



PERFORMANCE - gravi irregolarità nella procedura della valutazione individuale del personale non dirigente anno 2019
Richiesta soluzione urgente da parte dell'OIV.



Roma, 23/02/2020

In allegato la lettera che la USB Giustizia ha inviato all'organismo di valutazione che ha il potere di controllo sulla corretta applicazione della performance, introdotta dal contratto funzioni centrali 2016-2019, che si sta dimostrando una iattura per i lavoratori e per chi deve giudicare solo un'operazione di facciata. Come al solito i lavoratori sono mandati al macello.

Di questo dobbiamo ringraziare i sottoscrittori del contratto funzioni centrali che ieri allegramente firmavano oggi piangono lacrime di cocodrillo.

E' un primo passo della USB ed è solo l'inizio e non ci fermeremo qui.

Al Presidente dell'Organismo Indipendente di Valutazione della Performance

Dr. Davide Galli

e p.c. Al Capo di Gabinetto

dr. Fulvio Baldi

Al Capo Dipartimento dell'organizzazione giudiziaria

dr.ssa Barbara Fabbrini

Al Direttore Generale del personale e della formazione

dr. Alessandro Leopizzi

Oggetto: Performance - gravi irregolarità nella procedura della valutazione individuale del personale non dirigente anno 2019. Richiesta soluzione urgente da parte dell'OIV.

LA USB P.I. – Giustizia segnala le **rilevanti irregolarità** nell'applicazione della procedura prevista dal vigente sistema di valutazione della performance individuale del personale non dirigente per l'anno 2019 e chiama in causa l'Organismo Indipendente di Valutazione (O.I.V.) preposto al controllo della procedura e garante della correttezza dei processi di misurazione e valutazione.

Nel 2017 il dipartimento della Funzione Pubblica ha diramato le linee guida e gli obblighi normativi di riferimento all'amministrazione in merito al corretto svolgimento delle funzioni di programmazione, misurazione, valutazione e rendicontazione della performance e del sistema di valutazione, recepite dalla nostra amministrazione con D.M. 10 maggio 2018 a firma del Ministro della Giustizia.

Purtroppo occorre segnalare e denunciare che si è operato nella totale disapplicazione della legge e del sistema di valutazione.

In particolare, per quanto attiene alla performance individuale, si osserva che:

-

gli elementi di riferimento per la misurazione e valutazione (risultati e comportamenti) devono essere chiari, oggettivamente misurabili e comunicati in modo efficace e nei tempi previsti, quindi prima dell'inizio dell'anno oggetto di valutazione;

-

la fase di verifica e monitoraggio è obbligatoria;

-

il processo deve essere gestito correttamente da parte dei valutatori, mantenendo traccia scritta degli elementi utili a dare sostanza e oggettività alla valutazione (eventi particolarmente significativi, situazioni critiche, etc.);

- **è necessario dare pubblicità ai dipendenti dell'intero processo per renderli parte attiva.**

Da quanto emerso, invece, si rileva che:

- gli obiettivi (risultati e comportamenti) sono stati comunicati ai dipendenti con evidente ritardo, anche oltre il semestre del 2019;
- non sono stati comunicati i parametri di riferimento per la valutazione;
- la fase del monitoraggio è stata completamente elusa;
- il processo nel suo complesso non è stato gestito in maniera corretta perché non sono state mantenute evidenze per giustificare le valutazioni;
- non è stata data adeguata pubblicità a tutta la procedura di valutazione. In questa fase finale, inoltre, dove è prevista per il dipendente la possibilità di discutere il punteggio col valutatore, le modalità di presentazione dell'istanza di rivalutazione e/o successiva procedura di conciliazione stanno creando non poche difficoltà a tutti gli attori coinvolti.

Riassumendo, molti dipendenti stanno ricevendo valutazioni, tante a mala pena sufficienti, senza che l'attribuzione di questo punteggio sia motivata da elementi oggettivi e verificabili, mancando del tutto gli elementi essenziali di cui in premessa. E anche le verifiche dell'operato del dipendente, previste come elemento obbligatorio nel corso dell'anno, non sono state effettuate.

La fase della valutazione, quindi, si sta riducendo ad una mera presa visione da parte

dei valutati delle c.d. pagelline, che nelle condizioni date risultano valutazioni del tutto arbitrarie e/o fatte sulla base di elementi non misurabili e verificabili derivanti dalla mancanza di parametri ben definiti.

Occorre sottolineare, inoltre, che la performance, nel suo complesso, si pone come obiettivo quello di rendere più efficace ed efficiente il servizio offerto dall'amministrazione pubblica e da ciò ne deriva che performance organizzativa e performance individuale sono strettamente correlate *in tutte le fasi del ciclo* in quanto solo l'azione programmata e coordinata degli individui consente il raggiungimento di risultati organizzativi.

