



Il sistema di misurazione della performance e gli impegni relativi al FRD 2025

Si è tenuto ieri, 7 gennaio 2026, l'incontro con l'Amministrazione avente ad oggetto l'aggiornamento del **Sistema di misurazione e valutazione della performance** e l'accordo sul **Fondo risorse decentrate 2025**.

Con riferimento al SMVP tra le principali novità c'è la misurazione del valore pubblico come risultato della ponderazione specifica degli obiettivi strategici, di performance, delle attività istituzionali e degli indicatori dello stato delle risorse cioè della salute dell'Amministrazione, intesa come insieme delle risorse tangibili (risorse umane e finanziarie) ed intangibili (salute organizzativa, salute professionale, salute di genere, salute etica e salute digitale). Da segnalare c'è, inoltre, la modulazione del peso del 30% dell'obiettivo annuale attribuito ai Direttori generali ed ai Dirigenti di II fascia responsabili per materia del rispetto dei tempi di pagamento delle pubbliche amministrazioni; è stato infatti introdotto un indicatore basato sulla assegnazione predeterminata di una percentuale di avanzamento dell'obiettivo rispetto ai giorni di ritardo maturati nel pagamento. Tale previsione consentirà di tener conto delle oggettive cause che hanno reso impossibile il pagamento e che ogni Dirigente dovrà adeguatamente dimostrare (es. indisponibilità di risorse, la contestazione della regolare esecuzione del servizio /prestazione, ecc.), oltre che di ridurre l'impatto del ritardato pagamento qualora sia di pochi giorni. In merito abbiamo espresso la nostra valutazione positiva in quanto è necessario che ogni unità organizzativa ed il relativo Dirigente siano messi in condizione di raggiungere gli obiettivi posti e di non pagare ritardi imputabili all'inattività o errata gestione di terzi. Abbiamo accolto con favore, inoltre, l'introduzione di un percorso di formazione espressamente dedicato allo sviluppo della cultura della valutazione sia per consentire al personale, dirigente e non, di comprendere i meccanismi che muovono l'intero sistema di valutazione, sia per poi mettere in atto strumenti preziosi quali l'autovalutazione, la valutazione dal basso e tra pari.

Abbiamo colto l'occasione per chiedere notizie in merito all'erogazione del Fondo ai Dirigenti e per ricordare alla parte politica l'impegno preso in merito alla comunicazione del conferimento degli incarichi ad oggi attribuiti al personale interno e, soprattutto, al personale esterno che sottraggono risorse al fondo medesimo e, quindi, ai Dirigenti dell'Amministrazione. In riscontro, ci è stato comunicato che al momento si è provveduto all'erogazione dei premi spettanti ai Dirigenti di I fascia, mentre non si è ancora provveduto alla relativa erogazione ai Dirigenti di II fascia.

L'amministrazione ci ha inoltre informato che nel prossimo incontro si discuterà del prosieguo dell'**accordo PON** e che sono state avviate le interlocuzioni con il Direttore Generale delle Politiche Attive del Lavoro per mettere in piedi un progetto con le medesime caratteristiche.



Come nello scorso incontro, abbiamo espresso l'urgenza di dare avvio a tale progetto speciale del personale per garantire l'inserimento dei lavoratori che siano interessati alla realizzazione diretta delle attività anche al fine di dare la possibilità, a chi voglia, di partecipare alla maggior attribuzione delle risorse.

Il merito all'accordo **FRD 2025** abbiamo ribadito la nostra volontà a chiudere quanto prima l'accordo per arrivare ad erogazione delle risorse prima dell'estate e che la natura di quest'accordo non può che essere conservativa rispetto ai precedenti per garantire l'attribuzione di una cospicua somma di risorse a tutti i lavoratori del Ministero e riequilibrare il misero premio ricevuto lo scorso dicembre. Ogni innovazione, che auspichiamo di poter immaginare non appena saranno disponibili valide risorse, al momento sottrarrebbe soldi a tutti i lavoratori per garantire a pochissimi di acquisire nuove posizioni, al netto delle necessarie **progressioni economiche** che dovranno avere validità al 1° gennaio 2026 e dovranno assicurare il differenziale stipendiale a quanti siano stati esclusi anche dalle ultime procedure.

Abbiamo sottolineato, infine, la necessità di assicurare ai lavoratori di conoscere l'importo attribuito a seguito della valutazione della performance: seppure le nuove schede di valutazione per loro struttura non lo prevedano, è un diritto del lavoratore conoscere l'importo del salario accessorio che gli verrà attribuito sulla base di quella valutazione; l'Amministrazione si è detta disposta a studiare la soluzione tecnica più idonea per risolvere tale criticità.

Come previsto, inoltre, nessuna previsione normativa ha stanziato ulteriori risorse per il **welfare dei dipendenti**; forse vale la pena ricordare che la parte politica si è impegnata a garantire l'**attivazione di misure di benessere organizzativo e, in particolare, dell'assicurazione sanitaria integrativa** entro giugno 2026. Si garantisca, quindi, quanto promesso e lo si faccia al di fuori del fondo risorse decentrate.

Il tavolo si aggiornerà il 15 gennaio p.v.

Roma, 8 gennaio 2026

MLPS FP CGIL – Elena Rendina, Alessandra Pone

FP CGIL Nazionale – Alessandro Casile, Matteo Ariano