Ca, 18.09.2025 Prot 96

Alla cortese attenzione della
Direzione Generale dell'Agenzia
Laore Sardegna

p.c. Ai Direttori di Servizio di LAORE

Loro Sedi

Oggetto: schede di valutazione per le progressioni 2024

Le scriventi Organizzazioni Sindacali intendono segnalare le gravi criticità emerse in merito alla revisione delle schede di valutazione per le progressioni professionali 2024, comunicata ai dipendenti nella prima settimana di settembre 2025.

1. Il contenuto della comunicazione ai dipendenti
Con email avente oggetto *"Rivalutazione scheda personale per progressioni professionali annualità 2024"*, ai dipendenti è stato comunicato quanto segue:

"Gentile dipendente,
con riferimento alle progressioni professionali per l'annualità 2024, si comunica che, ***a seguito delle indicazioni ricevute dalla Direzione Generale il 09/07/2025****, si è dovuto procedere in conformità della stessa a una rivalutazione delle schede personali, al fine di garantire l'omogeneità delle valutazioni tra tutti i Servizi dell'Agenzia e il rispetto dei criteri stabiliti dal CCI.*
La Sua valutazione è stata rimodulata, come può vedere dalla scheda allegata. Tale modifica trova motivazione nel fatto che, pur avendo contribuito al complessivo raggiungimento degli obiettivi del Servizio, nel corso delle annualità considerate lei non ha espresso le sue potenzialità professionali.
La rimodulazione ha dovuto tener conto dei criteri meritocratici che prevedono l'attribuzione del punteggio massimo solo a una percentuale limitata di lavoratori valutati come i migliori, secondo la giurisprudenza della Cassazione richiamata nella nota succitata.
Si ricorda che l'istituto delle progressioni professionali si fonda sul sistema premiante connesso alla valutazione dell'apporto individuale passato e potenziale del lavoratore, secondo quanto stabilito dalla normativa di riferimento."

In alcuni casi le valutazioni sono rimaste invariate, con motivazioni rafforzate; in altri è stato ridotto il punteggio; in altri ancora, paradossalmente, la motivazione riportata appariva positiva ma accompagnata, comunque, da un abbassamento del punteggio.

2. Profili procedurali
L'indizione della selezione (prot. n. 5824 del 17/01/2025) stabilisce una tempistica chiara e tassativa per la conclusione del procedimento. Le schede consegnate a marzo 2025 avevano valore di atti già formalizzati. La successiva rimodulazione, avvenuta a settembre 2025 sulla base di "indicazioni" sopravvenute della Direzione Generale, non risulta in alcun modo prevista

dall'indizione né dal CCI e non è stata accompagnata da un procedimento di autotutela conforme alla L. 241/1990.

In particolare:

- non è stata comunicata l'apertura di un procedimento di secondo grado volto all'annullamento/revisione delle prime schede da parte del Dirigente di riferimento, procedura comunque non prevista dal CCI
- i dipendenti interessati non hanno ricevuto comunicazione di avvio, né è stata offerta loro la possibilità di presentare memorie e osservazioni
- l'Amministrazione ha proceduto con un atto unilaterale e retroattivo, sostituendo valutazioni già note senza garantire trasparenza e partecipazione.

L'art. 6 comma 5 del CCI prevede che la proposta di valutazione è formulata dal dirigente di servizio cui è assegnato la/il dipendente. Il direttore generale tenuto conto della proposta esprime la valutazione finale che può essere anche motivatamente difforme dalla proposta.

3. Contrasto tra indizione e CCI

- L'indizione prevede che *"la proposta dovrà essere adeguatamente motivata qualora preveda l'attribuzione di un punteggio superiore ai minimi (38/40)"*. In tal modo si capovolge la logica: la motivazione non serve a spiegare i demeriti, ma le eccellenze.
- Il CCI stabilisce che a ciascun fattore il massimo attribuibile è **10**, riconoscendo implicitamente che il punteggio massimo è l'esito naturale quando la prestazione lo giustifica.

Il risultato è una evidente incongruenza: da un lato, si ammette che ogni dipendente può arrivare a 10/10 in ciascun fattore; dall'altro, l'indizione limita il massimo a una concessione eccezionale, subordinata a motivazioni particolari. In un sistema meritocratico, la motivazione dovrebbe giustificare i **punteggi inferiori**, non quelli massimi.

4. Confusione nella distribuzione dei punteggi
La scelta di assumere come "base" il punteggio minimo di 38 ha generato ulteriore confusione:

- se un dipendente ottiene 40/40, non è chiaro a quali fattori debbano essere imputati i "due punti in più" rispetto al minimo di 38;
- non si comprende perché i punti "eccedenti" debbano riguardare alcuni fattori piuttosto che altri;
- il sistema, così concepito, non è trasparente né per i dipendenti né per i valutatori, che si trovano costretti ad adattare giudizi individuali a una logica statistica predeterminata.

La confusione è aggravata dalla circostanza che sono stati assegnati valutazioni inferiori a quella risultante dalle tre ultime valutazioni (2021-22-23), quando proprio per garantire l'uniformità e l'omogeneità delle valutazioni con riferimento all'intero percorso lavorativo, nella lettera di indizione delle selezioni professionali – nota prot. 5824 del 17.01.25 a pag 5 era previsto che "*...Il punteggio complessivo da attribuire non potrà essere inferiore a quello risultante dalle ultime tre valutazioni, secondo i punteggi stabiliti dal CCI.*"

5. Criteri estranei al sistema contrattuale
Nella mail si afferma che l'attribuzione del punteggio massimo deve riguardare solo una percentuale ristretta di lavoratori. Tale criterio, ispirato a presunte esigenze di "omogeneità" o a logiche distributive, non è previsto né dal CCI né dall'indizione. La progressione professionale si fonda sul merito individuale e sull'apporto concreto del lavoratore, non su tetti numerici predefiniti.

6. Violazione dei principi di correttezza amministrativa
L'intervento della Direzione Generale del 09/07/2025, recepito con una rimodulazione retroattiva, non ha rispettato i principi di:

- imparzialità e trasparenza (art. 97 Cost.);
- buon andamento (art. 97 Cost.);
- partecipazione e contraddittorio (artt. 7 ss. L. 241/1990).

Conclusioni e richiesta
Alla luce di quanto sopra, la scrivente Organizzazione Sindacale ritiene la procedura di rivalutazione delle schede di settembre 2025:

- viziata sul piano procedurale, perché non fondata su un regolare procedimento di autotutela;
- incoerente sul piano sostanziale, per il contrasto tra indizione e CCI e per l'applicazione di criteri estranei al sistema di valutazione contrattuale;
- contraddittoria sul piano logico, perché ha generato confusione sia per i dipendenti che per i valutatori stessi.

CHIEDE

- l'annullamento delle schede rivalutate e il ripristino delle valutazioni originarie consegnate a marzo 2025, considerato che le stesse possono essere modificate solo a seguito di riesame dopo la contestazione da parte del dipendente;
- l'apertura di un confronto con le OO.SS. per chiarire e ridefinire in sede contrattuale i criteri di valutazione, garantendo coerenza, trasparenza e valorizzazione reale del merito individuale.

In assenza di riscontro, le scriventi OO.SS. si riservano di intraprendere ogni azione utile a tutela dei lavoratori coinvolti.

Si chiede, inoltre, per giusta conoscenza e ai fini della trasparenza, la trasmissione alle OO.SS scriventi della nota della Direzione Generale del 09/07/2025 sopra citata .

Distinti saluti

Le Segreterie regionali

FESAL **UIL-FPL** **CLARES**