

LINEE GUIDA per il personale Area Funzionale Terza - Seconda - Prima che ritiene di aver ricevuto un giudizio 2017- OTTIMO – ADEGUATO – NON ADEGUATO – del tutto illegittimo rispetto alle norme del contratto e allo stesso sistema di valutazione, oltre che ai mancati obblighi da parte del dirigente-valutatore, in relazione alle procedure di valutazione del proprio personale.

Questa guida, già applicata anche negli anni precedenti, riguarda tutti gli interessati che hanno ottenuto un giudizio inferiore rispetto ai colleghi in servizio nello stesso Ufficio o Ente di appartenenza (*Dipartimento Centrale, Prefettura, Questura, Uffici periferici Polizia di Stato*).

L'interessato che è in disaccordo con il giudizio finale della valutazione, potrà utilizzare il modello/fac-simile prodotto da questa **O.S. USB P.I. Interno**, diretto all'autorità gerarchicamente superiore, facendo rilevare al valutatore di seconda istanza la totale assenza di: trasparenza e corretto procedimento del sistema, del colloquio e notifica criteri di misurazione e della parità di trattamento riservatogli. Tutti coloro, infatti, ai quali è stato attribuito un giudizio inferiore a quello massimo di -ECCELLENTE- si vedranno quasi sicuramente esclusi dalla "**progressione economica**", riservata solo a **6.000 dipendenti**, secondo le circolari ministeriali e la "dichiarazione congiunta" sottoscritta dalle OO.SS. firmatarie congiuntamente al F.U.A. e al sistema di valutazione assolutamente dannoso per il benessere del clima lavorativo e tutto il personale.

Tutti coloro che ancora oggi non sono venuti in possesso della scheda di valutazione e del relativo giudizio, possono "anticipare" tempestivamente attraverso un confronto con il dirigente/valutatore, le proprie osservazioni (riquadro all'interno della scheda di valutazione), prima della presentazione di osservazioni e chiarimenti all'autorità gerarchicamente superiore, potendo contare sulla possibilità di modifica immediata del giudizio e/o degli stessi punteggi assegnati "80-60-30", perché ritenuti generici e in disapplicazione di norme.

Quest'ultimo riferimento, riguarda anche il personale valutato con il giudizio di "ECCELLENTE", ai quali non è stato rispettato il punteggio pieno di "100" per ogni singola voce, che intendono presentare le proprie osservazioni al valutatore, anche in ordine alle differenze dei punteggi assegnati, seguendo i contenuti presenti nel modello/fac-simile allegato a queste prime linee - guida.

Al DIRETTORE - PREFETTO – QUESTORE

Valutatore di Seconda Istanza

- Sede -

Oggetto: **Sistema di valutazione anno 2017 - Osservazioni del valutato sul giudizio assegnato dal valutatore e richiesta di modifica della valutazione effettuata.**

Scheda Valutazione 2017 e giudizio assegnato alla prestazione

Eccellente Ottima Adeguate Non Adeguata

Cognome e nome del valutato _____

Profilo professionale del valutato _____

Ufficio presso il quale era in servizio nel 2017 il valutato _____

Valutatore _____

Il sottoscritto _____ rileva che la propria firma, qualora apposta sulla scheda di valutazione, è da intendersi per presa visione e non per accettazione della valutazione, in quanto è in disaccordo con la valutazione assegnata dal valutatore. Respinge il giudizio finale assegnatogli, precisando alla **S.V.** che all'interessato non è stata assicurata la doverosa massima **trasparenza** della procedura del sistema di valutazione, **-art. 9 CCNI Ministero Interno-**, attraverso la **conoscenza** e la fondamentale **notifica, prima dell'inizio del periodo a cui si riferisce la valutazione 2017**, dei criteri di misurazione – indicatori - da parte del valutatore: elementi indispensabili per la verifica dei risultati/obiettivi (**target di miglioramento**) da conseguire alla fine dell'anno di riferimento (2017) rispetto ai risultati di partenza, desumibili dagli anni precedenti, come disposto al comma 5 del suindicato articolo e previsto nelle norme vigenti sui sistemi di valutazione.

