

Unione Italiana Lavoratori Pubblica

Amministrazione



Coordinamento UIL PA Giustizia MILANO

via C. Freguglia, 1 – 20125Milano – tel. 338 / 48 81 742
mail : uilpagiustizia.tribunale.milano@giustizia.it

Milano, 22 febbraio 2020

Ai dirigenti amministrativi degli uffici giudiziari

Ai capi degli uffici giudiziari

*Ai lavoratori del distretto della Corte d' Appello
di Milano*

e, p. c.

*Al Presidente dell' Organismo Indipendente di Valutazione della Performance
dott. Davide Galli*

*Al capo di gabinetto
dott. Fulvio Baldi*

*Al capo dipartimento dell' organizzazione giudiziaria
d.ssa Barbara Fabbrini*

*Al direttore del personale e della formazione
dott. Alessandro Leopizzi
del Ministero della Giustizia
per il tramite della segreteria nazionale della Uilpa Giustizia di Roma*

*Al segretario generale della UILPA
dott. Nicola Turco*

*Al coordinatore generale della Uilpa Giustizia
Domenico Amoroso
Roma*

*Alla segretaria generale Uilpa Milano e Lombardia
Eloisa Dacquino
Milano*

Oggetto: sistema di misurazione e valutazione della performance – gravi e diffuse criticità. Richiesta di rivalutazione punteggio a seguito della fase di contraddittorio.

Alla scrivente organizzazione sindacale territoriale tante segnalazioni di gravi criticità stanno giungendo in riferimento all' andamento della valutazione della performance prevista dal decreto ministeriale 10 maggio 2018 e oggetto della circolare del 27 marzo 2019 del capo dipartimento d.ssa Barbara Fabbrini.

In particolar modo i colleghi lamentano:

- Genericità nella programmazione senza la specifica individuazione degli obiettivi da assegnare a ciascun dipendente;
- Mancanza di monitoraggio con l'analisi semestrale dell'andamento delle prestazioni per verificare lo stato di avanzamento degli obiettivi assegnati ed eventuali misure correttive da adottare;
- Colloqui del soggetto delegato al supporto delle attività istruttorie con il valutato molto generici, senza evidenziare eventuali manchevolezze o criticità, facendo firmare in bianco la scheda di valutazione e non esprimendosi circa i voti della stessa;
- Trasmissione dei prospetti di valutazione - in alcuni uffici - senza l'indicazione del punteggio ottenuto con la conseguente difficoltà per il lavoratore di avere immediata contezza del livello di performance raggiunto e di quanti punti si è dentro o fuori da una delle tre fasce previste;
- Mancanza di uniformità nel giudizio tra i vari settori e i singoli uffici alcuni dei quali hanno visto la totalità degli addetti giudicati con il massimo punteggio e altri nella maniera più varia, con pochissime o nessuna "eccellenza" ;
- Alcuni specifici uffici che ad oggi non hanno ancora ricevuto il prospetto di valutazione i cui lavoratori saranno quindi impossibilitati ad esperire l'eventuale fase di contraddittorio prevista in tempo utile per la scadenza indicata al valutatore del 28 febbraio ;
- Dipendenti che sono stati valutati direttamente dal dirigente valutatore bypassando completamente il responsabile dell'ufficio loro assegnato che sicuramente ha la chiara e completa conoscenza dell'operato degli stessi;
- Una discrezionalità non sempre ponderata e scevra da pregiudizi o, ancor peggio, rapporti personali incrinati o pessimi - o all'apposto particolarmente amicali e / o intimi - che non sempre hanno permesso una serenità ed obiettività di giudizio in riferimento alle tre voci previste per la valutazione dei fattori comportamentali dei dipendenti .

Tutte queste deprecabili circostanze hanno ulteriormente contribuito ad accrescere lo stato di malessere che provano i colleghi già in una situazione di perenne affanno e tensione per la mole di lavoro che giornalmente debbono sostenere anche in considerazione della crescente carenza di personale . La Presidente della Corte d' Appello nella sua relazione sull' amministrazione della giustizia nel corso della cerimonia di inaugurazione del nuovo anno giudiziario lo scorso 1° febbraio ha sottolineato ancora una volta la " **grave situazione di scopertura e sottodimensionamento degli organici sia di magistratura che del personale amministrativo** " . Ma ha affermato che : " **l' impegno di tutti, e personale amministrativo e magistrati, ha consentito di confermare i positivi risultati raggiunti negli scorsi anni** " .

