



**Ai Capi dei Dipartimenti
Al Capo del Personale
A Tutti i Direttori Generali**

e p. c. **A Tutti i Dirigenti e Lavoratori interessati**

Oggetto: Valutazione comportamenti organizzativi individuali per l'anno 2014.

La consegna al personale centrale e periferico dell'Amministrazione delle schede di valutazione relative ai comportamenti indicati in oggetto sta provocando numerose lamentele e perplessità in gran parte del personale. Non vogliamo porre l'attenzione sulle pur numerose irregolarità riscontrate e che varrebbero da sole e di per sé ad annullare e vanificare tutto il procedimento valutativo. Si fa riferimento alla mancata osservanza dei termini di cui al manuale di valutazione dell'ottobre 2013, le numerose mancate condivisioni degli obiettivi con il personale entro il termine prestabilito, il mancato svolgimento nella quasi totalità dei casi dei previsti colloqui tra i valutatori ed i valutati. Ci interessa piuttosto porre l'attenzione delle SS.LL. sulla totale disomogeneità di comportamenti osservati da molti dirigenti e direttori nell'attribuzione dei punteggi relativi ai comportamenti individuali dei lavoratori a loro sottoposti. Risultano infatti forti differenziazioni nell'attribuzione di questi punteggi sia a livello centrale che periferico quasi che vi siano e convivano contestualmente Uffici nei quali operino lavoratori indefessi e super professionalizzati e di contro Uffici nei quali una buona parte del personale risulti nullafacente o quantomeno poco motivata. Risulta evidente in questo secondo caso la contraddizione su come abbia fatto tale unità organizzativa a raggiungere il massimo punteggio di risultato collettivo. Anche se per le modifiche intervenute nel processo di valutazione le sue ricadute sul personale appaiono attenuate, non si può sottacere che comunque un danno economico anche se non molto rilevante a causa dell'esiguità del fondo di produttività ricadrà su parte del personale sottovalutato e non può certamente essere accettato il fatto che in gran parte ciò sia dovuto non all'effettivo impegno profuso da ogni singolo lavoratore bensì semplicemente dall'ufficio in cui egli si trovi ad operare e dalle scelte individuali oggettive o meno del suo dirigente o direttore. I dirigenti, che dimostrano la loro "solerzia" nella richiesta individuale dei loro nuovi incarichi ricercandoli nella quasi totalità dei casi soltanto tra quelli disponibili di fascia "A" piuttosto che nella individuazione degli incarichi più confacenti alla loro professionalità ed esperienza, potranno ben comprendere lo stato d'animo di lavoratori che guadagnano nella migliore delle ipotesi la terza parte dei loro trattamenti economici e non possono nel momento attuale permettersi di rinunciare nemmeno alle briciole del loro piccolo FUA. Non è da trascurare come secondario il danno all'immagine recato a questi lavoratori dal fatto che i punteggi definitivi saranno resi pubblici mediante la redazione della successiva scheda collettiva. Fermo restando che la scrivente O.S. affiancherà i lavoratori che richiederanno il suo sostegno nelle richieste di rivalutazione di seconda istanza nei confronti dei Direttori Generali, si richiede alle SS.LL. di intervenire nei confronti dei dirigenti e dei direttori affinché, in sede di redazione definitiva dei giudizi, vogliano improntare i rispettivi punteggi a criteri oggettivi ed omogenei di condivisione rispetto ai colleghi. La scrivente O.S. fornirà, oltre al sostegno sopracitato, nel caso infruttuoso di riesame dell'istanza superiore, anche la propria assistenza legale in caso di palese e manifesta illogicità o contraddittorietà dei giudizi espressi.

Con osservanza

Roma, 16 febbraio 2015

**Il Coordinatore Nazionale
Vincenzo Lichinchi**