

PREMI PRODUZIONE VIGILI L'AQUILA: GRIPPO, "IMMORALE PRETENDERE VOTI OTTIMI"

21 Aprile 2017



L'AQUILA - "Aspirare a valutazioni 'eccellenti' od 'ottime' è legittimo, pretenderlo è presuntuoso, incassare indennità di risultato o premi di produttività erogati con 'leggerezza' è immorale essendo soldi pubblici. E comunque le 18 unità su 54 che non condividono le valutazioni potranno presentare le loro contro deduzioni all'Organismo Interno di Valutazione".

Risponde così il capo della polizia municipale dell'Aquila Ernesto Grippo alla dura nota dei segretari provinciali Dicap-Sulpm e Fp-Cgil Benedetta Di Gennaro e Francesco Marrelli, che protestavano perchè i voti dell'operato nel corso del 2016 di parte degli agenti, "sono mediamente inferiori rispetto agli anni precedenti e nelle schede consegnate manca qualsivoglia motivazione delle valutazioni ricevute". Dalla valutazione va ricordato dipende anche l'entità dell'indennità di risultato una delle voci dello stipendio dei dipendenti pubblici. "I lavoratori - sottolineano i sindacati - avvertono queste valutazioni con senso di frustrazione e di ingiustizia in quanto non riescono a comprenderne la causa; si fa presente che nell'anno di riferimento non vi è stato nessun provvedimento sanzionatorio, richiamo orale o qualsivoglia sanzione disciplinare da imputare ai ricorrenti".

Di ben altro taglio è invece il giudizio di Grippo che nella nota che segue, pubblicata integralmente, ricorda che gli obiettivi non devono coincidere con la normale amministrazione, ma con performance meritevoli di premio. E che "purtroppo negli anni 2013, 2014 e 2015 gli obiettivi assegnati sono risultati quasi sempre in contrasto con le direttive della Corte dei Conti e con i principi basilari del piano performance".

Grippo rivendica così il merito di aver "formulato obiettivi minimi strategici", che prima non c'erano, "come il numero di accertamenti con autovelox e tele laser, le patenti ritirate, le autovetture controllate, le moto controllate, le ispezioni dei luoghi in materia edilizia ed i verbali di accertamento delle inottemperanze, i verbali di ispezione di pubblici esercizi, le verifiche di requisiti igienico sanitari, i controlli dei prezzi, i controlli dei prodotti scaduti, i verbali di ispezioni di occupazioni suolo pubblico".

Conclude dunque Grippo: "è giusto che ogni lavoratore ricorra all'organo di giustizia ordinaria per vedere incrementato il suo giudizio così come è giusto che il dirigente in quella sede difenda il suo giudizio".

Perché appunto "aspirare a valutazioni "eccellenti", previste dalle linee guida solo in casi rari, o ottime è legittimo, pretenderlo è presuntuoso".

A proposito di premi di risultato, va ricordato che Grippo, ex capo di gabinetto del presidente della Giunta regionale, Luciano D'Alfonso, che si è dimesso a dicembre 2015, ha clamorosamente deciso di rinunciare a parte della retribuzione di risultato, contestando nel merito e nel dettaglio le valutazioni dell'Oiv regionale, basate su obiettivi da lui ritenuti "insignificanti", "ovvi" e "scontati", evidenziando financo che "sono errati i dati relativi al personale" a lui assegnato.

LA NOTA COMPLETA DI GRIPPO

Ringrazio sentitamente le rappresentanze sindacali per le note con le quali esprimono disappunto per le valutazioni formulate relativamente alle performance individuali anno 206 del personale della Polizia Municipale che , ricordo solo per notizia, risulta non condiviso da n. 18 unità di personale su 54. Un terzo del personale non ha condiviso i giudizi del dirigente.

Il personale in questione, che ha richiesto audizione all'Organismo Interno di Valutazione ed al Dirigente, controdeducendo al giudizio negativo, ha ricevuto in 3 casi un giudizio di "ottimo" vale a dire piena soddisfazione degli apporti, in 15 casi un giudizio di "buono" vale a dire di apporti generalmente adeguati al ruolo ed alle circostanze, anche se non si raggiungono sempre il livello di piena soddisfazione ed esistono pertanto margini di miglioramento.

Ricordo che nella scala di giudizi sono poi previsti i giudizi scalare di buono, discreto, sufficiente e inadeguato. A mio modesto ma insignificante parere i giudizi negativi sono quelli, semmai, di "discreto", "sufficiente" e "inadeguato".

La normativa prevede che il dirigente valuti le controdeduzioni e possa, se vuole anche ascoltare il ricorrente, altrimenti trae le conseguenze dallo scritto e formula il giudizio definitivo. Nel caso di specie ho ritenuto di approfondire le controdeduzioni formulate, entrare nel merito delle singole attività quotidiane del dipendente, e valutare definitivamente senza ascoltare ulteriormente. Ho confermato i giudizi espressi.

L'Organismo Interno di Valutazione ha ritenuto di voler ascoltare il personale ricorrente e farà le sue valutazioni. Ritengo doveroso ricordare alle rappresentanze sindacali ed ai lavoratori che il d.lgs. 150/2009 che disciplina la struttura e la modalità di redazione del piano della performance introduce tre livelli di valutazione : dei dirigenti, del personale assegnato al dirigente e dei contributi dei dipendenti nelle attività e negli obiettivi di gruppo.

