

In data 22 gennaio 2019, presso il Dipartimento RUF, si è tenuto un incontro con le OO.SS. circa *“l’informazione preventiva e il confronto sui criteri generali del nuovo Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, per l’anno 2019, del personale delle aree e dell’area dirigenziale del MIUR (art. 5 del CCNL del 12.02.2018)”*, di seguito denominato SMVP.

Nel precedente incontro del 21/12/2018, FP CGIL, CISL FP e UIL PA hanno confermato la necessità di visionare il documento completo sul nuovo SMVP ed hanno formulato alcune osservazioni e suggerimenti, in quanto la bozza fornita dall’Amministrazione risultava essere generica in merito alle innovazioni che si intendevano apportare all’attuale sistema di valutazione. L’Amministrazione ha recepito, ed introdotto nel nuovo documento SMVP, molte delle osservazioni indicate. Durante il confronto le scriventi hanno indicato ulteriori modifiche da apportare sulla definizione dei comportamenti professionali ed organizzativi, utili a definire una parte della valutazione, nonché alcuni elementi di garanzia sia per il personale delle aree, sia per l’area dirigenziale, in particolare:

- la condivisione partecipata degli obiettivi da assegnare;
- la comunicazione al lavoratore di eventuali criticità nel raggiungimento degli obiettivi in occasione del monitoraggio intermedio, previsto per il 30 giugno di ogni anno;
- l’assistenza sindacale per il lavoratore in sede di commissione di conciliazione, in caso di disaccordo sul giudizio finale di valutazione.

Il nuovo SMVP entrerà in vigore **a partire dal 2019**, e prevede una serie di scadenze che dovranno essere monitorate, in parte anche a livello territoriale:

- entro il 31 gennaio – adozione del piano della performance;
- entro il 15 febbraio – notifica al personale delle schede per l’assegnazione degli obiettivi di gruppo e/o individuali collegati ad un obiettivo operativo relativo all’ambito organizzativo di appartenenza;
- entro il 28 febbraio - valutazione del personale delle aree in relazione al conseguimento degli obiettivi e ai comportamenti professionali e organizzativi dimostrati nell’anno precedente, da parte del dirigente a cui il valutato risultava assegnato il 31 dicembre;
- entro il 30 maggio – approvazione della Relazione sulla performance dell’anno precedente;
- entro il 30 giugno – validazione e pubblicazione della relazione di cui al punto precedente da parte dell’OIV (Organismo Indipendente della Valutazione);
- entro il 30 giugno – monitoraggio intermedio del grado di raggiungimento degli obiettivi dell’anno in corso;
- entro il 31 dicembre compilazione del grado di raggiungimento degli obiettivi operativi da parte dei dirigenti sulla Piattaforma Piano della Performance all’interno del SIDI.

La valutazione della performance del personale delle aree sarà in centesimi, e sarà calcolata sommando la misurazione delle seguenti tre componenti:

- performance dell’Amministrazione (max 5 punti, presumibilmente dati a tutti);
- performance relativa al raggiungimento degli obiettivi di gruppo e/o individuali (max punti 55);
- comportamenti professionali e organizzativi dimostrati (max punti 40).

Da febbraio 2020, spetterà alla contrattazione collettiva nazionale integrativa stabilire la quota delle risorse destinate a remunerare la performance e fissare i criteri idonei a garantire che alla significativa

diversificazione dei giudizi corrisponda una effettiva diversificazione dei trattamenti economici correlati (ex-FUA).

Si prevede inoltre la possibilità di ridefinire gli obiettivi in corso d'anno per motivi di diversa natura, come ad esempio l'imminente mutamento del contesto normativo/istituzionale (riorganizzazione), la sopravvenuta carenza di risorse, etc..., che renderebbero gli obiettivi individuati nel piano della performance non più attuali o non raggiungibili.

E' stata inoltre introdotta la **valutazione negativa**, obbligatoria ai sensi dell'art. 3, co. 5-bis, del d. lgs. 150/2009, per il personale delle aree nella valutazione inferiore o uguale a 10 e l'introduzione della misurazione della performance negli enti vigilati, anche se non sono state ancora illustrate le modalità.

Una novità, da molti anni rivendicata con forza ed accolta positivamente nel nuovo sistema, è "**la procedura di conciliazione**" che avviene attraverso un organo sussidiario denominato "Commissione di conciliazione" che è composto in modo diverso per il personale delle aree ed il personale dirigenziale che, una volta attivato nelle modalità previste dal SMVP, è chiamato ad esprimersi obbligatoriamente ed ha poteri decisori.

Le scriventi hanno positivamente accolto l'introduzione sistematica dei questionari per la misurazione del benessere organizzativo, nonostante riterrebbero opportuno inserire domande specifiche per analizzare come il personale delle aree percepisce l'organizzazione del proprio ambito organizzativo, in maniera univoca e, ritenendo di particolare interesse una imminente riorganizzazione del Ministero, hanno nuovamente sollecitato la condivisione della bozza del documento, non avendo ancora ottenuto alcuna formale comunicazione.

L'attribuzione al personale delle risorse del FUA 2017 e 2018 farà riferimento al vigente sistema; in merito l'Amministrazione ha convocato le OO.SS. per la sottoscrizione definitiva del CCNI FUA anno 2017.

FP CGIL CISL E UILPA restano in attesa di ricevere il testo definitivo del SMVP con il recepimento delle ulteriori osservazioni.

Roma, 25 gennaio 2019

FP CGIL  
Anna Andreoli /Roberta Sorace

CISL FP  
Michele Cavo

UILPA  
Alessandra Prece