

INFORMATIVA_23_2021

Roma, 09 Febbraio 2021

RICHIESTA SOSPENSIONE DELLA VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE PER GLI ANNI 2019-2020

Si trasmette la nota della FLP indirizzata ai vertici dell'Amministrazione

L'Ufficio Stampa

Prot. n. 12_GIUS_2021

Roma 09 febbraio 2021

Ministero della Giustizia
Al Capo Dipartimento dell'Organizzazione Giudiziaria
Dott.ssa Barbara Fabbrini

Al Direttore Generale del Personale e della formazione
Dott. Alessandro Leopizzi

LORO SEDI

Oggetto: richiesta sospensione della valutazione delle performance per gli anni 2019-2020

Con la presente la scrivente O.S. si trova costretta a richiamare quanto già esposto al Ministro Bonafede in data 10 Luglio 2019, nel corso della riunione avente ad oggetto il sistema di valutazione della performance per gli anni 2019-2020 e, per ciò stesso, a reiterare la richiesta di sospendere le valutazioni in questione.

Occorre, inoltre, prendere atto che, ad oggi, non soltanto persistono tutte le criticità che, già allora, costituirono il focus della riunione ma, se ne sono aggiunte ulteriori legate alla pandemia covid-19.

Ripercorrendo brevemente l'excurus temporale della vicenda, si ribadisce che già allora, il competente organo di controllo – nello specifico l'O.I.V. – aveva giudicato inadeguati i dati numerici sui quali il DOG ha sviluppato le statistiche stanti alla base del sistema di valutazione della performance catalogandole, pertanto, quali non soddisfattive al fine dell'approvazione del sistema medesimo.

Successivamente i lavoratori, aderendo copiosi alla nostra iniziativa, hanno inviato all'Amministrazione una richiesta nominativa di sospensione del sistema di valutazione della performance per motivi riconducibili alla cronica carenza di organico che affligge il nostro Dicastero.

Più specificamente, già allora, risultava lampante che ai sensi dell'art. 6 del D.Lgs. del 30 marzo 2001, n. 165 così come modificato dal D.Lgs. del 25 maggio 2017, n.75, il piano triennale dei fabbisogni di personale 2019-2021 – corrispondente circa 8000 unità- predisposto dal DOG, era fortemente deficitario, anche alla luce dei numerosi pensionamenti – preventivati in circa 11.000 unità - che di lì a breve, si sarebbero verificati in seguito all'entrata in vigore della c.d. quota cento: secondo tale prospettiva, le nuove assunzioni si sarebbero rivelate appena sufficienti a coprire i soli pensionamenti derivanti della sopra menzionata quota cento.

Allo stato attuale, occorre constatare che nonostante i nuovi ingressi - tenendo conto sia di quelli già perfezionati, sia di quelli che avverranno in base all'espletamento delle gare concorsuali bandite e programmate - non si verificherà la completa copertura delle piante organiche.

A ciò si aggiunga la considerazione, che le piante organiche in questione non vengono aggiornate *illo tempore*, conseguentemente, non possono che considerarsi obsolete in quanto non adeguate al reale fabbisogno degli Uffici giudiziari italiani.

Come se non bastasse, nel mese di febbraio 2020, a causa della pandemia che da allora attanaglia il nostro Paese, buona parte dei lavoratori - pur continuando a garantire l'attività in presenza per i servizi indifferibili- ha cominciato a svolgere attività in s.w., in ossequio alle modalità individuate dalla normativa emergenziale, ed in seguito meglio esplicitate dall'accordo in materia, sottoscritto dalle OO.SS. rappresentative nel luglio 2020.

Giova specificare che l'accordo in parola regola solo il lavoro agile emergenziale, pertanto, manca l'intera parte relativa alla gestione negoziale degli istituti del rapporto di lavoro, che vanno preventivamente implementati a livello di Funzione Pubblica e Aran. In ogni caso, e in mancanza di essi, in sede di contrattazione integrativa andrà espletato il confronto su tali aspetti, propedeutico rispetto ad ogni avvio del lavoro agile a regime previsto nei POLA.

Tale ulteriore motivo, corrobora la nostra richiesta di sospensione, poiché nessuna attività negoziale è stata effettuata in materia, venendo meno il carattere della specificità; di conseguenza, non può espletarsi la valutazione della performance, in quanto la prestazione lavorativa resa dai lavoratori è avvenuta con criteri e modalità del tutto differenti rispetto i criteri fissati per la valutazione del lavoro in presenza, reso in condizioni ordinarie, e comunque, di per sé inattuabile per i motivi su esposti.

È, inoltre, lampante il mancato rispetto del Piano programmatico 2018-2020 e della Relazione della Performance: pertanto anche l'attività in presenza risulta ridotta e parzialmente svolta, conseguentemente, non essendo stata espletata in tutte le fasi previste, non potrà essere oggetto di alcuna validazione da parte dell'O.I.V.

