



Unione Italiana Lavoratori Pubblica Amministrazione

Coordinamento MINISTERO GIUSTIZIA

Via Arenula, 69/70 - 00186 Roma - tel. 0668852036 - tel/fax 066869555

www.giustizia.uilpa.it - giustizia@uilpa.it

GLI UFFICI GIUDIZIARI E DELLA GIUSTIZIA AL SERVIZIO DEI CITTADINI

Se si vuole rilanciare la P.A. si deve partire dalla dirigenza: si è passati da una carriera esclusivamente per fascia, ovvero per posizioni, a una carriera per incarichi a termine di cui dev'essere possibile valutare ogni volta i risultati. E fin qui, teoricamente, ci siamo. Ma il problema serio diventa la valutazione che non è sempre quantificabile matematicamente, materialmente. E allora, quale "meccanismo virtuoso" individuare affinché si abbia finalmente una valutazione quanto più reale e obiettiva, distante anche da logiche di potere? Crediamo che il criterio di valutazione dei dirigenti possa cambiare radicalmente senza troppi sconvolgimenti ma semplicemente aggiungendo al risultato dello stesso il voto medio dei dipendenti che lo stesso dirigente assegna ai propri dipendenti.

Tutto questo permetterà di avere risultati più oggettivi possibili, indispensabili per la razionalizzazione delle risorse presenti negli uffici giudiziari.

Infatti all'interno di ogni singolo ufficio, nel rispetto delle norme, delle regole e delle risorse, nessuno più del dirigente (nel settore giudiziario si differenzia dal Capo dell'Ufficio che è un magistrato mentre per DAP, DGMC, Archivi Notariali tale ruolo è ricoperto dai Direttori Generali) può promuovere il miglioramento del servizio, poiché gestisce l'ufficio mediante mezzi, risorse umane e materiali. Pertanto, fatte le debite proporzioni, si potrebbe per sintesi affermare che gran parte della responsabilità del buon funzionamento generale degli uffici giudiziari è dovuta anche alla capacità gestionale delle risorse presenti.

Veniamo alla valutazione. Oggi il dirigente amministrativo viene valutato annualmente con criteri e metodi, stabiliti dall'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV), che non corrisponderebbero al reale funzionamento dell'ufficio diretto dallo stesso.

La valutazione ora viene effettuata per:

1. il 50% dal Capo dell'Ufficio/ Dirigente Generale;
2. il 5% dai "Clienti interni";
3. il 5% dai "Clienti esterni";
4. il 40% dal report di gestione.

Questo metodo fa sì che nella stragrande maggioranza delle volte il voto medio dei funzionari e degli impiegati non corrisponde a quello del dirigente che gestisce e organizza l'ufficio stesso.

Pertanto, è necessario recuperare nuovi e più efficaci *meccanismi* di controllo che stimolino il dirigente a far funzionare l'ufficio al massimo senza che lo stesso sia condizionato in modo esclusivo dalla valutazione del capo ufficio.

La nostra proposta è quella di stabilire ed individuare altre congrue % per i seguenti elementi:

1. La media della valutazione fatta dal dirigente su tutti i propri collaboratori;
2. Sicurezza e ambiente lavorativo - DLgs 81/08 e s.i.m. (datore di lavoro);
3. Relazioni sindacali (datore di lavoro).

In sostanza:

- 20% dal Capo dell'Ufficio (10% Capo Ufficio/Direttore Generale e 10% Sicurezza e ambiente lavorativo);
- 15% dai "Clienti interni";
- 15% dai "Clienti esterni" ;
- 20% dal report di gestione (15% Report di gestione e 5% relazioni sindacali);
- 30% media della valutazione dei collaboratori.
-

Questi nuovi criteri, permetterebbero una valutazione più ampia, trasparente, obiettiva e coerente a tutto vantaggio del risultato che porterebbe ad una maggiore efficienza per il servizio da rendere al Cittadini.

"LA VALUTAZIONE DEL VALUTATO DEVE INCIDERE SULLA VALUTAZIONE DEL VALUTATORE"

Roma, 11 aprile 2019

IL COORDINAMENTO