



Al Ministero della Giustizia

On. Vittorio Ferraresi
Sottosegretario alla Giustizia

Dott. Fulvio Baldi
Capo di Gabinetto

Dott.ssa Barbara Fabbrini
Capo Dipartimento dell'organizzazione giudiziaria

Dott. Alessandro Leopizzi
Direttore Generale del personale e della formazione

Dr. Davide Galli
Sig. Direttore Organismo Indipendente di Valutazione

Oggetto: andamento della valutazione della performance di cui al DM 10 marzo 2018 - Segnalazione gravi criticità applicative.

Sig. Sottosegretario, sig. Capo Dipartimento, sig. Capo di Gabinetto, signori Direttori,
Il giudizio complessivo sull'andamento generale del processo di valutazione della performance dei dipendenti, alla luce delle numerosissime segnalazioni che stanno pervenendo dai luoghi di lavoro di codesta Amministrazione sparsi per tutto il territorio nazionale, ci pone nelle condizioni di poter affermare che siamo di fronte ad un processo del tutto avulso da una reale valutazione della produttività dei lavoratori che, nel migliore dei casi, si esprime con valutazioni del tutto discrezionali e difformi dalle stesse indicazioni contenute nella Circolare del 27 marzo 2019, nel peggiore in un vero e proprio esercizio vessatorio di cui diventa veramente complicato comprenderne le ragioni, ancora di più perché esercitato nei confronti di una comunità di lavoratori alle prese con le note gravissime carenze strutturali, per cui appare quasi tautologico ricordare l'aumento esponenziale dei carichi di lavoro.

Proprio in occasione della recente inaugurazione dell'Anno Giudiziario la totalità dei Presidenti delle Corti di Appello, nel rivendicare il pieno raggiungimento degli obiettivi, hanno tenuto a ringraziare il personale per lo sforzo prodotto a tal fine. Peccato che nella generalità dei casi segnalati non si ritrovi alcuna attinenza tra il grado di raggiungimento degli obiettivi degli Uffici con quelli individuali.

Ma, per essere più concreti, vogliamo citare le distorsioni riscontrate:

- mancanza di identificazione preventiva degli obiettivi assegnabili individualmente;
- assenza di qualunque verifica intermedia sul grado di realizzabilità degli stessi in ragione di eventuali criticità o mutate condizioni organizzative;
- assenza di trasparenza, con elevato livello di discrezionalità nelle motivazioni riferibili alla valutazione espressa con particolare riferimento ai comportamenti organizzativi;



- assenza di correlazione tra il grado di raggiungimento degli obiettivi di performance collettiva e quelli individuali;
- assenza di garanzia di contraddittorio in caso di valutazione non accettata dal dipendente;
- mancata consegna delle schede nonostante la sottoscrizione degli interessati;
- la circostanza che presso molti uffici, compresi gli uffici del CISIA, i dirigenti asseriscono di aver avuto indicazione di non riconoscere il massimo del punteggio a chi ha raggiunto per intero gli obiettivi prefissati;
- la circostanza che per i CISIA non è stato specificato quale sia l'organo di conciliazione competente.

A tutto questo si aggiungono i possibili equivoci che potrebbero scaturire dalla totale dissonanza temporale tra l'adozione di questo sistema di valutazione, entrato in vigore nel 2019, e l'applicazione dell'accordo sull'utilizzo del FRD 2018, riferito ad una annualità precedente, quando ancora detto sistema non era evidentemente utilizzabile.

A fronte di una massa di segnalazioni che si accumulano sulle nostre scrivanie c'è un esercizio di responsabilità e di tutela a cui non possiamo sottrarci: ci chiediamo e chiediamo a voi quale senso possa avere un processo che invece di misurare la reale produttività mortifica i lavoratori e determina tensioni ingiustificate in una situazione di crisi organizzativa che invece dovrebbe indurre alla coesione, oltre che al riconoscimento non solo formale dello sforzo produttivo compiuto.

Vale la pena di aggiungere che una cattiva valutazione incide non solo nei livelli, peraltro assai scarsi, di salario accessorio percepito, ma anche sulle aspettative di crescita economica e professionale del lavoratore, considerata la sua valenza nei processi di progressioni economiche.

Per tale motivo chiederemo ai lavoratori di inviare direttamente a codesto Dipartimento e all'O.I.V. in indirizzo le segnalazioni e le omissioni, oltre che fornire la necessaria tutela qualora richiesta.

Per tale motivo diventa improcrastinabile l'avvio del confronto sul Fondo 2019, ed in quella sede verificare la congruità di questo processo di valutazione, per tale motivo sarà necessario un vostro intervento volto a ricordare ai Capi degli Uffici quale è la vera finalità della valutazione della produttività. E magari sottolineare che la stessa valutazione dell'operato dei dirigenti ai fini dell'assegnazione del premio di risultato non può essere definita neutrale rispetto alla valutazione che lo stesso opera nei confronti dei dipendenti, come avremo modo di rappresentare quando opportunamente tale materia sarà rivista sul tavolo nazionale ed integrata con le previsioni di cui al CCNL vigente.

Considerata la delicatezza della problematica segnalata appare opportuno un sollecito riscontro a quanto richiesto con la presente nota, fatta salva ogni ulteriore valutazione a tutela dei lavoratori.

Distinti saluti

Roma, 20 febbraio 2020

FP CGIL
Russo

CISL FP
Marra

UIL PA
Amoroso