

Al Sig. Responsabile del Settore

I.D.

SEDE

(Racc. a mezzo pec:

E.p.c.

Al Sig. Segretario Comunale

SEDE

(Racc. a mezzo pec:

Alla CISL

(Racc. a mezzo pec:

Oggetto: Ricorso per via gerarchica avverso scheda di valutazione anno 2018.

Il sottoscritto [redacted] dipendente del Comune di [redacted] in qualità di Istruttore di Polizia Locale - Settore [redacted] posizione stipendiale C/5, vista la determinazione nr.119 del 10/07/2019, relativa alla produttività 2018, pubblicata all'albo on line in data 12/07/2019, dalla quale ha appreso di aver conseguito una votazione tale da aver avuto attribuiti euro 0,00 (zero), al premio fascia punteggio, ritenendo non congrua la valutazione riportata, (specie se comparata),

Richiede

in ossequio alla vigente normativa contrattuale, di riconsiderare il punteggio assegnatogli nella scheda di valutazione, relativa all'anno 2018, per i seguenti motivi:

- 1) ha in affidamento l'incarico di supportare l'O.S.L.(Organo straordinario di Liquidazione) nelle pratiche relative al contenzioso per infrazioni al C.d.S.;
- 2) ha in affidamento l'incarico di rappresentare e difendere lo stesso organo, nelle vertenze davanti alla competente Autorità Giudiziaria.  
(Trattasi di mandato che di norma viene affidato a posizioni apicali o addirittura a legali. - Vedasi da ultimo deliberazione OSL nr. 29 del 05/07/2019);
- 3) formula proposte di attività innovative per cercare di rendere più efficienti, spediti, economici ed adeguati i servizi di competenza;
- 4) segnala criticità proponendo soluzioni, nel rispetto dei principi dell'attività amministrativa e ciò anche quando è stato distaccato sia all'Ufficio Messi e Albo on line e sia all'Ufficio Tributi;
- 5) è punto di riferimento per i colleghi al fine dissipare dubbi su procedure e adempimenti vari dell'Ufficio, dando ogni aiuto possibile;
- 6) è punto di riferimento dell'Autorità Giudiziaria per attività maggiormente complesse ed è a egli che la stessa si rivolge quando a compiere i medesimi atti è intervenuto più personale;
- 7) è punto di riferimento nei rapporti e nella corrispondenza con le altre pubbliche amministrazioni e nelle relazioni esterne di maggior rilevanza;
- 8) dal 1997 al 2010 ha svolto le funzioni vicarie di comandante, in assenza dello stesso;

9) ha conseguito il massimo punteggio della valutazione quando a giudicarlo è stato comandante della Polizia Municipale, tanto è che è stato il primo istruttore, a raggiungere la progressione orizzontale massima della categoria, all'epoca: C/5.

(Si riserva di produrre documentazione e testimonianze, in mio favore relativa a quanto da me testè rappresentato).

Eccepisce inoltre i seguenti vizi procedurali, ritenendo che sia stata violata la procedura prevista dal vigente regolamento sul sistema di misurazione, valutazione e trasparenza della performance, adottato con Deliberazione di Giunta n. 121 del 18/12/2017:

- a) mancato rispetto delle finalità del sistema di misurazione e valutazione della performance individuale, in quanto la gestione di fatto del ciclo della performance non è stata orientata a potenziare una cultura organizzativa comune, a potenziare professionalità coerenti con le esigenze emergenti nello sviluppo delle attività del Comune, né ad innescare elementi di sviluppo organizzativo e gestionale e tanto meno ad accrescere la consapevolezza del personale circa la corrispondenza tra la sua prestazione e la retribuzione di risultato ottenuta;
- b) mancato rispetto del principio fondamentale della TRASPARENZA declinato come "definizione degli obiettivi e valutazione dei risultati con colloqui tra valutato e valutatore", per mancanza di affido obiettivi e assenza di colloqui tra valutato e valutatore;
- c) mancata attuazione del fattore di valutazione per mancata assegnazione degli obiettivi individuali;
- d) mancata ricezione della scheda di valutazione e perciò delle motivazioni poste a base del punteggio conseguito;
- e) mancato colloquio in contraddittorio ed intermedio, tra il dipendente e la posizione organizzativa;
- f) mancato colloquio della fase finale, prodromico alla formulazione di proposta della valutazione da parte della posizione organizzativa.

Il giudizio assegnatogli risulta, pertanto, viziato per le motivazioni esposte, in relazione a vizi sostanziali e formali della procedura ed alla mancata applicazione di principi e procedure fondamentali previsti dal vigente regolamento sulla performance.

Con riserva di ulteriormente eccepire, dedurre ed argomentare.

San Lucido, lì 24/07/2019

