



Protocollo n.531/U- FP 2026

Roma, 7 ottobre 2026

**Al Direttore del Personale
dell'Agenzia Dogane e Monopoli
Dott. S. R. Micciché**

**e p.c.
All'Ufficio Relazioni Sindacali
ADM**

Oggetto: Sistema di Valutazione e misurazione della performance in ADM. Criticità e apertura confronto volto al miglioramento della situazione attuale.

Egregio Direttore,

Il prossimo 8 ottobre 2026 è convocato l'incontro con le OO.SS. per proseguire la discussione sull'aggiornamento del Sistema di misurazione e valutazione della performance individuale dell'Agenzia.

Innanzitutto come FPCGIL crediamo che questa fase sia un momento concreto che possa migliorare l'attuale Sistema vigente che, per esperienza pregressa, ha evidenziato criticità sia nell'impostazione che nella fase applicativa.

Pertanto abbiamo la necessità di comprendere la cornice normativa in cui ci muoveremo alla luce del recente Decreto Zangrillo su cui abbiamo già espresso come FP CGIL molte perplessità, che affida alla valutazione l'attribuzione di salario accessorio e di possibilità di carriera.

Entrando nel merito, come FPCGIL, vogliamo rappresentare la necessità improcrastinabile di modificare e rendere più espliciti i vari passaggi previsti dal Sistema vigente e definire in maniera più analitica e partecipativa le varie fasi, visto che sempre più spesso ci troviamo di fronte a comportamenti autonomi e incomprensibili di alcuni Dirigenti dell'Agenzia sull'argomento.

Innanzitutto, già nella fase iniziale, è necessario che siano più chiari e circostanziati gli obiettivi assegnati consci che risultano di più facile comprensione quelli operativi e tecnici, mentre ad oggi quelli comportamentali restano nella piena discrezionalità del valutatore.

Altro passaggio molto delicato, ma importantissimo per la riuscita di un Sistema di Valutazione valido, **è la fase intermedia di verifica infra-annuale che di fatto non**



avviene come dovrebbe o addirittura non viene assolutamente applicata dai Dirigenti valutatori mentre crediamo che questo sia un passaggio fondamentale che deve essere espletato proprio per il principio di partecipazione che deve caratterizzare un Sistema di valutazione riconosciuto come forma di valorizzazione **e non venga invece vissuto solo come un ADEMPIMENTO.**

Al riguardo si chiede che venga meglio determinata l'obbligatorietà da parte dei valutatori di questo passaggio non solo per chi ha scarse prestazioni, ma anche per gli altri gradi di valutazione che devono sempre tendere a dare la possibilità ad ogni dipendente di migliorare in considerazione del fatto che un più alto rendimento è collegato a parte di salario accessorio e alle progressioni economiche.

A questo va aggiunta **l'esigenza che le motivazioni che accompagnano il voto assegnato siano ben definite e circostanziate,** superando quella triste consuetudine di molti Dirigenti che si limitano a dare *una votazione* con una motivazione impersonale e spesso identica (*copia e incolla*) per tutti, o quasi, i loro dipendenti (**sempre a proposito di vivere questo momento come un ADEMPIMENTO e non come una forma di VALORIZZAZIONE**)

Inoltre chiediamo che venga rivista la fase finale di **"contestazione/rivisitazione"** che a nostro avviso **DEVE essere integrata dal colloquio obbligatorio di ascolto del valutato accompagnato, ove richiesto, da un rappresentante sindacale o da altra persona di sua fiducia e veda come "valutatore di seconda istanza" non più un solo Dirigente, ma una Commissione formata da più persone.**

Infine vogliamo segnalare una anomalia per cui è necessario **trovare un metodo di neutralizzazione quando il valutatore fosse lui stesso valutato negativamente, perché se questo Dirigente non è stato in grado di gestire un Ufficio tantomeno sarà stato in grado di fare valutazioni del personale adeguate e ponderate.** In tale ambito va superato il collegamento della performance organizzativa alla *"valutazione"* del Dirigente che, in alcuni casi, ha avuto effetti negativi, malgrado l'alto grado di raggiungimento degli obiettivi dell'ufficio, **inficiando poi sul coefficiente finale attribuito al dipendente.**

Sarebbe tra l'altro utile, per una completa *"chiusura del cerchio"* di un Sistema di misurazione della performance partecipato ed equilibrato, **che si possa considerare anche una valutazione dal basso verso l'alto** (da dipendente a dirigente o da dirigente di seconda fascia a dirigente di prima fascia), perché in una organizzazione di più persone è la consapevolezza generale dei comportamenti di tutti e gli effetti correttivi messi in atto che sono necessari a raggiungere il miglior obiettivo di performance generale e organizzativa.

Con l'auspicio che gli spunti che qui abbiamo rappresentato possano essere motivo di confronto nel prossimo incontro e di modifiche costruttive per rendere migliore l'attuale



Sistema di performance individuale, restiamo in attesa di un Vostro cortese riscontro e, ringraziando anticipatamente, inviamo cordiali saluti.

Il Coordinatore Nazionale FP CGIL
Agenzia delle Dogane e dei Monopoli
Florindo Iervolino