUA 2013, inspiegabilmente mai ripresi dopo l'ultima trattativa di dicembre. Da ultimo abbiamo formalmente chiesto la ripresa delle trattative anche con Cisl e Uil.

Considerato che la definizione dei criteri per il personale dell'ICQRF era pressoché conclusa (il Capo dipartimento dell'ICQRF aveva ribadito di voler adottare i medesimi criteri del 2012), la trattativa riguardava esclusivamente la parte del personale del ruolo agricoltura, che Lei stava seguendo.

Peraltro, nel frattempo, si sono concluse le procedure della valutazione della performance individuale con la notifica, da parte dirigenti, delle valutazioni conseguite dai lavoratori e, contestualmente, si è provveduto al calcolo del coefficiente di presenza di cui alla circolare 2336 del 13 febbraio 2013.

Abbiamo assistito, sconcertati, ad una disforme applicazione dei criteri citati da ufficio ad ufficio per gli istituti della "Malattia post ricovero", della "Malattia post day-hospital e pronto soccorso". E, in aggiunta, segnaliamo che anche per quanto concerne i Permessi per sindaci e i Permessi per cariche elettive (consiglieri comunali, provinciali, ecc.), il Congedo per cure per mutilati ed invalidi, la circolare 2336 del 13 febbraio 2013 lascia nell'indeterminatezza sui criteri da adottare per il calcolo.

A nostro avviso, dopo le nostre segnalazione delle tante "sviste" negli scorsi anni, **è inaccettabile il permanere di lacune, dubbi, difficoltà interpretative ed è inspiegabile l'assenza di omogeneità nell'applicazione dei criteri di misurazione della performance individuale dei lavoratori del Mipaaf.**

Il problema della misurazione della performance si aggrava quando si applicano i criteri di calcolo del coefficiente di presenza, allorché il dipendente, che pure avesse conseguito un alto punteggio di valutazione della performance individuale fosse stato assente per un lungo periodo di malattia, in quanto viene decurtato un punteggio che riduce ben oltre il valore percentuale dell'assenza rispetto all'annualità il punteggio complessivo.

Viene quindi confermata, anche quest'anno, la nostra analisi sul fatto che **la valutazione della prestazione individuale è determinata più dalla costanza nella presenza che dalla qualità della prestazione individuale stessa.**

Ribadiamo, in aggiunta, che i descrittori dei comportamenti legati all'organizzazione previsti nel Manuale operativo per il sistema di valutazione del personale adottato dal nostro Ministero, sebbene trasmessi ai dirigenti degli uffici con dettagliati chiarimenti sulle modalità di applicazione sono stati interpretati con inammissibile disomogeneità.

Questi descrittori, caratterizzati da un elevatissimo grado di discrezionalità valutativa che non trovano riscontro in elementi oggettivi e verificabili, hanno come loro principale difetto di prendere in considerazione non solo aspetti e caratteristiche del lavoratore attinenti alla competenza e alla professionalità ma soprattutto le qualità relazionali e caratteriali, che non dovrebbero essere il tratto fondamentale da valutare, con la conseguenza di condizionare fortemente proprio gli equilibri relazionali all'interno di ciascun ufficio, di incoraggiare inutili conflittualità e di generare una vera e propria sudditanza nei confronti del dirigente. Implicazioni, queste ultime, tutt'altro che funzionali all'efficienza e produttività dell'Amministrazione. Questo sistema porta quindi ad una vera e propria regressione e ad uno scadimento del rapporto dirigente-dipendente, connotandolo di implicazioni lesive della dignità del lavoratore stesso.

Questo è, secondo noi, l'aspetto più pericoloso per la credibilità di questa Amministrazione e pericoloso per il lavoratore, perché si concreta nell'impossibilità assoluta ad apportare elementi probatori nel caso di un eventuale ricorso al superiore gerarchico o al giudice del lavoro, cosa evidente dal rigetto di tutti i circa 450 ricorsi presentati lo scorso anno dal personale.

L'arbitrarietà nel giudizio e l'assenza di ogni controllo superiore sembra abbia comportato, anche quest'anno, che alcuni dirigenti abbiano assegnato il punteggio massimo a tutto il proprio personale mentre altri hanno invece differenziato, ma al ribasso, il punteggio. Perché mai l'OIV non interviene per il rispetto delle regole da esso stesso fissate? E perché, riguardo la valutazione dell'area dirigenti, alcuni di essi, frequentemente assenti sembra non abbiano subito alcuna penalizzazione? I dirigenti sono esentati dal rispetto dell'orario di servizio ma non, in assoluto, dal garantire la presenza! E, per quale motivo, sembra che alcuni direttori generali abbiano potuto violare le direttive del proprio Capo Dipartimento senza mai incorrere in un provvedimento disciplinare e conseguendo comunque il massimo della valutazione?

Tutto ciò premesso ribadiamo che la FP Cgil è disponibile a riaprire al più presto le trattative per la definizione dei criteri di ripartizione del FUA nonché per un confronto serio ed approfondito per l'individuazione dei meccanismi realmente incentivanti la produttività dei lavoratori, ritenendo la procedura adottata da codesta Amministrazione un mero esercizio stilistico e discrezionale che non ha prodotto davvero alcun miglioramento verificabile sui servizi.

Roma 13 maggio 2014

p. la FP Cgil Mipaaf  
Savino Cicoria