

**ALL'ORGANISMO INTERNO DI VALUTAZIONE  
ALLA DIREZIONE PERSONALE  
ALL'ASSESSORE PERSONALE**

Il processo valutativo è nelle esclusive competenze dei dirigenti che hanno l'obbligo di seguire il processo in maniera ineccepibile. I dirigenti devono assegnare obiettivi reali, perseguibili e oggettivamente valutabili. A loro resta l'assegnazione del punteggio finale su cui verrà erogata la produttività.

Molti obiettivi assegnati non hanno corrispondenza con le reali mansioni svolte e ciò inficia l'intero percorso della performance, la delegittima e la ridicolizza.

Il regolamento della Performance vigente al Comune di Pisa, all'art. 22 ,prevede le procedure di revisione... L'OIV non può entrare nel merito se la valutazione è stata corretta o errata.

L'OIV, là ove vi erano i presupposti per farlo, ha contestato ai dirigenti di non aver seguito il processo di valutazione in modo corretto.

Ma l'elemento critico da rivedere è il sistema dei ricorsi.

Il dipendente non può contare su un organismo super partes che possa rivedere con il dirigente o Po la valutazione accordata, non esiste concreta possibilità di entrare nel merito della valutazione avvenuta limitandoci solo alla valutazione (approssimativa) del ciclo performance.

Stabiliamo già da quest'anno un organismo formato da un membro dell'Oiv, da un dipendente dell'ufficio personale che con il Dirigente \po ascolti il dipendente e il suo ricorso e riesami la valutazione alla luce di quanto detto e scritto visto che una valutazione negativa incide su salari fermi da anni

Nome

cognome

firma