



Ministero della Giustizia

DIPARTIMENTO DELL'AMMINISTRAZIONE PENITENZIARIA
UFFICIO DEL CAPO DEL DIPARTIMENTO
Ufficio per le Relazioni Sindacali e per le Relazioni con il Pubblico

Prot.n.



GDAP-0153751-2006

PU-GDAP-1000-05/05/2006-0153751-2006

Roma, li

Alle Organizzazioni Sindacali:

S.A.P.Pe. - Via Trionfale, 79/A
00136 ROMA

O.S.A.P.P. - Via della Pisana, 228
00163 ROMA

C.I.S.L. - F.P.S./P.P. - Via Lancisi, 21
00161 ROMA

U.I.L. - P.A./P.P. - Via Emilio Lepido, 46
00157 ROMA

C.G.I.L. - F.P./P.P. - Via Leopoldo Serra, 31
00153 ROMA

Si.N.A.P.Pe. - Via dei Banchi Vecchi, 58
00186 ROMA

F.S.A
Via Spaccarelli, 86
00163 ROMA

Si.A.L.Pe. - A.S.I.A.
Via della Consolata, 43/A
00164 ROMA

S.A.G.-P.P.
Via della Trinità dei Pellegrini, n.1
00186 ROMA

Oggetto: Giudizi complessivi annui del personale del Corpo di Polizia Penitenziaria



Ministero della Giustizia

In riferimento a quanto rappresentato da alcune di codeste Organizzazioni Sindacali per la materia in oggetto, si comunica quanto evidenziato dalla Direzione Generale del Personale e della Formazione.

La normativa stabilisce precisamente gli organi competenti alla redazione del rapporto informativo di fine anno per il personale di Polizia Penitenziaria, nonché le forme di tutela e le modalità di esercizio delle stesse che ogni dipendente ha a disposizione nel caso ritenga la singola valutazione non congrua rispetto all'attività di servizio resa.

Le note di qualifica servono a descrivere e valutare l'attività degli impiegati secondo precisi parametri riguardanti l'analisi del lavoro effettuato. Ogni rapporto informativo, pertanto, in relazione alla finalità di valutare la figura professionale del dipendente limitatamente al periodo cui si riferisce, è del tutto autonomo rispetto ai rapporti di altri periodi.

Con diverse circolari, la Direzione Generale del Personale e della Formazione ha richiamato l'attenzione ed il senso di responsabilità sulla rilevanza e la delicatezza che assume la compilazione dei rapporti informativi di fine anno. In particolare, ha sottolineato l'importanza della motivazione, la quale deve consentire di ricostruire sufficientemente il processo logico attraverso il quale, tenuti presenti i presupposti di fatto e di diritto, si è formata la volontà manifestata attraverso il provvedimento di natura discrezionale.

Al riguardo, la Direzione Generale del Personale e della Formazione ha sottolineato essere il rendimento in servizio un elemento variabile in relazione a diverse circostanze, di ordine soggettivo (relative al dipendente) ed oggettivo (relative all'ufficio), pertanto la sua valutazione deve essere legata alle esigenze di servizio ed al lavoro svolto. E' stato più volte chiarito che il richiamo nelle motivazioni alle assenze per malattia, cui sarebbe connesso un supposto scadimento nel rendimento in servizio, non può essere di per sé elemento determinante per la variazione di giudizio.

E' stata più volte richiamata l'attenzione degli organi preposti alla redazione dei singoli rapporti informativi affinché venga evitato che nella redazione degli stessi si configuri - tra l'altro - il vizio dell'eccesso di potere, sotto l'aspetto dello sviamento, in quanto il provvedimento, nei casi richiamati, viene di fatto utilizzato per fini diversi da



Ministero della Giustizia

quelli propri relativi alla valutazione professionale e tecnico/operativa dell'attività svolta da un dipendente nel corso dell'anno. In proposito, si è sottolineato che altri sono gli strumenti posti a disposizione di cui l'Amministrazione deve avvalersi per constatare e prevenire il fenomeno dell'assenteismo.

Suscita perplessità, invece, la tesi che tende a sostenere l'illegittimità del richiamo, nella compilazione del rapporto informativo, a provvedimenti disciplinari subiti nel periodo di riferimento, in quanto i comportamenti sanzionati costituiscono elemento strettamente connesso alla condotta ed al rendimento in servizio del dipendente. Appare utile, anzi, sottolineare che ove l'Amministrazione, in presenza di comportamenti irregolari specifici, non ritenga opportuno irrogare una sanzione disciplinare ovvero ritenga qualsiasi sanzione eccessiva rispetto alla violazione, possa evitare di dare corso al relativo procedimento disciplinare, legittimamente limitandosi a valutare il comportamento del dipendente ai fini della compilazione del rapporto informativo.

Per completezza, la Direzione Generale del Personale e della Formazione ha osservato che le Commissioni competenti a decidere sui ricorsi proposti dai dipendenti ai sensi dell'art.45 del D.Lgs. n.443/1992 operano in maniera assolutamente trasparente ed in conformità ai principi di equità ed imparzialità. Le deliberazioni, infatti, e non potrebbe essere altrimenti, rappresentano il risultato della discussione e della relativa valutazione complessiva delle ragioni esposte dai ricorrenti in relazione a quanto evidenziato dagli organi preposti alla redazione del singolo rapporto informativo, tenuto presente lo stato di servizio di ciascun dipendente, come risulta dal diverso e specifico foglio matricolare.

IL VICE CAPO DEL DIPARTIMENTO