I dirigenti sono chiamati a valutare il raggiungimento degli obiettivi ma anche le prestazioni individuali a prescindere dagli obiettivi.

Sono previsti tre tipi di valutazione: quella del raggiungimento del risultato individuale o di gruppo, quella del contributo dato dal singolo al servizio e la valutazione delle competenze dimostrate oltre ai comportamenti professionali ed organizzativi .

La Sezione delle Autonomie della Corte dei Conti ha precisato che "gli obiettivi non devono essere una mera ricognizione delle funzioni intestate ai diversi settori" pertanto è ragionevole che in essi non venga inclusa l'attività ordinaria del settore.

In pratica vuol dire non tutta l'attività di un settore è descritta negli obiettivi e il personale si valuta anche oltre gli obiettivi.

Purtroppo negli anni 2013, 2014 e 2015 gli obiettivi assegnati sono risultati quasi sempre in contrasto con le direttive della Corte dei Conti e con i principi basilari del piano performance.

Nel 2013 gli obiettivi del Comando di P.M. sono stati , un protocollo d'intesa con la Procura per distaccare personale, un Protocollo d'intesa con la Questura per il terzo turno nel quale poi il Comando era aperto ma non faceva la cosa fondamentale rilevare sinistri stradali, attivare la centrale operativa, fare educazione stradale e bonificare siti: il tutto senza alcun target di riferimento.

Ovviamente obiettivi raggiunti senza bisogno di alcuna misurazione.

Nel 2014 ho trovato un Comando che non aveva obiettivi e solo nel mese di settembre dopo due mesi dall'insediamento ho formulato obiettivi minimi strategici come il numero di accertamenti con autovelox e tele laser, le patenti ritirate, le autovetture controllate, le moto controllate , le ispezioni dei luoghi in materia edilizia ed i verbali di accertamento delle inottemperanze, i verbali di ispezione di pubblici esercizi, le verifiche di requisiti igienico sanitari, i controlli dei prezzi, i controlli dei prodotti scaduti, i verbali di ispezioni di occupazioni suolo pubblico. I target sono stati previsti al minimo.

Nel 2015 udite udite questi gli obiettivi: almeno 100 sinistri stradali quindi se non si facevano incidenti non si raggiungeva l'obiettivo , ovviamente si sapeva che i sinistri in media sono 300 l'anno quindi tranquilli che l'obiettivo si raggiungeva a prescindere ma certo non per merito degli operatori, almeno 300 posti di controllo, pensate 1 al giorno anche solo per 1 minuto con 1 auto fermata, 2500 i veicoli controllati, ben 6 al giorno tra mattina e pomeriggio per le circa 8/9 pattuglie in servizio meno di un auto a pattuglia, e poi almeno 4500 verbali, un obiettivo assurdo perché mai si pone tra gli obiettivi quello di fare multe , solo 100 presidi scolastici.

E ancora per l'Ufficio Comando gli obiettivi erano quelli di trattare almeno 150 ricorsi al prefetto o al giudice di pace come dire speriamo che ci siano i ricorsi alle multe, quando un obiettivo semmai è quello di diminuire la percentuale di ricorsi

rispetto alle multe in raffronto all'anno precedente, e poi il top degli obiettivi sfidanti almeno 300 segnalazioni alla sala operativa.

Quindi era sufficiente che quasi tutti i giorni un aquilano chiamasse la Sala operativa del Comando e l'obiettivo era raggiunto.

E ancora come se non bastasse ecco gli altri obiettivi sfidanti , almeno 10 consigli comunali presidiati e almeno 10 ordinanze di sgombero eseguite , senza preoccuparsi di rapportarle a quelle pervenute.

Ovviamente obiettivi raggiunti e valutazioni al top.

Nel 2016 sino a luglio gli obiettivi del Comando erano l'approvazione del regolamento di polizia urbana, l'approvazione del regolamento di zone a traffico limitato e il censimento dei passi carrabili.

Nessun obiettivo di sicurezza stradale e di tutela del territorio.

Ad ottobre sono stati introdotti dal sottoscritto obiettivi simili a quelli del 2014 oltre ad obiettivi legati alla legalità sulla ricostruzione post-sisma con target più alti ma sempre limitati in considerazione del tempo limitato di sviluppo.

E' giusto che ogni lavoratore ricorra all'organo di giustizia ordinaria per vedere incrementato il suo giudizio così come è giusto che il dirigente in quella sede difenda il suo giudizio.

Aspirare a valutazioni "eccellenti", previste dalle linee guida solo in casi rari, o "ottime" è legittimo, pretenderlo è presuntuoso.

Si favoleggiano leggende per cui in altri settori dell'amministrazione siano stati formulati tutti giudizi "eccellenti", se è vero sono state violate le linee guida e ogni dirigente si assume le sue responsabilità, come il sottoscritto che ha "osato" formulare anche giudizi "ottimi" e "buoni" .

L'Organismo Interno di Valutazione è chiamato a valutare il dirigente anche sul metodo di valutazione del personale a lui assegnato, attendo serenamente il mio giudizio e se lo ritengo non in linea con il mio operato farò le mie controdeduzioni, ovviamente sia è stato tratto basso sia se è stato troppo alto.

Incassare indennità di risultato o premi di produttività erogati con " leggerezza" è immorale e forse non solo, sono soldi pubblici.