

Spett.le **Comitato per il riesame** ex art. 74 CCRL 1998/2001  
c/o Assessorato Riforme, Affari Generali e del  
Personale della Regione Sardegna  
Viale Trieste 190, Cagliari  
Fax 070 606 6047

E,p.c. Alla Direzione Generale del CFVA  
Via Biasi 7 Cagliari  
Fax 070 606 6568

Consegnata mediante

---

**Oggetto:** Istanza di riesame, ex art. 73 CCRL 1998/2001, della valutazione di cui alla scheda di valutazione per l'anno 2006 del \_\_\_\_\_, comunicata il \_\_\_\_\_.

\* \* \*

Il sottoscritto, \_\_\_\_\_, matricola n. \_\_\_\_\_, qualifica e profilo professionale \_\_\_\_\_, in servizio presso \_\_\_\_\_, a norma dell'art. 73 CCRL 1998/2001 propone

### **ISTANZA DI RIESAME**

della valutazione per l'anno 2006 di cui alla scheda in oggetto, che si allega in copia alla presente istanza, con la quale è stata attribuita una valutazione complessiva pari a \_\_\_\_\_ e posizione in classifica \_\_\_\_\_, ritenendola illegittima, invalida, ingiusta e, comunque, non adeguata

### **PER I SEGUENTI MOTIVI**

1) Preliminarmente si deve osservare che a quanto riportato nella scheda di valutazione di cui all'oggetto non può essere riconosciuto alcun valore a nessun fine; in particolare, non si tratta di valutazione idonea ai fini previsti dall'art. 72 del CCRL 1998/2001, il quale, al secondo comma, dispone che *“le valutazioni dei dipendenti costituiscono base di riferimento per l'assegnazione della retribuzione*

*di rendimento; per l'attribuzione di eventuali incarichi; per l'eventuale attribuzione di livelli di progressione economica all'interno della categoria...".*

Difatti, il contenuto della scheda in oggetto non integra in modo alcuno il sistema di valutazione annuale previsto dal richiamato art. 72, il quale per conseguire il valore attribuitogli dalla contrattazione collettiva, oltre alla valutazione delle prestazioni dei dipendenti (contenuta, sebbene in modo inappropriato, nella scheda in oggetto), necessita indispensabilmente della valutazione delle caratteristiche professionali del dipendente medesimo (cfr. anche l'art. 1 dell'allegato G al CCRL 1998/2001).

Tanto ciò è vero che anche il punto 2 della *Premessa* alle note esplicative, contenute nell'allegato n. 2 all'allegato G del ccl 1998/2001, impone che la scheda di valutazione sia composta di *due parti fisicamente e concettualmente distinte*: la valutazione della prestazione annuale, con l'obiettivo di verificare il contributo fornito dal collaboratore in relazione alla posizione di lavoro ricoperta; la valutazione delle caratteristiche professionali, con l'obiettivo di esaminare la possibilità per il collaboratore di ricoprire in futuro posizioni di maggiore responsabilità.

A cagione della totale assenza, di tipo neanche materiale, di tale seconda valutazione (e pur tralasciando i rilievi sulla mancanza dell'obbligatoria valutazione di sintesi tra questa e quella della prestazione annuale), nel caso in esame il sistema di cui al ridetto art. 72 del CCRL è privo dei necessari requisiti costitutivi e, quindi, del tutto inesistente, sia sotto il suo aspetto strutturale, sia sotto il suo aspetto funzionale. La qual cosa si trasmette alla valutazione riportata nella scheda di valutazione allegata alla presente.

2) Ad ogni modo, la scheda riportante la valutazione che qui si contesta non ha neanche caratteristiche tali da farla considerare idonea e adeguata valutazione della prestazione annuale dell'odierno istante.

In essa mancano completamente i pur prescritti (cfr. art. 72, c. 5, CCRL 1998/2001) **giudizi sintetici** relativi a ogni elemento di valutazione considerato. In tal modo è precluso al dipendente di poter muovere qualunque censura in ordine alla corrispondente valutazione e alla ragionevolezza dell'eventuale differenza di valutazione rispetto agli altri colleghi di lavoro. Mancando il giudizio sintetico è impossibile sindacare l'iter logico con il quale il direttore del servizio, prima, e il direttore generale, poi, sono giunti all'attribuzione di un certo valore per l'elemento specificamente considerato, non potendosi, quindi, stabilire se ciò sia il frutto di un ragionevole apprezzamento dell'opera prestata o, al contrario, il risultato del mero arbitrio dei medesimi, dettato, magari, dalle simpatie del momento.

