



Campania - Dogane Monopoli, inaccettabili "pagelline"



Napoli, 29/10/2019

La determinazione n. 12994/RI/2019 (bando della procedura sviluppi economici all'interno della terza area, da F1 a F2), comprende la necessità, da parte dell'eventuale candidato, di conoscere le valutazioni della performance relativamente agli anni 2017/2018.

In effetti, secondo detta determinazione, *“Al fine dell'applicazione del criterio della valutazione della performance, nell'ambito dell'esperienza professionale sono valutati anche l'attività svolta e i risultati conseguiti dai dipendenti nel biennio 2017/2018, rilevati sulla base del sistema di valutazione del personale non dirigenziale ...”*.

L'osservazione delle schede di valutazione prodotte dall'ufficio, implica necessariamente l'introduzione di una serie di considerazioni:

- **le schede mancano della motivazione della valutazione.**

A prescindere dalla interpretazione che sia possibile dare della normativa, a prescindere, cioè, da come viene richiesta dalla norma la produzione della valutazione, è atto di

trasparenza e chiarezza, oltre che di correttezza nei confronti del valutato, evidenziare le motivazioni che hanno portato ad una decisione che può incidere sulla vita lavorativa di un impiegato (come in questo specifico caso degli sviluppi economici).

L'assenza di tali motivazioni priva il valutato del diritto fondamentale del contraddittorio, ovvero della possibilità di contestare quanto ascrivetogli dimostrando coi fatti quanto asserito se non in una maniera aleatoriamente generalizzata.

Non è possibile pretendere che il valutato presenti osservazioni di "carattere generale" su una valutazione laddove avrebbe diritto e modo di indicare con precisione ove ritiene si siano stati commessi, a suo parere, degli errori.

L'idea di obbligare a contestare una valutazione solo perché diversa da quello che ci si aspettava, senza avere un riferimento preciso del valutatore, si configurerebbe come atto proditorio nei confronti del valutato. Un 7, ad esempio, in un determinato elemento valutazione deve eventualmente essere contestato, non perché ritenuto "basso" tout cour, ma perché non si ritengono valide le motivazioni che hanno portato al voto.

- **Le schede non prevedono i passaggi precedenti la valutazione.**

In effetti il Responsabile dell'Ufficio, quale valutatore di supporto, propone le sue valutazioni al Direttore dell'UD che, nella funzione di valutatore, emana le valutazioni stesse.

In questo caso è da considerare possibile che il valutatore decida per valutazioni differenti da quelle propostegli dal supporto. Anche questa eventualità è una inosservanza dei principi di trasparenza e chiarezza, oltre che di correttezza nei confronti del valutato.

Secondo quali criteri è possibile modificare le valutazioni di chi, a contatto quotidiano coi lavoratori, dovrebbe meglio conoscerne i modus operandi? Se già è da ritenere necessario che vengano chiarite le motivazioni della valutazione, a maggior ragione risulta importante conoscere nei confronti di chi le eventuali contestazioni vanno mosse.

Nel caso specifico, in passato si è venuto a sapere di valutazioni modificate. Di conseguenza alle motivazioni delle valutazioni andrebbero aggiunte le motivazioni delle modifiche delle valutazioni.

Questa modalità, come la precedente, sembrerebbe essere atto proditorio nei confronti del valutato, oltre a far legittimamente pensare a possibili pre-costruzioni delle valutazioni.

- **Valutazione dell'Ufficio.**

Il sistema delle schede di valutazione sembra essere alieno all'idea che in un ufficio che raggiunge gli obiettivi richiesti, tutti coloro che hanno contribuito al risultato vanno considerati alla pari, almeno come valutazione di partenza che, comunque, risultati alla mano, non può

che essere di valore medio alto.

Perequazioni eccessive tra dipendenti di uno stesso ufficio che ha raggiunto gli obiettivi richiesti, sono indubbiamente sbagliate, poiché tengono conto, probabilmente, di valutazioni personali che poco hanno a che vedere con il lavoro puro e semplice. E' possibile che vi siano elementi che si estraneino, ma in linea di massima un ufficio che funziona, funziona nella stragrande maggioranza dei suoi elementi.

- **Il metodo.**

Della incongruenza del metodo fino alla comunicazione delle valutazioni abbiamo già detto. Anche della impossibilità di una contestazione mirata e concreta da parte del valutato, abbiamo già detto.

Resta la modalità successiva alla contestazione. Si chiede al valutato di dare a se stesso una nuova valutazione che, per quanto detto fino ad ora, non potendo essere motivata su parametri chiariti dal valutatore, sarà solo di carattere generale.

A questa nuova proposta di auto-valutazione si contrapporrebbe una nuova stima da parte del valutatore, per arrivare ad un punteggio definitivo. **Deciso da chi?** Autonomamente dal valutatore? Da una contrattazione privata? Da una media matematica? Da un Comitato esterno? E formato da chi?

Ma ci sono altre domande che, lecitamente, siamo tenuti a porci:

- Fino a che punto è consentita la "creatività" del valutatore;
- Fino a che punto possiamo essere sicuri che le motivazioni del giudizio si fermino al livello lavorativo;
- Che la valutazione di un Responsabile di un ufficio sia comunque e sempre alta, certamente più alta di qualsiasi altro componente l'ufficio stesso, **a prescindere dalle valutazioni espresse sui singoli, sembrerebbe più un atto di autocelebrazione o, al più, un atto di autocelebrazione del sistema.**

Appare evidente che, con questo metodo, si rafforzano le basi arbitrarie e gerarchiche su cui si poggia il voto finale che ha come unico risultato, probabilmente voluto, quello di mettere in competizione i lavoratori, scatenando la solita guerra tra poveri.

Contestiamo le schede, votiamo e firmiamo le mozioni (in allegato) per chiederne l'annullamento

Rispediamogliele al mittente