Pubblico Impiego - Ministero dell'Interno

SIAMO PROPRIO SICURI CHE SI TRATTI DI VALUTAZIONE ????

USB INTERNO - LINEE GUIDA PER OSSERVAZIONI E CHIARIMENTI SUI GIUDIZI

Roma, 04/03/2018

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.