



Protocollo n.295/U- FP 2021

Roma 8 luglio 2021

All' Ufficio IV Relazioni sindacali  
Direzione generale del personale e delle risorse  
Dipartimento dell'Amministrazione penitenziaria

**Oggetto:** Sistema di valutazione della carriera dirigenziale penitenziaria. Avvio fase sperimentale 2022. Osservazioni alla Bozza della Circolare trasmessa con nota del 23 giugno 2021 n 0239115.

La scrivente organizzazione sindacale, con riferimento alla nota n. 015457.ID del 22 giugno 2021 dell'ufficio Terzo - Personale dirigenziale, amministrativo e non di ruolo della Direzione Generale del personale e delle risorse del Dipartimento dell'amministrazione penitenziaria, circa la determinazione di avviare una fase di sperimentazione dei meccanismi e delle procedure di valutazione del personale della carriera dirigenziale penitenziaria, e con riferimento precipuo al sistema di valutazione, rimette le proprie osservazioni.

In linea generale, non pare dubbia la necessità di dare avvio e porre a regime un sistema di valutazione del personale della carriera dirigenziale penitenziaria, dando così finalmente corretta esecuzione alle disposizioni vigenti (D. Lgs. 63/2005, Artt. 13 e 14) e restituendo dignità alla carriera del Dirigente penitenziario il quale, se pure destinatario di norme specifiche di settore, merita di essere riconsiderato all'interno del più ampio contesto della dirigenza pubblica, tutta operante per obiettivi, con valorizzazione della natura manageriale della categoria.

In tale direzione, si apprezza enormemente lo sforzo di introdurre, se pure a livello sperimentale, procedure e meccanismi di valutazione annuale.

Tuttavia, a fronte del tempo trascorso sia dalla normativa del 2006, sia dal decreto del Ministro della Giustizia del 28.01.2013 - che ha previsto una regolamentazione insufficiente e comunque transitoria, per la valutazione del dirigente, sino alla adozione del DPR di cui all'art. 20, comma 2, D. Lgs. 63/2006 - **non pare avere oggi ancora senso né l'introduzione di una normativa di dettaglio di natura transitoria per la disciplina della valutazione in attesa del contratto ex art. 20 citato né l'avvio di una fase sperimentale.**

In altre parole, a distanza di 8 anni dalla adozione del D.M. del 28.01.2013 ed a 15 dalla emanazione del D. Lgs. 63/2006, nell'ambito di una **situazione di mora oramai pluriennale**, in assenza di contratto di categoria, non si comprende l'utilità di sperimentare un sistema di valutazione inevitabilmente desti-

nato ad essere riveduto con il contratto che, oltretutto, sebbene formalmente privo di alcun effetto nell'immediato e per l'avvenire nei confronti del singolo dirigente valutato, rischia comunque di esplicare effetti non preventivati e preventivabili in assenza di adeguate garanzie mentre, sotto altro profilo, implica dispendio d'energia dei soggetti coinvolti nell'attività valutativa.

Di tal che se, da un lato, si condivide e si apprezza l'avvertita esigenza di non procrastinare *sine die* la valutazione annuale dei dirigenti, non si condivide la strategia e la metodologia, ritenendosi che tale esigenza debba e possa trovare soluzione solo nell'avvio e celere conclusione delle procedure di contrattazione.

Vero è che proprio l'assenza del contratto non consente di superare lo stallo in cui è collocato da anni il personale della Dirigenza penitenziaria, anche con riferimento alla materia della valutazione.

Da qui, anche il pericolo che l'avvio di una fase sperimentale possa costituire ulteriore motivo di rallentamento delle procedure negoziali, sulle quali occorre finalmente concentrarci.

Con specifico riferimento alle disposizioni di dettaglio contenute nella circolare, si ritiene che i meccanismi di valutazione previsti rendano difficile il perseguimento dello scopo, rendendo ancor più vana la sperimentazione, mentre l'assenza di garanzie adeguate a tutela del dirigente non consentono di condividere il progetto.

In dettaglio.

- 1) A pag. 7 della Circolare si fa riferimento **agli obiettivi**, il cui perseguimento da parte del Dirigente è oggetto di valutazione, e che sono indicati nei provvedimenti di conferimento dell'incarico dirigenziale al dirigente, il quale deve poi indicarli nella relazione che predispone ai fini valutativi. Nella Circolare si legge che tali obiettivi debbano essere riportati dal Dirigente in modo sintetico, senza necessità di indicarli in dettaglio, almeno nella fase sperimentale. E ciò pare creare un primo problema considerato che tali obiettivi che il Dirigente deve comunque indicare, se pure in sintesi, nei provvedimenti di conferimento dell'incarico dirigenziale spesso non sono individuati in modo specifico, ma in generale, con descrizione sommaria e generica. Quindi si pone un primo problema legato al fatto che è lasciata al Dirigente la sintesi degli obiettivi a lui affidati a fronte di un provvedimento di conferimento dell'incarico che li ha previsti solo in generale e genericamente. L'altro problema che si pone è quello **della eccessiva discrezionalità attribuita al valutatore** chiamato unilateralmente a decidere il peso da attribuire al singolo obiettivo, peraltro disponendo di un punteggio ampio, fino a 100 punti. A pagina 11 della Circolare viene, infatti, prevista l'attribuzione da parte del dirigente valutatore di uno specifico peso da attribuire al singolo obiettivo. La scelta di graduazione della rilevanza degli obiettivi, per come

