COMITATO NAZIONALE LAVORATORI

CobaS - CodiR

USAE

SEGRETERIA GENERALE

Prot. n° 20/04 Palermo, 7 gennaio 2020

INVIATA PER P.E.C.

All'Assessore Regionale delle Autonomie Locali e della Funzione Pubblica

Al Dirigente Generale della Funzione Pubblica e del Personale

e, p.c. Alla Struttura Tecnica Permanente di Supporto all'Organismo Indipendente di Valutazione

All'OIV

All'Aran Sicilia

Al C.U.G.- Comitato Unico di Garanzia dell'Amministrazione regionale siciliana

Al Presidente della Regione

LORO SEDI

Oggetto: proposta di aggiornamento del sistema di misurazione e valutazione della performance (SMVP) organizzativa e individuale – Concertazione ai sensi dell'art. 10 del CCRL 2002/2005 dell'Area della Dirigenza – Proposte di modifica.

Con nota prot. n.019/45 del 21 gennaio 2019 questa O.S. aveva chiesto la riapertura del confronto sindacale sul "Sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale" (SMVP) apprezzato con deliberazione della Giunta di Governo n. 11 del 3 gennaio 2019 in quanto, in sede di concertazione, non si era tenuto in alcun conto delle osservazioni poste dalle OO.SS.. Detta richiesta, tesa prioritariamente a contribuire al miglioramento dell'efficacia dell'impianto proposto, è rimasta a tutt'oggi, inspiegabilmente, inevasa.

Tutti i sindacati, infatti, COBAS/CODIR in testa, avevano espresso un giudizio sostanzialmente negativo nei confronti dell'impianto proposto, osservando, tra l'altro, la complessità e le lacune delle procedure previste.

Successivamente il SMVP è stato, inopinatamente, adottato con D.P. Reg. n. 517/Gab. del 20 marzo 2019 e integrato con D.P.Reg. n. 539/Gab del 30 aprile 2019, e pubblicato sulla GURS n. 28 del 14 giugno 2019 nonostante il parere sostanzialmente negativo dei sindacati.

Via Cilea n. 11 - 90144 Palermo - Tel. 091/6824399 - Fax 091/6834432 - mail segreteria.codir@gmail.com - Sito www.codir.it - C.F. 97158960829

Poiché il SMVP è soggetto ad aggiornamento annuale, previo parere vincolante dell'Organismo indipendente di valutazione (OIV), si coglie l'occasione dell'apertura della concertazione, su proposta di aggiornamento presentata dall'Amministrazione, per avanzare alcune proposte di modifica del SMVP già, peraltro, esposte verbalmente in sede di riunione sindacale del 23 dicembre u.s..

Il COBAS/CODIR, in particolare, in quella sede, ha evidenziato e ribadito la complessità delle procedure contenute nel SMVP e la quasi impossibilità di rispettare la tempistica ivi prevista in quanto la direttiva presidenziale di indirizzo, ogni anno, arriva "puntualmente" in ritardo, mettendo a rischio il raggiungimento degli obiettivi da parte dei dirigenti.

Il COBAS/CODIR ha, inoltre, sottolineato che per mettere in atto il complesso meccanismo previsto, sarà necessario distogliere dalle attività ordinarie un cospicuo numero di dipendenti che, invece, potrebbero colmare quelle carenze di personale manifestate da tutti i Dipartimenti.

Il COBAS/CODIR ha, altresì, aggiunto che il "Sistema di misurazione e valutazione della performance", sia quello vigente che quello che si intenderebbe adottare, è in contrasto con le indicazioni contenute nelle "Linee guida per la misurazione e valutazione della performance individuale" n. 5/19 della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione Pubblica, in quanto è prevista la valutazione di obiettivi assegnati al personale del comparto mentre, in base alle Linee guida, gli obiettivi possono essere assegnati solo alla dirigenza o a titolari di posizioni organizzative, a cui spetta un'indennità per il raggiungimento di suddetti obiettivi. Per il personale del comparto si parla di azioni o di semplice apporto agli obiettivi della struttura.

Il sistema di valutazione proposto non è, inoltre, assolutamente bilanciato. La valutazione gerarchica assegna un ruolo dominante alla dirigenza.

A rendere ancora più evidente il solco tra comparto e dirigenza è quello di avere inserito nella valutazione del dirigente "la capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi". Se non si chiarisce che, a fronte di giudizi differenti, il punteggio finale può anche essere uguale, si corre il rischio che i dirigenti possano valutare il comparto senza la necessaria obiettività vanificando il compito di valorizzare il merito e, conseguentemente, l'erogazione dei premi per i risultati conseguiti.

Il COBAS/CODIR, al fine di rendere più equo il sistema di valutazione ed evitare discriminazioni tra dipendenti che vengono valutati, già da molti anni, dalla dirigenza di struttura secondo metri di valutazione discrezionali e non omogenei, ha, infatti, proposto l'adozione di altre tipologie di valutazione che vadano oltre la mera valutazione effettuata dal superiore gerarchico.

