



SULLA PERFORMANCE L'AMMINISTRAZIONE NON HA CORAGGIO.

Nazionale, 24/12/2021

Si è tenuto il previsto incontro al Ministero, tra le OO. SS. e l'amministrazione per l'eventuale revisione dell'attuale Sistema di Valutazione della Performance.

Pur riconoscendo la disponibilità al dialogo e le oggettive difficoltà a calare nella realtà degli uffici giudiziari i modelli preconfezionati per tutta la PA, ancora una volta la USB PI registra la mancanza di una reale volontà da parte dei vertici ministeriali di trovare una metodologia specifica per i lavoratori giudiziari che consideri la disastrosa situazione degli uffici aggravata dalla pandemia.

La finalità della performance dovrebbe essere organizzativa, generale e collettiva invece al ministero della giustizia è focalizzata sulla dimensione individuale, modalità sconsigliata dalle stesse linee guida. Evidentemente l'amministrazione reinterpreta un film già visto: i vecchi progetti finalizzati invece di usare la performance come vettore di miglioramento e di standardizzazione dei processi lavorativi.

La definizione dei format come è stata fatta in questi anni è largamente distante dalla realtà, gli obiettivi devono essere concretamente raggiungibili e per questo devono tenere conto della scopertura di organico nell'ufficio, non si può chiedere nulla altro ai lavoratori visto che, nonostante le recenti assunzioni, manca all'appello almeno il 25% del personale.

Le verifiche intermedie, previste almeno dopo 6 mesi, quando ci sono state, si sono sostanziate in un colloquio simil scolastico. La verifica deve essere un confronto costruttivo ed utile tra valutato e valutatore ma nel frattempo c'è stato il lockdown e lo stato di emergenza che ha comportato molti cambiamenti che dovevano necessariamente implicare una rimodulazione degli obiettivi, il personale ha modificato notevolmente il proprio lavoro basti pensare all'incremento dell'utilizzo di mail e pec, l'introduzione della Formula Esecutiva Telematica e le udienze da remoto.

Gli utenti esterni che devono valutare la performance degli uffici giudiziari non possono essere i Consigli dell'Ordine degli Avvocati. Quale valutazione può dare un avvocato che

insegue comunque un suo legittimo obiettivo e nulla conosce dei problemi delle cancellerie?
Cosa dovrebbe valutare la cortesia e la disponibilità?

La USB PI giustizia, nel suo intervento ha sottolineato che il vulnus distruttivo di questo sistema di valutazione non legato ad indicatori numerici e percentuali è la discrezionalità della dirigenza, tra l'altro i risultati valutazione saranno noti solo al valutatore e al valutato, per la USB le fasi della valutazione debbono essere pubbliche e note a tutti i lavoratori dell'ufficio.

Se un dipendente volesse contestare il giudizio del dirigente dovrebbe rivolgersi ad una commissione composta da altri dirigenti del distretto che verosimilmente non cambieranno il giudizio espresso da un altro dirigente, giudizio che potrà essere revisionato solo sulla correttezza formale e la coerenza e non sul contenuto numerico della valutazione.

La valutazione della performance come immaginata dal ministro Brunetta inciderà pesantemente oltre che sul salario accessorio anche sulle legittime aspettative di carriera e sugli aumenti di retribuzione e sull'accesso a percorsi di alta formazione, nel prossimo CCNL per le future progressioni la meritocrazia pesa per il 40% nella formazione delle graduatorie.

La USB è contraria alla competizione tra i lavoratori che non migliora la qualità dei servizi anzi la peggiora, i moderni modelli organizzativi sono tesi alla collaborazione e alla condivisione delle informazioni tramite strumenti informatici idonei. Così formulato il Sistema di Valutazione della Performance è la materializzazione delle norme volute dalla riforma brunettiana improntate ad una logica punitiva nei confronti di tutti i lavoratori pubblici e i vertici del ministero della giustizia non hanno avuto il coraggio di smentirlo. Tra l'altro che senso ha convocare i sindacati il 21 quando il termine ultimo per modificare l'attuale sistema della valutazione è il 31 dicembre.

Altra questione è la formazione continua e il reclutamento mirato, l'amministrazione non solo ad oggi non ha mai investito nella formazione del personale, a parte qualche video corso e qualche slide, ma addirittura viene chiesto ai lavoratori di trasferire e mettere in comune le conoscenze senza però riconoscere loro nulla. Il personale giudiziario da anni si è auto-formato e ha fatto formazione al personale della Croce Rossa deportato negli scorsi anni e a tutti i neoassunti.

Al danno si aggiunge anche la beffa, i direttori neoassunti dai recenti concorsi distrettuali prima sono stati formati dai colleghi ora saranno quasi sicuramente coloro che dovranno valutarli.

Per la USB PI Giustizia è necessario che la formazione sia aderente alla realtà degli uffici, debba coinvolgere tutti, solo così vi può essere la trasformazione di paradigma organizzativo: dagli amanuensi alla giustizia digitale per sfruttare al massimo le opportunità del PNRR che altrimenti sarà solo la mangiatoia per le società di

consulenza ed informatiche.