

Viminale – Palazzina “F” - II piano – Stanza 1

Tel. 06/46536401 - 06/46526467 Fax. 06/233227051

email: [interno@federazioneintesa.it](mailto:interno@federazioneintesa.it) web: [interno.federazioneintesa.it](http://interno.federazioneintesa.it)

Ministeri - Agenzie Fiscali - Enti Pubblici - Ricerca - Enti ex art.70

## VALUTAZIONE 2017

### Sul nuovo sistema ... vediamoci chiaro!

Dopo alcune necessarie precisazioni sulla valutazione 2015 (vedi lettera allegata) anche connesse alla possibilità di renderle utili per gli sviluppi economici pur davanti alle palesi illegittimità emerse in questi anni, vediamo di chiarire cosa ci aspetta in futuro dal 2017 ...

Roma, 7 ottobre 2016

Al Capo Dip.to Politiche Personale Amm.ne Civile e RFS  
Prefetto Luigi Varratta

All'Organismo Indipendente di Valutazione  
Prefetto Giuseppe Linardi

e p.c.  
Ufficio Relazioni Sindacali  
Viceprefetto Vincenza Filippi

**Oggetto:** Nuovo sistema di misurazione e valutazione della performance individuale del personale contrattualizzato non dirigente dell'Amministrazione Civile dell'Interno con decorrenza dal 1° gennaio 2017.

Si fa riferimento al Decreto ministeriale del 10 agosto 2016 relativo all'oggetto e trasmesso con nota dell'Ufficio Relazioni Sindacali n. OM.6161/BIS/2/2-2154 del 23 agosto 2016.

Si intende primariamente rappresentare apprezzamento per l'accoglimento, seppur parziale, di alcune nostre rivendicazioni a partire dalla ipotesi di appello in caso di valutazione non solo negativa e dall'instaurazione di una procedura di tutela per il lavoratore attraverso organi il più possibile indipendenti. Sotto questo ultimo aspetto sembra voler rispondere il Collegio di Conciliazione che tuttavia appare ancora indefinito nella composizione e non prevede, come più volte chiesto, un Presidente esterno all'Amministrazione. Anche lo stesso procedimento di conciliazione appare incerto.

Ciò nondimeno, anche il nuovo sistema di valutazione, almeno secondo la scrivente Sigla, non tiene ancora conto come indicato dal legislatore di una più rilevante propensione verso una valutazione legata principalmente alla performance e ai risultati della struttura produttiva e, quindi, della stessa dirigenza mentre, al contempo, continua ad applicarsi in Uffici in evidente deficit organizzativo e di organico oltre che in completa assenza di definiti carichi di lavoro.

Un sistema di valutazione, inoltre, che amplia ulteriormente i livelli e gli scaglioni della performance perseverando nella illegittima applicazione dell'art. 19 del d. leg.vo n.150/09 la cui attuazione è rinviata alla prossima tornata di contrattazione collettiva. Se tale rimarrà il sistema di valutazione, occorre specificare quale siano le fasce di merito alte ai fini del titolo prioritario di progressione e attribuzione delle progressioni economiche.

Risultano poi ancora sconosciuti i meccanismi di penalità nei confronti del valutatore che trascuri le procedure e/o travisi la valutazione individuale del lavoratore; anche in osservanza delle sollecitate "capacità di valutazione differenziata" previste dal decreto legge 95/2011 convertito con modificazioni dalla legge n. 135/2012 -.

Infine, si sollecita l'introduzione di una piena trasparenza in questa materia permettendo la piena conoscenza dei giudizi finali a tutti i lavoratori della stessa unità produttiva. Quello della trasparenza d'altronde è principio oramai acquisito dal nostro ordinamento e da assimilare in ogni ambito di distribuzione di risorse pubbliche così come, ad esempio, richiesto ed accolto da codesta Amministrazione per le posizioni organizzative.

Il Coordinatore Nazionale Giancarlo Mignozzi