



CIRCOLARE N. 72
9 luglio 2018

SISTEMA DI VALUTAZIONE
VALUTAZIONE SUI VALUTATORI= NON ADEGUATI

Il giorno 12 luglio la UILPA sottoscriverà l'accordo stralcio sulle progressioni economiche anno 2018.

Uno dei tre parametri da utilizzare **obbligatoriamente previsti dalla norma** è rappresentato dal risultato conseguito in applicazione del sistema di valutazione anno 2017.

Ribadiamo con forza la nostra contrarietà all'introduzione voluta dal legislatore di un sistema di valutazione che per la natura e per l'organizzazione del lavoro che caratterizza il pubblico impiego demanda i giudizi, nonostante qualsiasi buona volontà, unicamente alla discrezionalità soggettiva dei dirigenti.

Il sistema del 2017, più garantista dei precedenti, prevedeva una valutazione di seconda istanza e la possibilità di un ricorso ad un Collegio di Conciliazione ma soprattutto forniva ai lavoratori l'opportunità di chiedere incontri da verbalizzare in cui poter riparametrare gli obiettivi. Opportunità che non sembra essere stata colta da nessun lavoratore.

Passando da questa riflessione teorica all'esperienza concreta constatiamo che anche questo sistema non garantisce un bel nulla.

Infatti alla data odierna mentre la Segreteria nazionale è impegnata a discutere innanzi al Collegio i ricorsi degli iscritti, moltissime sedi non hanno ancora provveduto a notificare le schede agli interessati e pertanto stanno giungendo ancora numerosi ricorsi proprio nel momento in cui ritenevamo questa fase ormai conclusa.

Non è accettabile che i termini per i lavoratori siano tutti perentori mentre per i dirigenti siano dilatori.

Non è accettabile che per i comportamenti omissivi dei dirigenti non vi sia alcuna sanzione.

Non è accettabile che a settembre, data presumibile del bando per le progressioni economiche, vi siano lavoratori che non sappiano quale punteggio indicare nella scheda in quanto l'iter per loro non si è concluso.

Tutto ciò potrebbe inficiare le stesse progressioni economiche.

Dati oggettivi ci dimostrano che il sistema di valutazione che doveva introdurre elementi meritocratici e motivazionali sta diventando causa di profondo malessere tra i lavoratori, di demotivazione e in alcuni casi persino di umiliazione.

Percorrendo questa strada non si migliora certo l'efficienza della pubblica amministrazione ma si danneggiano unicamente coloro che in silenzio quotidianamente svolgono scrupolosamente il proprio lavoro.

Esprimeremo un giudizio complessivo e proposte di modifica a tale sistema, seppur consapevoli degli ostacoli che incontreremo in quanto dovremo andare ad incidere su norme e scelte unilaterali dell'Amministrazione, solo quando saremo in possesso dei seguenti dati:

- Percentuale dei giudizi nelle singole fasce;
- Numeri di ricorsi presentati al collegio di Conciliazione;
- Numero dei ricorsi che hanno ottenuto una proposta conciliativa.

Infine, serve ricordare che solo grazie alle nostre richieste si è ottenuto che i punteggi per le progressioni economiche fossero esclusivamente riferiti alle 4 fasce (non adeguato, adeguato, ottimo ed eccellente) e non ai singoli punteggi, cercando di attutire così gli effetti negativi della norma.

Abbiamo in tal modo provato ad attenuare la guerra tra poveri ma non abbiamo potuto certo evitarla.

L'aspetto per noi più grave è rappresentato dai ritardi con cui la maggior parte dei dirigenti ha adempiuto ai propri obblighi dimostrando in maniera plastica la non curanza, l'indifferenza verso i propri collaboratori che ogni anno consentono a **tutti loro** di raggiungere l'eccellenza.

QUESTO È IL MOTIVO PER CUI AL DI LÀ DI QUELLE CHE SARANNO LE VALUTAZIONI DI COMPETENZA DELL'OIV RITENIAMO CHE IN TALE VICENDA IL GIUDIZIO SUI COMPORTAMENTI DELLA CLASSE DIRIGENTE DEBBA ESSERE = NON ADEGUATO