



Roma, 4 marzo 2020

A tutte le Strutture Regionali e Territoriali Fp Cgil

Sistema di Valutazione 2019: avevamo detto che era sbagliato, adesso urge un nuovo sistema di valutazione

Per fare chiarezza sul Sistema di Valutazione della Performance 2019 abbiamo pensato di ripercorrere le fasi relative all'adozione del nuovo manuale.

Incidenza delle assenze

Il 20 novembre del 2018 siamo stati convocati per un confronto sulle modifiche apportate ai criteri generali del sistema di valutazione. Come si evince dal comunicato, abbiamo fortemente contestato, sin dal primo incontro, la proposta dell'Amministrazione ritenendo che automatismi, come la graduazione della presenza, non portino ad una corretta valutazione.

Anche nel secondo incontro del 10 dicembre 2018, di cui si allega il comunicato, abbiamo decisamente criticato la scelta dell'Amministrazione che, nonostante i correttivi apportati, ha confermato il fattore presenza per determinare la valutazione. Anche in quella sede abbiamo ribadito, ancora una volta, la nostra contrarietà, perché la valutazione non può essere legata a fattori meramente quantitativi, ma determinata in termini di qualità che, evidentemente, nulla hanno a che fare con il solo essere presenti sul posto di lavoro.

5% Differenziazione del premio individuale (art.78 CCNL)

Sin dall'inizio abbiamo fortemente criticato l'impostazione dell'Amministrazione che erroneamente ha inteso attribuire il punteggio massimo (25) alle unità a cui assegnare la maggiorazione del premio individuale, confondendo le finalità di un istituto contrattuale meramente economico e obbligando i dirigenti a valutare con il punteggio massimo solo una minima parte di lavoratori come si evince dal resoconto allegato redatto dall'Amministrazione. Abbiamo assistito alle situazioni più stravaganti: alcuni dirigenti hanno estratto a sorte i più bravi, altri hanno riunito i lavoratori e concordato i migliori, altri ancora non hanno fatto la valutazione.

Abbiamo scritto più volte al Ministro chiedendo di annullare il decreto che modifica il manuale di valutazione e di procedere alla valutazione 2019 con il vecchio manuale, abbiamo chiesto ed ottenuto l'interpretazione autentica del verbale di confronto annullando tutti gli effetti giuridici dello stesso.

La verità è che questo sistema di valutazione è stato fortemente voluto dalla precedente Amministrazione che si è pervicacemente rifiutata di ascoltare le molteplici criticità rappresentate da noi e da tutte le Organizzazioni Sindacali presenti al tavolo che all'unanimità lo avevano contestato ritenendolo discriminatorio e assai irragionevole.

Per questo oggi chiediamo, ancora una volta al Ministro di annullare il decreto e di procedere con immediatezza ad adottare un nuovo sistema di valutazione della performance più rispondente a logiche non punitive nei confronti dei lavoratori.

la coordinatrice Fp Cgil Mit
Carmen Sabbatella

p.la Fp Cgil Nazionale
Paolo Camardella