Numerose segnalazioni ricevute dal territorio, invece, evidenziano una singolare "anomalia" nella attribuzione dei punteggi individuali là dove gli obiettivi riferiti all'intera unità organizzativa vengono valutati con l'eccellenza mentre tutto il resto della valutazione (obiettivi singoli e comportamenti) ricevono valutazioni sufficienti o palesemente insufficienti, come se la performance organizzativa fosse del tutto scollegata da quella individuale (tu singolo sei pessimo ma io dirigente faccio un ottimo lavoro nel gestire tutto e ottenere i risultati).

In sostanza si è perso di vista l'elemento fondamentale della performance: la gestione più efficace ed efficiente del servizio giustizia per ottenere un maggior grado di soddisfazione del cittadino/utente ed è rimasto soltanto, nelle condizioni date, l'aspetto punitivo della cosa che non contribuirà certamente a rendere più efficace ed efficiente il servizio.

USB P.I. – Giustizia ha sempre dichiarato la propria ferma contrarietà alla Performance ed al valore punitivo intrinseco in essa contenuto frutto della campagna di odio alimentata nei confronti dei Pubblici Dipendenti.

Senza contare che sostanzialmente, nelle condizioni date, le parole vacue di cui sono infarcite le linee guida si infrangono miseramente contro la realtà quotidiana con cui sono costretti ad operare i lavoratori giudiziari.

Una realtà fatta di gravi carenze di organico, di risorse ridotte all'osso, di carichi di lavoro insostenibili, di incapacità organizzative, di spazi angusti e fatiscenti, di mancanza delle più elementari norme di igiene e sicurezza, di palazzi pericolanti e di abuso del senso di responsabilità e di abnegazione degli operatori della giustizia.

USB P.I. – Giustizia, conscia che l'Amministrazione è consapevole, al di là del messaggio distorto che manda all'esterno del "tutto va bene", di come si vive negli uffici giudiziari e delle condizioni in cui si opera, auspicava un impegno da parte della stessa nel chiedere al Dipartimento della Funzione Pubblica una sospensione della procedura della Performance fino a quando la situazione degli uffici giudiziari non fosse migliorata, tanto più che la stessa va commisurata anche al contesto interno dell'amministrazione rispetto agli organici, alle risorse e agli strumenti.

Comunque, al di là dei punti di vista, la scrivente O.S. ribadisce che la procedura della performance, così come impone la normativa vigente, deve prevedere alcuni **requisiti indispensabili e un iter tassativo che nell'Amministrazione della Giustizia non sono stati rispettati.**

Anche la Corte dei Conti, sezione giurisdizionale per la regione Lazio, con la sentenza n. 71/2018 (pubblicazione 06/02/2018), ha richiamato il quadro normativo di riferimento in ordine al sistema di valutazione, ai premi e all'**adeguata definizione degli obiettivi da raggiungere**, ribadendo che la stessa impone una "misurazione dell'azione amministrativa", basata sulla "costruzione di obiettivi" di un sistema di indicatori di attività predefinite, che devono essere **specifici, misurabili, ragionevolmente realizzabili e** collegati a precise scadenze temporali, per poter essere correlati ai principi di economicità, efficacia ed efficienza del buon andamento della P.A. (art. 97, comma 1, Costituzione), oltre che essere proporzionali alle risorse umane, finanziarie e materiali, per la realizzazione della massimizzazione del benessere organizzativo.

La USB – Giustizia chiede all'OIV, in virtù dei poteri attribuitigli dal d.lgs 150/2009 confermati e ampliati dal D.lgs 74/2017, nel rispetto del principio di uguaglianza, della parità dei rapporti di lavoro, di divieto di discriminazione sui luoghi di lavoro e della normativa vigente, di verificare e pronunciarsi, nel merito di quanto segnalato, affinché, vista l'impossibilità oggi di porre rimedio ad evidenti ritardi e irregolarità procedurali, individui con urgenza le soluzioni necessarie e fornisca un parere "vincolante" per far sì che i dipendenti non siano danneggiati da questa "ingiusta" valutazione.

Questa O.S. resta in attesa di una celere risposta e un pronto intervento da parte dell'O.I.V., avvertendo che, trascorsi inutilmente 10 giorni dalla ricezione della presente, si rivolgerà al Dipartimento della Funzione Pubblica per chiedere una sospensione della procedura al fine di verificare che tutto sia stato eseguito senza irregolarità.

Roma, 20 febbraio 2020 USB P.I. – Giustizia

Giuseppa Todisco