



NUOVO SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE: FACCIAMO ATTENZIONE!

Nella giornata dell'8 giugno si è avuto un incontro con l'Amministrazione per aprire il confronto sulla bozza di nuovo sistema di Misurazione e Valutazione della Performance del Ministero.

Si tratta di un elemento importante perché aggiorna questo documento, che è centrale per i suoi tanti risvolti; proprio per questo, la discussione è stata lunga e approfondita e dovrà avere un suo seguito.

Un elemento rilevante è che ora tutto il personale del Ministero sia valutato. In questo modo, anche ai lavoratori prima non valutati sarà data pienamente la possibilità di partecipare alle progressioni orizzontali.

Non abbiamo affatto condiviso, invece, che si sia dato più peso ai comportamenti dei lavoratori che al raggiungimento degli obiettivi. Questo per due ragioni: anzitutto, perché c'è un disallineamento fra quanto è previsto per i dirigenti (per i quali correttamente si dà più peso agli obiettivi che ai comportamenti) e quanto è previsto per il resto del personale (per il quale, al contrario, si dà più peso ai comportamenti che al raggiungimento degli obiettivi).

Il maggior rilievo attribuito ai comportamenti introduce un importante e pericoloso parametro discrezionale che può certamente provocare aumento della conflittualità e del contenzioso interno, interamente nelle mani del dirigente di turno. Per questo abbiamo chiesto di riallineare le percentuali previste per il personale delle aree funzionali a quanto hanno già previsto per la dirigenza: 70% rilievo agli obiettivi e 30% ai comportamenti, così da dare anche una coerenza all'impianto.

Inoltre, abbiamo chiesto come verrà effettuata la valutazione partecipativa da parte dei cittadini, visto che secondo il documento ci potrebbe essere un impatto sulla performance organizzativa e quindi sul salario accessorio dei lavoratori. La nostra richiesta sul punto è stata di concentrarsi sulla creazione di valore pubblico nella relazione con la cittadinanza, piuttosto che considerare subito un impatto sulla *performance* organizzativa.

Il documento, inoltre, considera anche la possibilità che vi siano lavoratori con una valutazione negativa – come previsto dalla normativa vigente – senza peraltro specificarne le conseguenze. Considerato che l'impatto sui lavoratori potrebbe essere molto negativo, non soltanto abbiamo chiesto chiarimenti, ma abbiamo altresì richiesto di ridurre il peso di tali valutazioni. Il documento



proposto dall'Amministrazione definisce "valutazione negativa" l'attribuzione di un punteggio di 50/100. Abbiamo chiesto di portare questo parametro a 20/100.

Quanto ai termini per l'impugnativa della valutazione, abbiamo rappresentato che i cinque giorni previsti dalla presa visione della valutazione affinché il lavoratore interessato possa richiedere il riesame della propria valutazione, sono decisamente troppo pochi e, pertanto, abbiamo chiesto che questi vengano allungati. Abbiamo, pertanto, invitato l'Amministrazione ad indicare almeno dieci giorni lavorativi ed abbiamo chiesto che sia nella fase del riesame che in quella della conciliazione il lavoratore possa essere assistito da un rappresentante sindacale.

Abbiamo inoltre chiesto di chiarire meglio il ruolo del conciliatore rappresentando all'Amministrazione che quest'ultimo all'esito di una necessaria istruttoria, deve fare una proposta conciliativa ad entrambe le parti - ossia al valutatore e al valutato - i quali potranno decidere di accettare ovvero di non accettare tale proposta.

Nel corso dell'incontro, ci è stato anche presentato il piano di fabbisogno del personale 2022-2024, rispetto al quale abbiamo chiesto che sia allineato con il riordino dei profili professionali previsto dal CCNL.

Infine, abbiamo ribadito la richiesta di incontro sul nuovo lavoro agile e sulla sistemazione logistica delle sedi.

Roma, 10 giugno 2022

FP CGIL
Matteo Ariano
Francesca Valentini

CISL FP
Michele Cavo
Marco Sozzi

UIL PA
Bruno Di Cuia
Ilaria Casali