



A tutto il personale MIMIT

OGGETTO: SMVP MIMIT: Per una valutazione trasparente e imparziale. No ai conflitti di interesse e alle "pagelle" politiche.

Le recenti procedure di valutazione della performance nel MIMIT confermano le criticità strutturali già segnalate da questa Organizzazione Sindacale. Il sistema vigente non garantisce adeguate tutele contro possibili abusi soggettivi ed è ulteriormente distorto da direttive ministeriali che impongono una **“diversificazione” numerica forzata**, a scapito del merito

1. Il vuoto normativo: l'ambiguità della "oggettiva impossibilità"

Il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP), adottato con DM 30 dicembre 2024, non prevede in modo esplicito **l'obbligo di astensione del dirigente valutatore in presenza di conflitti di interesse** e fa riferimento alla sola *“comprovata oggettiva impossibilità”* che risulta insufficiente e priva di una definizione chiara, lasciando scoperti casi che incidono direttamente sulla terzietà del processo valutativo.

Si richiede che il Regolamento disciplini in modo puntuale le situazioni che impongono la sostituzione del dirigente, includendo, a titolo esemplificativo, rapporti personali o di ostilità, precedenti controversie, segnalazioni di whistleblowing e procedimenti attivati ai sensi del Codice di Condotta.

Per garantire imparzialità, trasparenza e tutela della dignità delle persone, il **Sindacato propone:**

- **procedura chiara** per dichiarare e gestire i conflitti di interesse;
- **obbligo di astensione** del dirigente in tutti i **casi di conflitto**, anche potenziale;
- **nomina di un valutatore sostitutivo terzo**, individuato tra superiore gerarchico, dirigente esterno alla struttura o figura neutrale designata dall'Amministrazione.

L'integrazione richiesta rappresenta un adeguamento necessario per assicurare un sistema di valutazione equo, credibile e realmente fondato sul merito

2. Contro la meritocrazia di facciata: il merito non è un numero

Respingiamo con forza l'impostazione del DDL "Merito" Zangrillo, recentemente approvato in prima lettura alla Camera e ora all'esame del Senato. Il rischio concreto è che la valutazione si traduca in un abbassamento forzato dei punteggi per ragioni meramente statistiche o di "distribuzione forzata".

La valutazione deve riflettere i risultati effettivamente conseguiti. La logica del 'ribasso forzato' svuota il principio di merito e rischia di trasformare il sistema in uno strumento discrezionale." La nostra segreteria nazionale ha già chiesto di essere audita nelle commissioni competenti e lavorerà attivamente con i gruppi parlamentari per presentare proposte emendative volte a migliorare il testo, eliminando le derive punitive e discrezionali.

Le nostre azioni a supporto dei lavoratori

Rileviamo con estrema preoccupazione l'assenza, all'interno della Circolare di valutazione comportamento organizzativo del personale non dirigente in servizio presso il MIMIT – Annualità 2025 di un esplicito riferimento al diritto del lavoratore di avvalersi dell'assistenza sindacale.

Il valore del lavoro è un diritto riconosciuto. La FP CGIL è a completa disposizione per supportare i lavoratori in:

- **Contestazioni formali** dei punteggi assegnati;
- **Tentativi di conciliazione** e tutela della dignità professionale.

In allegato alla presente nota, forniamo il Regolamento sulla Performance vigente e la Guida alle procedure per i tentativi di conciliazione.

La valutazione della performance deve essere un atto gestionale imparziale e trasparente, non uno strumento di pressione né un adempimento statistico.

18/03/2026

FP CGIL MIMIT