



*Alla Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dip. Funzione Pubblica
Ufficio Valutazione della Performance*

*Cons. Marco De Giorgi
Dott. Luca Cellesi
Dott.ssa Rosaria Giannella*

ROMA

e p.c.

*Al Capo di Gabinetto
Dott. Fulvio Baldi*

*Al presidente dell'OIV
Dott. Davide Galli*

*Al Capo Dipartimento dell'Organizzazione Giudiziaria
dott.ssa Barbara Fabbrini*

*Al Direttore Generale del personale e della formazione
Dott. Alessandro Leopizzi*

*Ministero della Giustizia
ROMA*

Oggetto: Ministero della Giustizia – Sistema di misurazione della performance individuale.
Segnalazioni **rilevanti irregolarità** nel SMVP e nella procedura di valutazione della
performance individuale 2019.
Emergenza CoVid-19: **richiesta sospensione** della procedura di valutazione della
performance individuale per gli anni 2019 e 2020.

La USB P.I. - Giustizia, riscontrando gravi irregolarità nel Sistema di misurazione e valutazione della performance (SMVP), adottato dal Ministero della Giustizia con D.M. 10 maggio 2018, nonché nella conseguente procedura di valutazione della performance individuale 2019, in data 20 febbraio 2020 ha richiesto all'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV), in qualità di soggetto responsabile dell'applicazione delle linee guida del Dipartimento della Funzione Pubblica, un intervento di verifica sulla correttezza delle misure adottate.

In assenza di risposta ed intervento da parte dell'OIV, considerato il sopraggiungere dell'emergenza epidemiologica Covid 19, a tutt'oggi in atto, in data 6 marzo 2020, la USB P.I. - Giustizia, ha richiesto, con nota inviata congiuntamente al Presidente dell'OIV, al Capo Dipartimento dell'organizzazione giudiziaria ed al Direttore Generale del personale e della

formazione, la sospensione della procedura di valutazione della performance individuale 2019, ritenendo quest'attività non annoverabile tra quelle indifferibili.

In data 11 marzo 2020, in risposta alla segnalazione d'irregolarità del SMVP ed alla richiesta di sospensione, in luogo dell'OIV, è intervenuto il Capo di Gabinetto, il quale ha specificato quanto di seguito riportato:

- le irregolarità segnalate *“coincidono in gran parte con quelle individuate dal Dipartimento della Funzione Pubblica quali criticità comuni”*
- *“la sospensione non è in linea con le disposizioni governative né con le indicazioni metodologiche del Dipartimento della Funzione Pubblica”.*

Considerato quanto sopra, ci vediamo costretti a chiedere l'intervento di codesto Dipartimento, sia in merito alla corretta valutazione del SMVP della Giustizia, sia per la sospensione della procedura di valutazione individuale 2019 per il personale della giustizia.

Infatti, *in primis* risulta anomala la formulazione di risposta da parte dell'organo politico, anziché da quello indipendente preposto a monitorare l'andamento della procedura e formulare pareri sui parametri che la compongono e sulla correttezza metodologica delle misure adottate.

Non si comprende, altresì, come la presunta coincidenza delle irregolarità segnalate con quelle individuate in altri settori della Funzione Pubblica non porti ad un confronto costruttivo tra le parti per un miglioramento complessivo del servizio giustizia.

Riportiamo di seguito le più importanti criticità già rilevate ed indirizzate all'OIV, premettendo che, nonostante le dimensioni prese in esame nel SMVP della giustizia, “risultati” e “comportamenti”, siano in linea con il d.lgs. 150/2009 e successive modifiche legislative e con le indicazioni di codesto Dipartimento, il processo di valutazione della performance individuale non ha consentito di esprimere in maniera oggettiva il contributo fornito dai dipendenti in termini di risultato e di modalità di raggiungimento degli obiettivi.

Il processo di valutazione della performance, che si snoda attraverso varie fasi:

- definizione e assegnazione degli obiettivi (di gruppo e/o individuali);
- collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse;
- individuazione degli indicatori, atti a misurare il grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati in relazione ai risultati (target) attesi;
- monitoraggio periodico attraverso la rilevazione sistematica degli indicatori;
- misurazione e la valutazione finale;
- premialità del merito;
- rendicontazione interna ed esterna dei risultati;

ha messo in luce le sottoelencate criticità:

1. Definizione e assegnazione degli obiettivi:

L'assegnazione degli obiettivi ai dipendenti è avvenuta con molto ritardo, e in moltissimi casi gli obiettivi sono stati assegnati addirittura dopo giugno 2019.

Questo ha prodotto il cosiddetto “effetto recency”, ossia i soli eventi e caratteristiche della persona che sono stati presi in considerazione e messi in risalto nella fase valutativa sono esclusivamente quelli a ridosso della valutazione stessa, mascherando situazioni precedenti che non vengono tenute in considerazione.

Ciò sta generando, quindi, valutazioni inique perché vanificano l'impegno profuso dal lavoratore nella prima parte dell'anno.

2. **Individuazione di indicatori per la misurabilità dei risultati e valori attesi (target):**

- **In relazione ai risultati attesi:**

L'indicatore non viene specificato oppure non è né misurabile né significativo.

I target di riferimento, ossia il valore atteso da una determinata prestazione, non sono stati individuati o comunicati ai dipendenti.

