

Care Colleghe e cari Colleghi,  
puntuali come le pagelle di fine anno scolastico, arrivano le nostre valutazioni!

Ed arrivano senza alcuna variazione del sistema della misurazione della performance, nonostante le numerose richieste della CGIL volte a cercare di migliorare un impianto che si è dimostrato fallace e del tutto soggettivo.

La nostra Amministrazione, tra l'altro, ha del tutto disatteso la finalità della "fase di sperimentazione", non cogliendo alcuna delle istanze di modifica ed incontro da noi più volte richieste (comunicato CGIL 27 marzo 2013, nota FP CGIL nazionale dell'11 marzo 2014, comunicato CGIL 19 settembre 2014, lettera aperta al Segretario Generale del 24 settembre 2014 sui risultati aberranti del nostro sistema di misurazione, tutti allegati alla presente nota).

Come se non bastasse, il 2 luglio è entrato in vigore D.P.R. 9 maggio 2016, n. 105 che riordina e regola le funzioni attribuite al Dipartimento della funzione pubblica in materia di misurazione e valutazione della performance delle pubbliche amministrazioni.

Questa normativa avrà inevitabili precipitati anche sul nostro eccentrico sistema di valutazione (che, per inciso, mette insieme il peggio del sistema del controllo di gestione con il peggio della "legge Brunetta", garantendo la premialità solo al 30% del personale), ma – intanto – la nostra Amministrazione ha consegnato anche le schede del 2015, a tutto svantaggio dei suoi dipendenti.

Inoltre, la commistione dei due sistemi porterebbe a risultati catastrofici laddove, in accordo con una circolare del Mef, anche le progressioni economiche fossero legate al sistema della valutazione, con potenziale maggiore difficoltà del 70% dei dipendenti di accedere ai nuovi profili economici.

**Ancora una volta ricordiamo a tutti che anche durante le trattative riguardanti il fua 2015, ci siamo impuntati proprio sul problema relativo alla premialità riservata solo al 30% dei lavoratori della Corte, e non abbiamo firmato perché il 70% del personale, ancorché meritevole, è stato escluso dal premio individuale.**

Nonostante questo, dobbiamo segnalare che il vero problema è proprio il sistema di misurazione della performance in senso stretto.

Pensare, solo per fare alcuni esempi, che il singolo Dirigente - pur coadiuvato dai Funzionari Preposti - possa avere diretta conoscenza di tutti i "valutati" degli aggregati/uffici Regionali non è realistico.

Legare imprescindibilmente la premialità ad una valutazione che resta – sotto molti profili – soggettiva, è del tutto sbagliato!

L'attesa e sana competitività che la premialità individuale avrebbe dovuto portare con sé, ha dato luogo solo a tensioni nocive tra i colleghi e difficoltà nella valutazione ad opera dei vertici istituzionali e dirigenziali.

Da lungo tempo abbiamo evidenziato la necessità valorizzare la produttività collettiva, più tipica di un'Amministrazione di rilievo costituzionale, altamente specializzata sotto il profilo giuridico-contabile e dotata di ampi margini di autonomia, ma la nostra Amministrazione si è – ancora una volta – dimostrata sorda rispetto a questa possibilità. Ad ulteriore dimostrazione della sensibilità dell'argomento, alleghiamo la nota redatta da un nostro collega, in cui parla sia della gradualità del premio, sia della valutazione di Staff, argomenti da sempre cari a questa Organizzazione Sindacale.

**Chiediamo, pertanto un immediato confronto sul nostro attuale sistema di valutazione, per far fronte a quelle che consideriamo storture del sistema, altresì chiediamo che, in accordo alla normativa tutt'ora vigente, si pubblicino i dati relativi ad incentivi e premialità degli anni 2013 e 2014.**

**Qualora non si addivenisse ad una trattativa volta ad ampliare considerevolmente la percentuale dei colleghi ammessi alla premialità, La CGIL - Corte dei Conti NON firmerà l'accordo sulla ripartizione del Fondo Unico di Amministrazione 2016.**

Roma 12 luglio 2016

Il Coordinatore Nazionale FP CGIL Corte dei conti  
Susanna Di Folco