A questo punto ci si chiede come il raggiungimento di risultati positivi non si coniughi con il giusto e completo riconoscimento della performance dei singoli lavoratori.

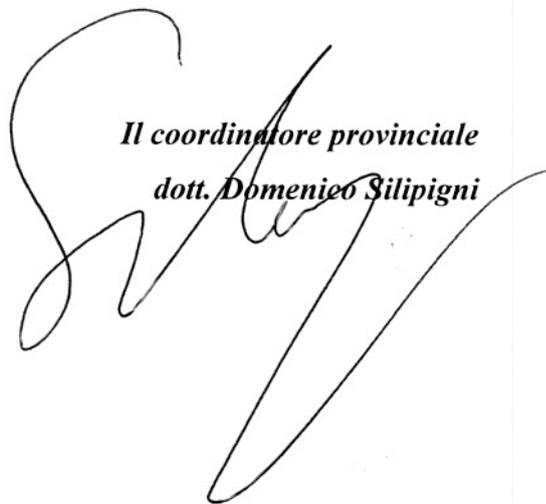
Inoltre avendo avuto notizia dell' eccellenza raggiunta nelle prestazioni dirigenziali non riusciamo a comprendere la ridotta percentuale di punteggi prossimi ai 100 assegnata ai lavoratori senza l'assiduo impegno, l' affidabilità, l'orientamento al risultato, il senso di appartenenza e le competenze degli stessi i dirigenti non avrebbero ottenuto l'assegnazione di una considerevole somma di denaro quale premio di risultato.

Così come ben evidenziato nel documento dello scorso 20 febbraio 2020 (che si allega) dai responsabili nazionali della Giustizia di CGIL CISL e UIL una valutazione inadeguata comporta una mancanza o limitata corresponsione di salario accessorio ma ancor peggio incide negativamente sulla riqualificazione economica e professionale dei lavoratori.

Sulla scorta di quanto detto si sollecitano i destinatari valutatori a considerare con la dovuta attenzione le richieste avanzate dai lavoratori in fase di contraddittorio e ad **accoglierle attribuendo loro un punteggio maggiore.**

Informiamo tutti i colleghi che non si ritenessero soddisfatti dell' esito raggiunto a seguito di questa prima fase sopra descritta che **il nostro coordinamento UILPA GIUSTIZIA è a completa disposizione per assistere il lavoratore nella procedura di conciliazione avanti all'organo collegiale previsto al capitolo 8 paragrafo 8.6 del decreto ministeriale 10 maggio 2018.**

*Il coordinatore provinciale
dott. Domenico Silipigni*





Al Ministero della Giustizia

On. Vittorio Ferraresi
Sottosegretario alla Giustizia

Dott. Fulvio Baldi
Capo di Gabinetto

Dott.ssa Barbara Fabbrini
Capo Dipartimento dell'organizzazione giudiziaria

Dott. Alessandro Leopizzi
Direttore Generale del personale e della formazione

Dr. Davide Galli
Sig. Direttore Organismo Indipendente di Valutazione

Oggetto: andamento della valutazione della performance di cui al DM 10 marzo 2018 - Segnalazione gravi criticità applicative.

Sig. Sottosegretario, sig. Capo Dipartimento, sig. Capo di Gabinetto, signori Direttori,
Il giudizio complessivo sull'andamento generale del processo di valutazione della performance dei dipendenti, alla luce delle numerosissime segnalazioni che stanno pervenendo dai luoghi di lavoro di codesta Amministrazione sparsi per tutto il territorio nazionale, ci pone nelle condizioni di poter affermare che siamo di fronte ad un processo del tutto avulso da una reale valutazione della produttività dei lavoratori che, nel migliore dei casi, si esprime con valutazioni del tutto discrezionali e difformi dalle stesse indicazioni contenute nella Circolare del 27 marzo 2019, nel peggiore in un vero e proprio esercizio vessatorio di cui diventa veramente complicato comprenderne le ragioni, ancora di più perché esercitato nei confronti di una comunità di lavoratori alle prese con le note gravissime carenze strutturali, per cui appare quasi tautologico ricordare l'aumento esponenziale dei carichi di lavoro.