Gli obiettivi, predeterminati, **specifici e misurabili**, con criteri **trasparenti e ragionevoli**, basati su un percorso logico e sufficientemente argomentato dal valutatore, devono prevedere l'individuazione di definiti indicatori (punteggi), al fine di rappresentare la quantità e la qualità dei risultati raggiunti in termini concreti e riscontrabili -ex ante – verifiche intermedie – risultati raggiunti ex post-, attraverso indispensabili **colloqui di confronto**, in ogni fase del processo e di adeguatezza metodologica della valutazione per la verifica del grado di raggiungimento dei predefiniti obiettivi (**art. 9 dlgs. 150/2009**): condizioni necessarie che sono state completamente ignorate dal valutatore, attore principale del processo e del percorso di sviluppo dell'organizzazione e delle persone in tutte le sue fasi, il quale non ha assicurato un'adeguata tempistica dei colloqui e delle informazioni, assolutamente rilevanti ai fini della definizione dei punteggi e del giudizio della prestazione.

Le osservazioni del sottoscritto, strettamente correlate al processo di riduzione del personale non dirigente, alla grave carenza -quantità e qualità- dell'attuale organico e ai

conseguenti maggiori carichi di lavoro, sono piuttosto rilevanti ai fini del disaccordo del valutato sui punteggi assegnati ai risultati e ai comportamenti del sottoscritto, e al giudizio complessivo della propria prestazione. Tale contesto organizzativo, purtroppo, ha determinato una condizione non favorevole per una corretta misurazione della performance individuale, quest'ultima ancora scollegata dalla performance organizzativa, quale premessa indispensabile e ineludibile per il raggiungimento degli obiettivi attesi (rif.to **Dipartimento Funzione Pubblica – Linee guida per il Sistema di Misurazione e Valutazione della performance Ministeri – Dicembre 2017**), che appare non aver trovato la corrispondente attenzione e responsabilità del valutatore. Il valutato, pertanto, ritiene di essere stato discriminato per l'arbitrarietà e la discrezionalità adottata in sede di giudizio finale; un giudizio non oggettivo e in disapplicazione della vigente normativa attinente la valorizzazione del merito. E' del tutto evidente e certificato, che il valutatore, non ha affatto tenuto in considerazione che il contributo individuale offerto dal sottoscritto, obbligatoriamente composto con quello dei risultati raggiunti dall'ufficio/gruppo di lavoro (rif. **Dip. Funzione Pubblica Valutazione Performance Ministeri – Dicembre 2017**), è stato ottenuto, nonostante il valutato sia stato costretto ad espletare la propria prestazione lavorativa curando autonomamente la formazione e in condizioni particolarmente disagiati ed onerose causate dalla grave insufficienza della dotazione organica dell'Ufficio, sottesa alle attuali competenze. Il valutato, ai sensi delle vigenti norme è stato danneggiato anche per la "perdita di chances", rispetto al restante personale valutato in modo differente (rif.to **principio della parità di trattamento contrattuale**), al quale è stato attribuito il massimo della prestazione di "Eccellente", laddove la valutazione 2017, come indicato nel **CCNI** vigente e nella **circolare ministeriale**, rappresenterà un elemento/indicatore valido per una graduatoria di merito stilata in seguito ad una probabile applicazione delle c.d. "progressioni economiche", riservata soltanto a circa 6.000 unità, giusta impegno dell'Amministrazione con il consenso di alcune OO.SS. definito nella "Dichiarazione Congiunta" integrata all'accordo FUA 2016. Il giudizio finale risulta, pertanto, viziato all'origine per le motivazioni di cui sopra, in relazione a vizi sostanziali e formali della procedura ed alla mancata applicazione delle disposizioni contrattuali richiamate in precedenza.

Il valutato, per tutto quanto richiamato innanzi, nel pieno diritto conferitogli dalle leggi e dai rispettivi decreti in materia di trasparenza sul sistema di valutazione, ritenendo di non dover essere pregiudicato a causa degli inadempimenti del proprio Dirigente/Valutatore, e della prestazione di lavoro svolta con la massima assiduità ed impegno nell'anno di riferimento a quello della valutazione, ed aver garantito un miglioramento quantitativo e qualitativo alla performance dell'Amministrazione, ritiene di aver diritto all'applicazione delle norme e del principio di imparzialità della P.A., consentendogli in tal modo di ottenere il giudizio di una valutazione secondo equità ed appropriato riconoscimento della propria prestazione lavorativa per l'anno 2017 di "**Eccellente**" al servizio svolto. Il sottoscritto, nel caso di mancato soddisfacimento della presente richiesta, fatte salve le successive ordinarie tutele giurisdizionali utili per l'ottenimento dei propri diritti, si riserva l'avvio delle procedure di conciliazione all'Organo di vertice centrale –Consiglio di Conciliazione-.

Data, _____

Firma _____

Osservazioni pag.2 di 2

Per ricevuta il/la _____ in data _____

Firma _____