Anche a tralasciare il concreto rischio di nepotismo o, all'inverso, di ostracismo, va, in ogni caso, osservato che certamente la valutazione, che si pretende di avere legittimamente effettuato, viola

gli stessi obiettivi ai quali essa stessa è stata vincolata, in particolare quelli previsti dalle note esplicative di cui all'allegato n. 2, dell'allegato G al CCRL 1998/2001. Certamente l'atto contestato non è in grado di raccogliere informazioni organiche, sistematiche e **OGGETTIVE** per favorire la migliore utilizzazione delle risorse; né di orientare l'impegno del personale verso i risultati (posto che i risultati si possono raggiungere e valutare solo quando siano predeterminati specifici obiettivi da conseguire); né di esprimere valutazioni **OGGETTIVE** sulle prestazioni annuali e sull'insieme di capacità del lavoratore, anche allo scopo di attribuire selettivamente i riconoscimenti economici e normativi.

L'oggettività cui dovrebbe essere improntata la valutazione del dipendente regionale è completamente travolta dalla mancata individuazione preventiva, in via generale, e dalla mancata esplicitazione in sede valutativa, nel caso particolare, degli specifici criteri ed elementi che devono essere e - si spera - sono stati presi in considerazione nell'opera valutativa, nonché dei metodi di ponderazione di questi. Difatti, i *fattori* (o aree) di valutazione considerati dalla scheda oggetto delle presenti censure sono solo fattori generali o generici.

Ad esempio, in merito al *fattore* della quantità di attività prodotta, non è possibile stabilire quale sia stato il metro di misura della quantità (quantità di tempo impiegato, numero di interventi effettuati, numero di pratiche trattate o risolte), né se la sua valutazione sia correlata al numero di incarichi attribuiti dai superiori (un dipendente che riceve 10 casi e ne porta a termine 9 non può essere valutato allo stesso modo, e men che meno in maniera inferiore, di uno che ne riceve 100 e ne conclude 70), né quale metro di valutazione sia stato utilizzato (una percentuale per ogni ora lavorata al caso o per ogni incarico ricevuto o per ogni caso risolto, etc.). Analogo discorso vale per la costanza della prestazione (si tiene conto delle assenze per malattia o per mandato sindacale o politico?). E ciò con buona pace dei *significati operativi* indicati per ciascuna area di valutazione nelle note operative contenute nell'allegato G del CCRL 1998/2001.

Quando poi si passa da *fattori* scientificamente misurabili con metodi certi e inopinabili a *fattori* che di per sé hanno una obiettività molto più evanescente, il discorso si complica ulteriormente. Come ha fatto il dirigente a valutare la *qualità di attività prodotta* (ha dato un peso diverso ai diversi tipi di attività? Sulla base di quali indici di valore ha stabilito che una attività sia più importante di un'altra? Ha applicato scrupolosamente questo metodo?)? Domande facilmente riproponibili anche per altri fattori, quali: *competenza tecnico professionale*, *capacità di organizzarsi*, *comunicazione organizzativa* e, infine, *collaborazione*. Il non avere predeterminato questi elementi e, comunque, il non averli esplicitati in sede di valutazione rende la corrispondente attività del dirigente assolutamente discrezionale, per non dire arbitraria, e, comunque, priva di qualsivoglia carattere di obiettività. In tal modo precludendo al dipendente di opporre qualsiasi critica a tutela delle posizioni soggettive scaturenti dal contratto di lavoro.

Per rendersi conto di quanto fuorviato sia stato il procedimento contestato e il suo risultato rispetto agli obiettivi e alle regole poste dalla contrattazione collettiva, basti confrontarlo con i fac simile delle schede di valutazione contenuti nell'allegato G al CCRL 1998/2001. Se è vero che neanche questi garantiscono pienamente i diritti dei dipendenti regionali, è altrettanto vero che li garantiscono maggiormente. Ma il dirigente valutatore non ha ritenuto di adeguarsi neanche ai questi minimi presidi di garanzia.