Proprio in occasione della recente inaugurazione dell'Anno Giudiziario la totalità dei Presidenti delle Corti di Appello, nel rivendicare il pieno raggiungimento degli obiettivi, hanno tenuto a ringraziare il personale per lo sforzo prodotto a tal fine. Peccato che nella generalità dei casi segnalati non si ritrovi alcuna attinenza tra il grado di raggiungimento degli obiettivi degli Uffici con quelli individuali.

Ma, per essere più concreti, vogliamo citare le distorsioni riscontrate:

- mancanza di identificazione preventiva degli obiettivi assegnabili individualmente;
- assenza di qualunque verifica intermedia sul grado di realizzabilità degli stessi in ragione di eventuali criticità o mutate condizioni organizzative;
- assenza di trasparenza, con elevato livello di discrezionalità nelle motivazioni riferibili alla valutazione espressa con particolare riferimento ai comportamenti organizzativi;



- assenza di correlazione tra il grado di raggiungimento degli obiettivi di performance collettiva e quelli individuali;
- assenza di garanzia di contraddittorio in caso di valutazione non accettata dal dipendente;
- mancata consegna delle schede nonostante la sottoscrizione degli interessati;
- la circostanza che presso molti uffici, compresi gli uffici del CISIA, i dirigenti asseriscono di aver avuto indicazione di non riconoscere il massimo del punteggio a chi ha raggiunto per intero gli obiettivi prefissati;
- la circostanza che per i CISIA non è stato specificato quale sia l'organo di conciliazione competente.

A tutto questo si aggiungono i possibili equivoci che potrebbero scaturire dalla totale dissonanza temporale tra l'adozione di questo sistema di valutazione, entrato in vigore nel 2019, e l'applicazione dell'accordo sull'utilizzo del FRD 2018, riferito ad una annualità precedente, quando ancora detto sistema non era evidentemente utilizzabile.

A fronte di una massa di segnalazioni che si accumulano sulle nostre scrivanie c'è un esercizio di responsabilità e di tutela a cui non possiamo sottrarci: ci chiediamo e chiediamo a voi quale senso possa avere un processo che invece di misurare la reale produttività mortifica i lavoratori e determina tensioni ingiustificate in una situazione di crisi organizzativa che invece dovrebbe indurre alla coesione, oltre che al riconoscimento non solo formale dello sforzo produttivo compiuto.

Vale la pena di aggiungere che una cattiva valutazione incide non solo nei livelli, peraltro assai scarsi, di salario accessorio percepito, ma anche sulle aspettative di crescita economica e professionale del lavoratore, considerata la sua valenza nei processi di progressioni economiche.

Per tale motivo chiederemo ai lavoratori di inviare direttamente a codesto Dipartimento e all'O.I.V. in indirizzo le segnalazioni e le omissioni, oltre che fornire la necessaria tutela qualora richiesta.

Per tale motivo diventa improcrastinabile l'avvio del confronto sul Fondo 2019, ed in quella sede verificare la congruità di questo processo di valutazione, per tale motivo sarà necessario un vostro intervento volto a ricordare ai Capi degli Uffici quale è la vera finalità della valutazione della produttività. E magari sottolineare che la stessa valutazione dell'operato dei dirigenti ai fini dell'assegnazione del premio di risultato non può essere definita neutrale rispetto alla valutazione che lo stesso opera nei confronti dei dipendenti, come avremo modo di rappresentare quando opportunamente tale materia sarà rivista sul tavolo nazionale ed integrata con le previsioni di cui al CCNL vigente.

Considerata la delicatezza della problematica segnalata appare opportuno un sollecito riscontro a quanto richiesto con la presente nota, fatta salva ogni ulteriore valutazione a tutela dei lavoratori.

Distinti saluti

Roma, 20 febbraio 2020

FP CGIL
Russo

CISL FP
Marra

UIL PA
Amoroso