sintetizzati d’iniziativa dal dirigente, lasciata insindacabilmente al valutatore, non assicura una valutazione genuina: ad un obiettivo generalmente indicato nel provvedimento di conferimento dell’incarico si collega una descrizione sintetica del dirigente destinatario della valutazione ed a questa la valutazione frutto della scelta unilaterale e puramente discrezionale del valutatore che soppesa gli obiettivi in assenza di alcuna preventiva regola di graduazione degli obiettivi. Il rischio è quello di incorrere in disparità di trattamento, di aleatorietà e inconferenza della valutazione attribuita, frutto dell’eccessiva discrezionalità nell’individuazione del singolo peso da attribuire all’obiettivo. Il tutto in spregio della necessaria trasparenza e correttezza. In tale situazione, **non si ravvedono adeguate garanzie a tutela del singolo dirigente destinatario della valutazione**, necessarie anche in una fase sperimentale, non rendendosi sufficiente l’assicurazione della improduttività di effetti delle valutazioni conferite nella fase sperimentale a fronte della sussistenza di effettivi obiettivi da realizzare attribuiti unitamente al provvedimento di conferimento dell’incarico: la sperimentazione potrà anche non sortire effetti formalmente in quanto non implicante una effettiva valutazione del dirigente ed in quanto non produttiva di effetti per le prossime procedure di conferimento di incarichi, ma poiché gli obiettivi che invece il dirigente deve realizzare sono veri ed effettivi, il mancato perseguimento degli obiettivi ritenuto in fase valutativa, se pure di natura sperimentale, lascerà comunque traccia nella carriera del dirigente. Quindi, se da un lato non si dubita che i risultati valutativi attribuiti in fase sperimentale non avranno formalmente alcun effetto, non sono evitabili le conseguenze dell’eventuale valutazione positiva o negativa del dirigente di cui gli organi valutativi abbiano consapevolezza.

- 2) **Il sistema, pur sperimentale, e giacché sperimentale, non è utile** a dare una corretta rappresentazione del quadro dirigenziale, in assenza della previsione di meccanismi di valutazione per quei dirigenti i quali siano privi di incarico per qualsivoglia motivo, non rientranti nella casistica di cui a pag. 4, ovvero per quei dirigenti destinatari di incarichi temporanei i quali, se pure conferiti in numero inferiore rispetto al passato, stante il più frequente ricorso a procedure di conferimento di tipo comparativo, continuano a costituire una modalità alla quale questa amministrazione ricorre, data la farraginosità della procedura di conferimento dell’incarico temporaneo da attribuire al dirigente sempre previo interpello.
- 3) A pagina 19 della Circolare si fa riferimento alla comunicazione della scheda valutativa al dirigente valutato affinché questi possa presentare delle osservazioni. Ma a ben guardare sono poi previste poche righe per le <<osservazioni>>, le quali non costituiscono vere e proprie deduzioni, ma al più mera manifestazione di dissenso dal punteggio della valutazione finale.

- 4) A pagina 19, punto 5, si legge che la Commissione ex art. 14 D. Lgs. 63/2006 trasmette al Consiglio di amministrazione la documentazione e che il Consiglio di amministrazione possa confermare o meno il punteggio della Commissione motivando se non concorda. Qui non è chiara la rilevanza della valutazione originariamente fornita dal valutatore. Deve essere preventivata la possibilità che il valutatore e la Commissione abbiano espresso due indirizzi valutativi diversi, e non è dato comprendere se il Consiglio di amministrazione che esprima una valutazione finale difforme da quella della Commissione ex art. 14 e dal valutatore debba motivare solo la divergenza con la valutazione della Commissione o con anche quella del valutatore. Inoltre, osservando la scheda, sembra che manchi una sezione, una colonna, atta a contenere la valutazione specificamente data dal Consiglio di Amministrazione e la relativa motivazione ove necessaria a giustificare una valutazione in difformità dalle precedenti.

Per tutto quanto sopra esposto, si rappresenta che questa Organizzazione sindacale, **non condivide tale proposta e pertanto è contraria all'avvio di questa procedura di valutazione se pure in via sperimentale.**

Le risorse umane e materiali da introdurre per questa sperimentazione dovrebbero invece essere utilmente impiegate per dare avvio senza alcun ritardo alle procedure negoziali per finalizzare entro la fine dell'anno in corso il primo contratto per la Dirigenza penitenziaria.

Si chiede pertanto a questa Direzione generale di avviare ogni utile iniziativa presso il Dipartimento della Funzione Pubblica per fissare la data dell'avvio del tavolo negoziale e di provvedere anche alla previsione di spesa nel capitolo di bilancio dedicato.

I quindici anni trascorsi invano NON sono più giustificati apparendo ormai come una scelta voluta per umiliare il ruolo e la funzione della dirigenza penitenziaria.

Il coordinatore Nazionale Fp Cgil  
Carla Ciavarella