



Coord. Nazionale
Penitenziari

Prot. 5064



Roma, li 6 maggio 2009

Pres. Franco IONTA
Capo del DAP

per conoscenza,

Dr. Emilio DI SOMMA
Vice Capo del DAP

Dr. Massimo DE PASCALIS
D.G. del Personale

D.ssa Luigia MARIOTTI CULLA
Direttore ISSPe

ROMA

OGGETTO: *Giudizi complessivi annuali del personale e dei Funzionari della polizia penitenziaria*

Egregio Presidente,

ancora una volta, l'ennesima, dobbiamo intervenire sull'annosa questione dei giudizi complessivi di fine anno attribuiti al personale del Corpo di polizia penitenziaria.

Nonostante direttive dipartimentali, anche recenti e precise (*rif. Circ. 393460 del 18.12.2007 e circ. 429917 del 15.12.2008*), continuano a pervenire doglianze e segnalazioni circa l'uso "distorto" dello strumento valutativo.

Si ritiene necessario, pertanto, che codesta Amministrazione Centrale provveda al monitoraggio della puntuale applicazione delle direttive impartite rilevando, con i dovuti atti consequenziali, le inosservanze soprattutto in relazione ai criteri per la determinazione dei punteggi e dei giudizi.

Paradossalmente abbiamo dovuto prendere atto anche di come in alcune sedi dove è particolarmente elevato l'indice del disagio lavorativo (per condizioni strutturali, sovraffollamento, penuria d'organico) piuttosto che premiare l'abnegazione e la disponibilità si è provveduto ad un generalizzato, diffuso, abbassamento delle "classifiche".

Tale metodologia, incoerente e ingiustificata, continua a generare frustrazione nei tanti che vedono valutata la propria attività non già all'osservanza di criteri oggettivi e imparziali quanto in base a criteri discrezionali, disomogenei e contorti.

In qualche caso addirittura contraddittori che contribuiscono alla mortificazione delle conoscenze e delle competenze professionali, al punto da incidere sulle attese di carriera.

Ciò premesso dobbiamo, purtroppo, sottolineare che nemmeno il ruolo dei Funzionari della polizia penitenziaria può ritenersi esente da tali distorte applicazioni, anzi !

A titolo di esempio emblematico degli effetti negativi causati dall'improprio uso dello strumento valutativo intendiamo riferirci ai rapporti informativi dell'anno 2006 (riferimento fondamentale per i rapporti degli anni successivi) attribuiti ai Vice Commissari del 1° Corso R.D.O.

Tali Funzionari, al termine dell'iter formativo (fine 2006), hanno sostenuto degli esami e sono stati valutati con un voto finale che ha determinato una graduatoria di merito.

%

Conseguentemente alle assegnazione presso le sedi (inizio 2007) sono stati valutati per l'anno 2006 dai rispettivi Provveditori che non avevano alcun dato di riferimento per una valutazione oggettiva. Sarebbe stato, a nostro avviso, più razionale logico che per l'anno 2006 i Funzionari fossero valutati dal Direttore dell'ISPP, sede di attività formativa per l'anno 2006. Infatti, pur in assenza di elementi atti a formulare un giudizio oggettivo, le diverse modalità di attribuzione del punteggio hanno, di fatto, stravolto la graduatoria di merito finale ignorando totalmente i meriti acquisiti nel processo formativo.

La UIL PA Penitenziari ritiene che sia necessario integrare le direttive vigenti, soprattutto in relazione all'attribuzione del punteggio supplementare (+2). Il generico richiamo a "... ogni utile elemento di valutazione necessario alla formulazione del giudizio complessivo che deve essere espressione di una valutazione globale autenticamente calibrato su un anno di lavoro e risultati." (Lett. Circ. 0400317 del 21/11/2008) non pare sufficiente a garantire equilibrio e omogeneità di attribuzione.

E' il caso, quindi, che siano ben definiti gli elementi oggettivi che debbono caratterizzare la formulazione del giudizio in base all'anno di lavoro, gli obiettivi da raggiungere e le situazioni di particolare valore professionale. Ad esempio occorre chiarire se è preminente nell'attribuzione del punteggio l'impiego in compiti operativi piuttosto che a compiti amministrativo-contabili o quali siano i compiti che determinano un maggior (o minor) punteggio in termini di valutazione.

L'attualità determina che i Provveditori Regionali abbiano ad esprimere giudizi di competenza (funzionari, ispettori e sovrintendenti) sulla base di criteri non preordinati e pertanto affidati alla soggettiva determinazione, in genere estesa a tutti. In sostanza accade che chi opera in una qualsiasi Regione in cui il Provveditore ha deciso di concedere il +1 o il +2 è sostanzialmente privilegiato (senza meriti specifici) rispetto a chi si trova ad operare in Regioni ove il Provveditore ha deciso di non concedere tale punteggio supplementare.

Stante gli attuali meccanismi (che non garantiscono e non valorizzano l'effettiva meritocrazia) trovano fondate ragioni le lamentele di quanti, anche provocatoriamente, affermano che nell'Amministrazione Penitenziaria non vale la pena di spendersi troppo per lo studio, per contribuire all'elevazione degli standard di efficienza ed efficacia, per assicurare con senso del dovere il proprio servizio istituzionale. Tanto ci sarà sempre un Dirigente (in qualche caso anche Comandante) o un Provveditore che attribuirà incoerentemente (speriamo senza pregiudizio) punteggi "al ribasso" o "neutri" dalla valutazione effettiva dei meriti. Senza le invocate integrazioni e correzioni, quindi, continueremo ad assistere a quella particolare, verificabile, condizione per la quale chiunque lavori in prossimità delle "stanze del potere" (Direzioni, PRAP, Scuole, DAP, ecc.) beneficia sempre di punteggi e giudizi molto generosi, mentre chi è in "prima linea" è costretto a subire, spesso, mortificazioni e umiliazioni.

E' necessario intervenire perché il *cupio dissolvi* non sia un sentimento prevalente negli animi dei tanti animati da buona volontà.

Per questo è imprescindibile rendere trasparenti anche i criteri di accesso a servizi particolari (incarichi al DAP, ai PRAP, gruppi di lavoro e/o Commissioni, docenze, ecc) perché si possano fugare quei dubbi che tali *chiamate* avvengono non in relazione ad effettive capacità dimostrate, quanto alla particolare condizione di *eletto*. A maggior ragione nella considerazione che tali incarichi determinano in automatico punteggio aggiuntivo nelle valutazioni di merito, quindi, particolari condizioni di favore per lo sviluppo delle carriere individuali.

Per quanto sopra si rimette alla S.V. ogni determinazione sull'opportunità di convocare le OO.SS. per una valutazione complessiva sulla materia oggetto della presente finalizzata soprattutto a verificare se sussistono le condizioni per revisionare i punteggi e le loro modalità.

Molti cordiali saluti

Il Segretario Generale
C. Eugenio Sarno