L'assenza di questi due elementi sta rendendo impossibile o non corretta la quantificazione del livello di raggiungimento dei risultati e il conseguente punteggio attribuito.

Per maggior chiarezza si elencano pochi esempi di obiettivi assegnati:

✓ *Intrattenimento di relazioni cortesi col pubblico, ed in primo luogo con l'utenza professionale, senza giungere al conflitto, con un massimo annuale di 3 conflitti*

✓ *Verifica sicurezza reti del proprio palazzo*

- **In relazione ai comportamenti attesi:**

I comportamenti esaminati non sono stati differenziati per ruolo organizzativo, rendendo difficile una valutazione di aspetti che non sono propri di alcuni profili professionali.

I tre aspetti comportamentali oggetto di valutazione ("affidabilità", "capacità di lavoro in autonomia, spirito di iniziativa e orientamento al risultato" e "competenze relazionali e di servizio") sono stati osservati secondo descrittori identici per tutti i dipendenti a prescindere dal ruolo rivestito che di seguito elenchiamo:

a) Affidabilità:

- Rispetto dei tempi e delle scadenze
- Capacità di conoscere i propri errori
- Completezza e accuratezza nello svolgimento delle proprie mansioni
- Rispetto e capacità di attuazione di direttive e procedure
- Rispetto delle regole previste dal codice di comportamento

b) Capacità di lavoro in autonomia, spirito di iniziativa e orientamento al risultato

- Corretta interpretazione del proprio ruolo entro l'organizzazione
- Conoscenza dei propri margini di autonomia decisionale
- Capacità di individuare e risolvere problemi pratici e criticità
- Spirito di iniziativa
- Gioco di squadra e capacità di collaborazione con i colleghi

c) Competenze relazionali e di servizio

- Attenzione all'immagine esterna dell'amministrazione
- Chiarezza, appropriatezza di linguaggio nelle comunicazioni esterne all'ufficio
- Condivisione delle informazioni
- Senso di appartenenza al gruppo e all'organizzazione
- Capacità di ascolto e decodifica delle richieste dell'ufficio

3. **Monitoraggio o valutazione intermedia:**

Nella quasi totalità dei casi non sono stati effettuati colloqui intermedi di valutazione.

E' venuta meno per il dipendente, quindi, sia la possibilità di comprendere eventuali problematiche relative alle prestazioni lavorative o ai comportamenti non conformi a quelli attesi, sia la possibilità di porvi rimedio nell'immediato o attraverso percorsi formativi mirati.

Ne deriva che nessuna valutazione finale è supportata da documentazione che non sia il verbale di colloquio finale.

4. **Valutazione finale:**

- **In relazione ai risultati attesi:**

Le indicazioni fornite dall'OIV per l'attribuzione del punteggio circoscrive l'attribuzione del punteggio massimo (punteggio 5) SOLO al caso di contributo superiore a quanto richiesto (target maggiore del 100%).

- **In relazione ai comportamenti attesi:**

La valutazione dei comportamenti non ha tenuto conto del contesto specifico di riferimento, che negli uffici con maggiori e gravissime scoperture di organico influenza negativamente i comportamenti delle persone costretti ad operarvi.

Quanto sopra esposto, a parere della scrivente, mostra il mancato rispetto di importanti indicazioni di Codesto Dipartimento nell'adozione del SMVP giustizia, con la conseguenza che il dipendente si trova di fronte ad una valutazione altamente discrezionale che, se negativa, produce un effetto demotivante e non di stimolo all'accrescimento professionale e all'efficienza quale è il suo obiettivo.

Si chiede, quindi, con urgenza un intervento da parte di codesto Dipartimento, sia in merito alla sospensione immediata della procedura di valutazione individuale 2019 per i dipendenti della giustizia, sia per la valutazione della coerenza complessiva del SMVP, nonché l'adozione di tutte le azioni correttive necessarie per raggiungere l'obiettivo di miglioramento dell'efficienza ed efficacia della prestazione.

Per completezza, infine, pare opportuno segnalare che, ad oggi, a causa dell'emergenza epidemiologica in atto, non è stato possibile assegnare al personale gli obiettivi per l'anno 2020.

Per contro giungono segnalazioni da parte dei lavoratori in merito a comunicazioni informali (email, telefonate, colloqui etc..) con cui si avvisano i dipendenti che la capacità e lo spirito di adattamento alla modalità di lavoro agile avrà un forte peso sulla valutazione dei comportamenti organizzativi nell'ambito della performance 2020.

Premesso che anche in questo caso non è specificata la modalità di valutazione, ciò che preoccupa maggiormente è la consapevolezza che i lavoratori, in questa fase emergenziale, sono chiamati a svolgere un'attività in modalità talmente diversa rispetto all'ordinario che diviene difficilmente misurabile applicando gli attuali criteri di valutazione.

Crediamo fermamente che la salute ora sia la priorità rispetto ad ogni altro aspetto organizzativo dell'amministrazione giustizia e pertanto chiediamo che venga sospesa anche la procedura di valutazione della performance per l'anno 2020.

In attesa di un sollecito riscontro si porgono cordiali saluti.

Roma, 7 maggio 2020

USB P.I. – Giustizia

Giuseppa Todisco

