



SEGRETERIA GENERALE

Prot. n° 20/1463

Palermo, 30-11-2020

Al Dirigente Generale della Funzione  
Pubblica e del Personale  
[dipartimento.funzione.pubblica@certmail.regione.sicilia.it](mailto:dipartimento.funzione.pubblica@certmail.regione.sicilia.it)  
[dg.funzionepubblicapersonale@regione.sicilia.it](mailto:dg.funzionepubblicapersonale@regione.sicilia.it)  
[areadirezione.fp@regione.sicilia.it](mailto:areadirezione.fp@regione.sicilia.it)

All'Assessore Regionale delle Autonomie Locali  
e della Funzione Pubblica  
[assessore.aall.fp@regione.sicilia.it](mailto:assessore.aall.fp@regione.sicilia.it)

e, p.c. Al Presidente della Regione  
[segreteria.gabinetto@regione.sicilia.it](mailto:segreteria.gabinetto@regione.sicilia.it)

Alla Struttura Tecnica Permanente di  
Supporto all'Organismo Indipendente  
di Valutazione  
[oiv@regione.sicilia.it](mailto:oiv@regione.sicilia.it)

All'O.I.V.

Al C.U.G.- Comitato Unico di Garanzia  
dell'Amministrazione regionale siciliana  
[comitatounico.garanzia@certmail.regione.sicilia.it](mailto:comitatounico.garanzia@certmail.regione.sicilia.it)

LORO SEDI

Oggetto: aggiornamento del sistema di misurazione e valutazione della performance (SMVP)  
organizzativa e individuale – Confronto ai sensi dell'art. 10 del CCRL della Dirigenza –  
Richiesta di modifiche.

Nei precedenti confronti con l'Amministrazione regionale sull'aggiornamento annuale di  
quanto in oggetto, il Cobas/Codir ha, ripetutamente e formalmente, chiesto che venissero  
apportate modifiche al Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance con nota prot. n.

019/45 del 21 gennaio 2019, nota 20/04 del 7 gennaio 2020 e nota prot. n. 2061 del 21 gennaio 2020 rimaste, a tutt'oggi, disattese.

Si coglie l'opportunità dell'ulteriore confronto avviatosi in data odierna per ribadire la complessità delle procedure contenute nel SMVP e la quasi impossibilità di rispettare la tempistica ivi inclusa, oltre al fatto che per mettere in atto il complesso meccanismo previsto è necessario distogliere dalle attività ordinarie un cospicuo numero di dipendenti che, invece, potrebbero colmare quelle carenze di organico manifestate da tutti i Dipartimenti.

Si ribadisce, in proposito, che anche la nuova proposta di aggiornamento appare 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 basata sulla valutazione di obiettivi assegnati al personale del comparto (es. pag. 13, punto 3.1 della proposta) mentre, in base alle Linee guida suddette, gli obiettivi possono essere assegnati solo alla dirigenza o a titolari di posizioni organizzative, a cui spetta un'indennità *ad hoc* per il loro raggiungimento; per il personale del comparto, invece, si prevedono azioni o apporto agli obiettivi della struttura.

Anche secondo la nuova proposta di aggiornamento del SMVP la valutazione del dirigente rimane collegata, tra l'altro, *"alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi"* (pag. 16, punto 3.2). In tale proposta non risulta, però, ancora precisato, come più volte evidenziato dal Cobas/Codir, che, a fronte di giudizi differenti, il punteggio finale possa anche essere uguale: viceversa, infatti, 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.

Al fine, inoltre, 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, si ribadisce la necessità dell'adozione di altre tipologie di valutazione che vadano oltre la mera valutazione effettuata dal superiore gerarchico. Tra l'altro si è avuto modo di notare come alcuni dirigenti, in sede di valutazione del personale del comparto assegnato alle strutture cui sono preposti, risultano fortemente influenzati dalla valutazione che gli stessi hanno ricevuto da parte dei Dirigenti Generali: in sostanza la loro valutazione effettuata da parte del dirigente generale costituirebbe un limite invalicabile o, più precisamente, una sorta di "benchmark" dove tutti devono collocarsi al di sotto.

Le sopra citate e recenti "Linee guida per la misurazione e valutazione della performance individuale (n.5/19)" prevedono, invece, 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, infatti, 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.

Si ribadisce, inoltre, la necessità di una omogeneizzazione del sistema di valutazione tra comparto e dirigenza: mentre il dirigente che consegue una valutazione insufficiente 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.

Il personale del comparto risulta, altresì, danneggiato dalle risultanze della valutazione della performance organizzativa. Infatti, 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 (pag. 27, punto 4). Tra l'altro dalla lettura della tabella 4/3 parrebbe che il funzionario e l'istruttore abbiano una percentuale di responsabilità maggiore rispetto al dirigente, il che è francamente incongruente 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, subito.

La nuova proposta di aggiornamento del sistema di misurazione e valutazione della performance ha previsto, infine, una integrazione della procedura di conciliazione, in caso di contestazione dell'esito della valutazione, assolutamente insoddisfacente. Suddetta procedura prevede, infatti, il riesame della valutazione sempre da parte dello stesso dirigente che ha espresso la valutazione; SOLO nel caso in cui non si dovesse risolvere la controversia i dirigenti generali potranno nominare un'apposita commissione composta da tre membri nell'ambito del dipartimento al fine di verificare la correttezza della valutazione. Ciò appare in contrasto con quanto previsto dalla CIVIT, con la delibera n. 124/2010 che ha rilevato 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, ancora una volta, 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. precisare che la valutazione del comparto debba precedere quella della dirigenza;
5. superamento del sistema di valutazione gerarchico con altri sistemi più equilibrati come la valutazione dal basso (bottom-up) o la valutazione a 360°;
6. garantire anche al comparto una quota minima di salario accessorio pari almeno al 70%;



7. adozione di una procedura di conciliazione che preveda l'individuazione di soggetti terzi rispetto al valutato e al valutatore.

Nel richiedere all'OIV, che legge per conoscenza, se ha espresso il proprio parere sui punti più volte evidenziati da questa O.S. si rappresenta che in assenza di riscontro alla presente il Cobas/Codir conferma il giudizio assolutamente negativo nei confronti del sistema che sembra non essere in linea con una filosofia di buon andamento della macchina amministrativa oltreché il suo stesso necessario rilancio.

FIRMATO

Il Responsabile Regionale  
Benedetto Mineo

FIRMATO

I Segretari Generali  
Dario Matranga – Marcello Minio