



*Ministero dell'Economia e delle Finanze
Dipartimento dell'Amministrazione Generale,
del Personale e dei Servizi*

*Criteri generali del sistema di valutazione della
performance*

**Confronto ai sensi dell'art. 5 c. 3, lett. c) del
CCNL Comparto Funzioni Centrali 2016 – 2018**

Sintesi dei lavori e delle posizioni emerse



Ministero dell'Economia e delle Finanze
Dipartimento dell'Amministrazione Generale,
del Personale e dei Servizi

Nei giorni 5 e 21 novembre 2019, presso la sede del Ministero dell'Economia e delle Finanze, hanno avuto luogo gli incontri tra la delegazione di parte datoriale rappresentata dalla Direttrice del personale, consigliera Monica Parrella, giusta delega del Capo del Dipartimento *pro tempore* dell'Amministrazione generale del personale e dei servizi, presenti i rappresentanti dei Dipartimenti del Tesoro, della Ragioneria Generale dello Stato e delle Finanze ed i rappresentanti delle Organizzazioni sindacali nazionali del personale delle aree funzionali firmatarie del *CCNL 12 febbraio 2018 Comparto Funzioni Centrali* - UIL PA, FED. CONFSAL UNSA, CISL FP, FP CGIL, FED. INTESA FP, FLP

per il **confronto** previsto dalle disposizioni di cui all'art. 5, comma 3 lett. c) del *CCNL*, in merito ai **criteri generali del sistema di valutazione della performance**.

PREMESSA

Ai sensi dell'art. 5, comma 2, con nota prot. n.121049 del 24/10/2019 le parti sono state debitamente informate circa gli elementi conoscitivi sulle misure da adottare e contestualmente convocate.

Si rappresenta di seguito la *sintesi dei lavori e delle posizioni emerse*.

L'Amministrazione ha aperto il confronto illustrando la metodologia preventivamente trasmessa con la richiamata nota informativa.

Le osservazioni di parte sindacale hanno riguardato i seguenti argomenti:

- **Ambito temporale di applicazione del sistema di valutazione oggetto del confronto**

È stato chiesto di limitare l'applicazione delle misure previste nella metodologia in esame esclusivamente alle annualità 2018 e 2019.

In proposito, è stata manifestata la disponibilità della parte sindacale ad attivare immediatamente il dialogo per una più ampia condivisione di regole e criteri per il sistema di valutazione da adottare a regime, a partire dall'annualità 2020.

- **Ponderazione delle tre componenti della valutazione**

Tutte le Organizzazioni sindacali hanno chiesto di rivedere il bilanciamento tra le diverse componenti della valutazione. Le richieste, pur diverse tra di loro, si sono univocamente orientate nel senso di una riduzione del peso della componente *comportamenti* a vantaggio della *performance organizzativa*. È stato altresì chiesto di rivedere il coefficiente di ponderazione relativo all'*assiduità partecipativa*.

- **Livelli di frequenza associati ai descrittori comportamentali**

La parte sindacale, in questa fase di prima applicazione del sistema, ha chiesto di incrementare i valori dei quattro diversi livelli di frequenza associati ai previsti descrittori comportamentali, al fine di compensare possibili effetti distorsivi correlabili ad incertezze valutative.

- **Gestione delle criticità**

Le Organizzazioni sindacali hanno apprezzato la previsione di un coinvolgimento del dipendente nella procedura di valutazione della componente dei *comportamenti*. Al riguardo, hanno chiesto chiarimenti e rassicurazioni circa le modalità di composizione di criticità che dovessero emergere nel caso di valutazioni non condivise dal lavoratore, anche con riferimento alle competenze dell'organismo nei cui confronti poter rappresentare le eventuali divergenze valutative.

- **Formazione dei dirigenti e sviluppo della procedura informatica**

Sono stati richiesti chiarimenti circa la formazione dei valutatori nell'applicazione della procedura informatica in via di predisposizione.

La delegazione di parte datoriale, preso atto delle osservazioni dei rappresentanti sindacali, si è confrontata al proprio interno al fine di esaminare la sostenibilità di quanto rappresentato.

La posizione dell'Amministrazione è illustrata dalla consigliera Monica Parrella, in qualità di Presidente.

Rispetto alla richiesta di limitare l'applicazione della metodologia in esame alle sole annualità 2018 e 2019, conferma l'intenzione dell'Amministrazione di procedere in tal senso, avviando quanto prima la discussione sul sistema di valutazione della *performance* del personale che dovrà essere adottato a partire dall'annualità 2020.

In relazione alla richiesta di diversa ponderazione delle componenti della valutazione, l'Amministrazione si esprime positivamente, operando un differente bilanciamento delle stesse. È altresì accolta la richiesta di modifica dei livelli di frequenza associati ai descrittori

comportamentali. L'allegato documento metodologico dà atto delle modifiche apportate, con effetti limitati alle annualità 2018 e 2019.

In ordine alla gestione di eventuali criticità, l'Amministrazione rassicura circa l'intenzione di adottare ogni azione utile al fine di comporre e risolvere positivamente eventuali disallineamenti tra le valutazioni espresse dal valutato e dal valutatore e ipotizza, nell'immediato, il coinvolgimento del Comitato di valutazione previsto nell'ambito del SIVAD, con funzioni di monitoraggio degli esiti di valutazione.

In merito alla formazione dei valutatori l'Amministrazione comunica che sono in via di predisposizione specifici moduli formativi relativi agli aspetti metodologici e procedurali.

La Dirigente Generale delegata
cons. Monica Parrella

