



## SMVP: APERTURA DEL CONFRONTO

In data odierna le Organizzazioni sindacali sono state convocate per l'apertura del confronto sui criteri generali sul Sistema di misurazione e valutazione della performance.

L'amministrazione ha sottoposto alle OO.SS. due interventi sul SMVP: sul primo, di prossima emanazione, relativo agli aggiornamenti per il 2024 e armonizzazione dei piani programmatici con riferimento al nuovo modello organizzativo recentemente introdotto ed anche in relazione all'estensione delle competenze in materia di salute e sicurezza, è stato preso atto della necessità di aggiornare alcuni elementi del documento.

Il confronto si è quindi incentrato sulla seconda bozza di SMVP presentata dall'Amministrazione per il 2025 con apprezzati propositi di riforma dell'impianto, tra cui la **rimodulazione dei tempi di definizione e di assegnazione** degli obiettivi e l'introduzione di **nuove scale dei livelli di giudizio (non numeriche)** per la valutazione dei comportamenti organizzativi. Trattasi quest'ultima di una delle criticità al vecchio sistema sollevate da tutte le OO.SS. per la quale si era chiesta la revisione.

In via preliminare abbiamo sollevato la necessità che il confronto possa avere seguito in un tavolo tecnico quale l'OPI, l'organismo paritetico per l'innovazione previsto già dal contratto e che riteniamo debba essere valorizzato in quanto poco utilizzato dall'Amministrazione, indicando anche alcuni elementi che riteniamo fondamentali.

Tra questi riveste prioritaria rilevanza la **formazione per valutatori e valutati** quale condizione e premessa di uniformità del sistema stesso. Sempre nell'ottica di una maggiore trasparenza e comprensione del sistema, abbiamo chiesto una reale implementazione degli **strumenti partecipativi** previsti dal sistema, anche mediante l'individuazione di meccanismi di **valutazione dal basso** nella quale sono i collaboratori ad esprimere, in forma rigorosamente anonima, un giudizio sul proprio superiore (capo processo/capo team/dirigente), al fine di promuovere concretamente effetti di crescita complessiva delle singole amministrazioni, così anche come indicato dal Ministro Zangrillo. Ulteriori strumenti che possono essere introdotti – sempre previsti dal Ministero per la PA - anche solo in via sperimentale possono essere l'autovalutazione e la valutazione dei colleghi all'interno del Processo.

In considerazione, inoltre, degli effetti che le valutazioni possono spiegare sulla retribuzione accessoria e sulle diverse premialità contrattuali, è stata sottolineata l'esigenza di uniformità del sistema su tutto il territorio nazionale prevedendo anche l'istituzione di un osservatorio a presidio dei principi di uniformità e oggettività.

Proprio per questo, è fondamentale intervenire sulla valutazione negativa, per le conseguenze pericolose che potrebbe avere. È nostro parere che le percentuali proposte dall'Amministrazione, ai fini della valutazione negativa, vadano ulteriormente ridotte.

Per le stesse ragioni, non condividiamo la previsione di una marcata differenziazione del personale, così da scaricare questa responsabilità sui dirigenti del territorio, che saranno poi coloro chiamati a dover gestire tutto il malessere derivante da queste valutazioni. A fronte di pochi, siamo certi che la maggior parte non sarà felice di dover gestire tutto questo.



E' stato inoltre evidenziata la necessità che il **colloquio intermedio** con i valutati debba essere condotto solo dal dirigente, espungendo da testo la previsione della possibile delega del colloquio in argomento

al Responsabile di Po perché riteniamo che tutti i lavoratori debbano essere valutati direttamente ed oggettivamente dal valutatore finale e non da una figura intermedia che peraltro è anche un collega. Vogliamo evitare infatti che si creino problemi e tensioni tra il personale.

In alternativa, il colloquio intermedio dovrebbe coinvolgere contemporaneamente tutte le figure del processo di valutazione, valutato, responsabile di posizione organizzativa/team e valutatore finale (dirigente).

Inoltre, abbiamo rappresentato che il peso della componente dei comportamenti per la valutazione del personale delle aree debba essere decisamente rimodulata, nel senso di abbassare il peso dei comportamenti in favore del raggiungimento della performance organizzativa ed individuale nel seguente modo: 50% performance organizzativa, 30% performance individuale e 20% comportamenti.

Si vuole in tal modo porre rimedio alle storture che il vecchio sistema ha portato in moltissime sedi.

Quanto alla procedura di gestione delle contestazioni e delle conciliazioni, che per il personale delle aree funzionali è peraltro limitato alla sola componente comportamenti, riteniamo che il punteggio minimo per attivare la procedura di contestazione debba essere lo stesso sia per il Responsabile di Posizione organizzativa che per tutto il restante personale.

Infine, abbiamo rilevato la necessità che **l'Organismo di conciliazione** per il personale delle aree funzionali, organo terzo rispetto al valutato e al valutatore, qualora investito della contestazione, debba esprimere **un parere che sia vincolante ed obbligatorio** potendo modificare o confermare la valutazione espressa dal dirigente e contestata dal valutato.

Aspettiamo la convocazione dell'OPI, per proseguire la discussione e provare ad avere un sistema di Misurazione e Valutazione della Performance realmente innovativo.

Roma 14/06/2024

**FP CGIL**  
**Matteo Ariano**

**CISL FP**  
**Michele Cavo**

**UILPA**  
**Ilaria Casali**