Le sopra citate e recenti "Linee guida per la misurazione e valutazione della performance individuale (n.5/19)" prevedono, infatti, la possibilità, per l'Amministrazione, di introdurre nel proprio Sistema nuovi metodi di valutazione che prevedono il coinvolgimento di ulteriori soggetti valutatori:

- la valutazione dal basso (nella quale sono i collaboratori che esprimono un giudizio sul proprio superiore);
- la valutazione fra pari (nella quale sono coinvolti i colleghi, soprattutto quelli con i quali si ha un rapporto più costante e rilevante);
- la valutazione da parte di stakeholder esterni;
- la valutazione a 360° (che prevede l'utilizzo combinato di tutte le forme di valutazione

precedenti).

Un sistema di valutazione più equilibrato e obiettivo non può che andare a beneficio della macchina amministrativa anche per il rilievo che la stessa valutazione avrà relativamente alla progressione economica orizzontale e verticale del personale.

Ad aggravare lo squilibrio tra comparto e dirigenza si aggiunga il fatto che, mentre il dirigente che consegue una valutazione insufficiente (inferiore a 70) perde solo la parte dell'indennità di risultato pari al 30%, il personale del comparto con una valutazione insufficiente (inferiore a 59), percepisce ORA una quota di salario accessorio pari a zero, contrariamente al sistema adottato in precedenza che ha previsto l'erogazione di un compenso minimo pari al 70% per la partecipazione al piano di lavoro.

Poco chiara è poi l'incidenza della performance organizzativa sulla percentuale di premio da erogare al personale del comparto non dirigenziale. L'unico dato certo è che, in caso di performance organizzativa del dipartimento, in quarta fascia (da 0% a 49%), il personale del comparto non percepirebbe alcuna quota di salario accessorio, il che è francamente assurdo anche perché il comparto, che non figura neppure tra gli attori del sistema, verrebbe punito oltremodo per scelte politiche, programmatiche e amministrative su cui non solo non ha avuto alcun ruolo e che ha, invece, per certi versi, subìto.

Anche la proposta di aggiornamento del sistema di misurazione e valutazione della performance prevede, come l'attuale SMVP, una procedura di conciliazione, in caso di contestazione dell'esito della valutazione, che prevede il riesame della valutazione da parte dello stesso dirigente che ha espresso la valutazione. Ciò è in contrasto con quanto previsto dall'art. 7, comma 3, lettera b, del d.lgs. n. 150/2009 e specificato con 2 successive delibere CIVIT. Con la delibera n. 104/2010 la CIVIT, infatti, ha chiarito che tali procedure di conciliazione hanno lo scopo di risolvere i conflitti nell'ambito del processo di valutazione della performance e a prevenire eventuale contenzioso in sede giurisdizionale, aggiungendo, inoltre, che occorre individuare soggetti terzi rispetto al valutato e valutatore, chiamati a pronunciarsi sulla corretta applicazione del Sistema, nel caso in cui insorgano conflitti (ad esempio, nel caso di valutazione negativa contestata dal valutato). Successivamente la CIVIT, con la delibera n. 124/2010, ha anche rilevato come molte amministrazioni hanno immaginato di poter procedere in proposito attraverso un organismo di conciliazione costituito dalla figura gerarchicamente sovraordinata al valutatore cui potrebbe rivolgersi il valutato nelle ipotesi di contestazioni. Tale meccanismo, tuttavia, è stato ritenuto dalla medesima Commissione non conforme al dettato legislativo, considerando che l'organo di conciliazione dovrebbe essere esterno alla struttura di appartenenza del valutato nonché terzo ed imparziale.

Per quanto sopra, considerate le refluenze che suddetto sistema di valutazione avrà certamente nei confronti di alcuni istituti previsti dal nuovo contratto (progressione economica orizzontale, distribuzione del salario accessorio, differenziazione del premio individuale, etc.) si chiede di volere apportare le correzioni richieste che possono così riassumersi:

1. Semplificazione delle procedure e ulteriori garanzie per la dirigenza in caso di ritardo nell'emanazione delle direttive presidenziali e assessoriali;
2. Precisazione sugli obiettivi che sono solo della dirigenza o dei titolari di posizione organizzativa;
3. Puntualizzazione, per la dirigenza: "capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi" è da intendersi che a

fronte di giudizi differenti, il punteggio finale può anche essere uguale;

4. Completamento del sistema di valutazione gerarchico con l'introduzione di altri sistemi di verifica e di garanzia come la valutazione dal basso (bottom-up) o la valutazione a 360°;
5. Garantire anche al comparto una quota di salario accessorio pari almeno al 70%;
6. Adozione di una procedura di conciliazione che preveda anche l'individuazione di soggetti terzi rispetto al valutato e al valutatore.

Per quanto sopra, appare opportuno sottolineare che la necessità di una rimodulazione del SMVP che tenga conto delle criticità su esposte, rappresenta per la scrivente Segreteria Generale più che un auspicio nell'interesse stesso della corretta funzionalità della P.A. e per rendere effettivamente efficace il processo di riqualificazione e riclassificazione del comparto non dirigenziale che, viceversa, risulterebbe relegato, seppur con il completamento di tale percorso di riclassificazione auspicato anche dallo stesso Assessore alla F.P., a un ruolo marginale e giuridicamente mortificato che vanificherebbe l'intero percorso di modernizzazione dell'Amministrazione regionale.

Il Responsabile Regionale
Benedetto Mineo

I Segretari Generali
Dario Matranga – Marcello Minio