Occorre, infine, evidenziare che le condizioni descritte hanno generato non pochi problemi di ordine pratico che, ancor di più, impongono la sospensione del sistema di valutazione per gli anni 2019 e 2020:

- molti dirigenti, vista la situazione, non hanno adottato i criteri indicati dal D.M. del 10 maggio 2018 e molti di loro non hanno svolto la 2° Fase del Monitoraggio semestrale e/o quella intermedia.
- Altri dirigenti non hanno predisposto gli INDICATORI al fine di consentire un maggiore livello di oggettività del processo di valutazione individuale sui parametri effettivamente misurabili: affidabilità, capacità di lavoro in autonomia, competenze relazionali e di servizio, come indicato dalla norma ed invero hanno effettuato valutazioni per lo più discrezionali, basati con termini di paragoni e/o equiparazioni del soggetto valutato con altri soggetti; es. “Vuoi paragonarti a Barbara P.....?”. Ciò sta provocando moltissimi contenziosi e suscitando acredini e malumori.
- Paradossalmente, pur trattandosi del Ministero della “Giustizia”, i dirigenti non possono tenere in considerazione che, spessissimo, si lavora ivi per DUE svolgendo anche mansioni superiori, con un carico di responsabilità altissimo presupposto certo di “stress dal lavoro correlato” per tutti i dipendenti.

Purtroppo quelle descritte sono solo alcune delle aberrazioni causate dal sistema in questione, che penalizza fortemente i dipendenti della giustizia i quali, viste le condizioni in cui operano quotidianamente, dovrebbero almeno ottenere la gratificazione del massimo punteggio della performance, scisso dal sistema di valutazione descritto!

Si ritiene, invero, che gli obiettivi ed i progetti, posti a carico degli ausiliari della giurisdizione, dovranno *in re ipsa* ritenersi raggiunti, in quanto, qualsiasi risultato è stato ottenuto facendo gravare sugli stessi un carico di lavoro pro capite aggravato dall’elevato ammanco di circa il quaranta per cento del personale, così come previsto dalle piante organiche.

Nella stessa direzione si sono innestati gli interventi della Dott.ssa Fabbrini e del Presidente della Corte di Cassazione – oltre quelli dei vertici dei vari Uffici Giudiziari italiani – che durante l’inaugurazione dell’anno giudiziario 2021, nell’illustrare le proprie relazioni hanno lodato, all’unanimità, lo sforzo, la dedizione e lo spirito di sacrificio e abnegazione che ha contraddistinto tutti gli ausiliari della giurisdizione, i quali hanno sostenuto sulle loro spalle molte delle criticità del sistema amministrativo anche in tale difficile anno.

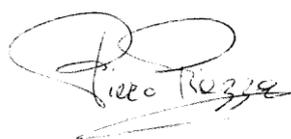
Prendendo atto della complessità della situazione e degli argomenti trattati, congiuntamente all'indefettibilità e l'urgenza di sospendere il sistema di valutazione della performance, la FLP Giustizia ritiene necessario un confronto anche attraverso l'apertura di un tavolo ad hoc.

Si chiede, inoltre, all'Amministrazione di porre in essere tutte le iniziative necessarie al fine di intervenire tempestivamente, per evitare che gli Uffici periferici pongano in essere delle valutazioni che in alcun modo possano considerarsi congrue. Prevedibilmente, solo in tal modo, si potrà evitare di aggravare il carico di contenzioso tra lavoratori ed Amministrazione, essendo lampanti i profili di illegittimità dell'attuale sistema.

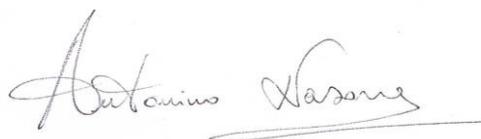
Infine, rivolgendoci all'Organo politico si reitera l'istanza di predisporre l'iter che porti all'approvazione di un atto normativo contenente anche la sospensione del sistema di valutazione della performance - sin tanto che il fabbisogno di personale della Giustizia non verrà interamente coperto in base a piante organiche aggiornate - come, d'altronde, avvenne per statuire il blocco della mobilità in esterno dei dipendenti del DOG fino al 2021.

Si conclude, pertanto, sottolineando che la FLP Giustizia, continua a prestare la propria disponibilità affinché in tempi brevi vengano risolte le criticità evidenziate, certi del fatto che la collaborazione ed il dialogo tra Parti Sociali ed Amministrazione, giovi sempre e comunque ad entrambi, soprattutto quando sia volta a gestire situazioni, aggravate da eventi straordinari - come quello che stiamo affrontando - in strutture complesse qual è il Dicastero della Giustizia. L'occasione è gradita per porgere distinti saluti.

Il Segretario Generale FLP Giustizia

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Piero Pezzese', with a horizontal line underneath.

Il Segretario Aggiunto FLP Giustizia

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Antonino Nasone', with a horizontal line underneath.