



## ALLE LAVORATRICI E AI LAVORATORI DELL'ENAC

Continuiamo a confrontarci con valutazioni della performance profondamente insoddisfacenti.

Non funzionano per l'impostazione, per l'unilateralità, per la mancanza di elementi oggettivi, per l'impreparazione dei nostri valutatori e, infine, per l'impossibilità di opporvisi.

L'esito di una valutazione della performance pesa sulla possibilità di avere uno scatto economico nelle selezioni previste durante le progressioni economiche orizzontali, oggi 'differenziali stipendiali'. Quindi, dato l'impatto che la valutazione ha sulle nostre vite, è fondamentale che sia attribuita correttamente e in modo imparziale.

Diventa, pertanto, irrinunciabile che siano riconosciuti coloro che oggettivamente sono meritevoli.

Così com'è oggi, la valutazione della performance è uno strumento verosimilmente ricattatorio in mano alla dirigenza dell'Amministrazione. Quest'ultima potrebbe, quindi, discrezionalmente premiare chi offre prestazioni fuori orario e penalizzare chi non si adegua a disponibilità non previste anche se svolge ottimamente il proprio lavoro.

Per questo, abbiamo sollecitato l'Amministrazione ad adottare in tempi brevi quanto previsto dalla normativa vigente relativamente alla **Valutazione Partecipativa**: un meccanismo che consente al personale di valutare il proprio dirigente e i propri colleghi, al fine di ottenere una pluralità di voci utile alla definizione di un quadro più completo sulla performance di ognuno.

Riteniamo che i primi a dover essere valutati seriamente siano i dirigenti della PA, in quanto primi veri responsabili dell'andamento del Servizio Pubblico.

**Vogliamo abolire una modalità di valutazione che vada solo ed esclusivamente dall'alto verso il basso, perché in gioco non c'è la gestione di un potere ma il funzionamento di un'Amministrazione Pubblica, finanziata con soldi pubblici.**

**In gioco c'è l'interesse pubblico.**

Roma, 08/04/2025

Il Coordinamento **FP CGIL** Enac