Analoga violazione va predicata se si raffronta l'attività di valutazione svolta con le note esplicative contenute nel medesimo allegato G. In esse viene, ad esempio, prescritto che, circa la valutazione della prestazione annuale, *la scheda ... si caratterizza in termini di oggettività e trasparenza per i seguenti elementi: puntuale individuazione di tutti gli elementi di tipo quantitativo e qualitativo sui quali si richiede l'espressione di una valutazione; preventiva definizione dei criteri che rappresentano fattori di valutazione omogenei per il personale; completezza e rilevanza dei dati e delle informazioni sul percorso professionale del valutato. In questo modo si sono individuati i presupposti tecnici per formulare, con il massimo possibile grado di oggettività e di omogeneità fra i diversi ambiti, una valutazione complessiva **motivata** sul grado di merito di ciascun dipendente rispetto alla sua prestazione lavorativa annuale.* E ancora: *Il valutatore dovrà descrivere sinteticamente le attività che caratterizzano e qualificano la posizione professionale del valutato e gli eventuali incarichi specificamente assegnati, che comunque l'hanno caratterizzata nell'anno per il quale viene effettuata la valutazione. TALE DESCRIZIONE è NECESSARIA PER RIASSUMERE I PRINCIPALI RIFERIMENTI SUI QUALI BASARE POI, IN COERENZA, LA VALUTAZIONE DELLA PRESTAZIONE.*

E questo solo per limitarsi alle più palesi inosservanze delle regole di valutazione.

3) Né, a contrastare quanto finora dedotto, vale opporre il contenuto del contratto integrativo di lavoro per il C.F.V.A. Intanto mentre questo prevede la valutazione al limitato fine di ripartire il fondo di rendimento, il sistema di valutazione (e, soprattutto, il suo esito) che qui si contesta ha valore generale non limitato a quel fine ma predisposto per tutti quelli, già evidenziati, previsti dalla contrattazione collettiva per il personale della Regione Sardegna.

D'altro canto, la valutazione riportata dal sottoscritto non potrebbe essere utilizzata neanche al ridotto fine della ripartizione dell'anzidetto fondo. Presupposto necessario per il funzionamento di questo sistema è la preventiva determinazione degli obiettivi tramite il Piano Operativo Annuale (si veda l'all. 1 al ridetto CCIL): poiché questo strumento, allo stato, non è stato adottato non può trovare applicazione il sistema di valutazione che su di esso si poggia necessariamente. E la responsabilità di tale esito va certamente ricondotta alla dirigenza che di tali incombenze era onerata.

\* \* \*

Tutto quanto sopra premesso, il sottoscritto come sopra identificato insta affinché lo spett.le Comitato in indirizzo voglia riesaminare la valutazione attribuita all'odierno istante, tenendo in debita considerazione le censure e le osservazioni che precedono e applicando le regole contrattuali richiamate, al fine di assicurare in tal modo una valutazione giusta ed equa.

Con l'avvertimento che, ove si ribadisse una valutazione illegittima e, in ogni caso, discriminatoria rispetto agli altri lavoratori regionali, non si indugerà a interessare del caso il Giudice del lavoro per la tutela delle posizioni giuridiche che dovessero essere lese dagli inadempimenti, di natura anche economica, che la Regione Autonoma della Sardegna dovesse perpetrare ponendo alla base del proprio operato tale valutazione.

Con la presente si insta, altresì, affinché lo Spett.le Comitato per il riesame voglia procedere all'audizione del sottoscritto in una data che vorrà comunicare con congruo anticipo.

A norma dell'art. dell'art. 73, c.2, CCRL 1998/2001, si richiede che entro 5 gg. dal ricevimento della presente istanza vengano messi a disposizione gli atti presupposti alla procedura di valutazione, con previa specificazione dei tempi, luoghi e modalità di accesso agli stessi.

Data \_\_\_\_\_

Firma

\_\_\_\_\_

Si allega alla presente copia della scheda di valutazione ricevuta