



FEDERAZIONE CONFISAL-UNSA

Coordinamento Nazionale MEF



SEGRETERIA NAZIONALE

Via Napoli, 51 - 00184 Roma - tel. 06.4819660 - fax 06.48919144
web: <http://www.unsamef.it/> e-mail: info@unsamef.it

NOTIZIARIO del 05.12.2019

PERFORMANCE INDIVIDUALE **FONDO RISORSE DECENTRATE 2018 E 2019**

Sistema di misurazione e valutazione del personale

Si comunica che, con nota protocollo numero 140776 del 4/12/2019, la Capo Dipartimento DAG, Dott.ssa Valeria Vaccaro, ha trasmesso il regolamento del sistema di misurazione e valutazione del personale.

Tutta la documentazione è disponibile sul nostro sito internet:
<http://www.unsamef.it/>

L'UNSA non può che confermare la propria contrarietà a tale provvedimento che desta forti perplessità in quanto stabilito "ora per allora".

LA SEGRETERIA NAZIONALE



Ministero
dell'Economia e delle Finanze

DIPARTIMENTO DELL'AMMINISTRAZIONE GENERALE,
DEL PERSONALE E DEI SERVIZI

LA CAPO DIPARTIMENTO

Alle OO.SS. del personale delle aree
professionali
Loro indirizzi di posta elettronica

All. 2

Oggetto: Criteri generali del sistema di valutazione della performance individuale. Informazione e confronto ai sensi degli *artt. 4 e 5 del CCNL Comparto Funzioni Centrali sottoscritto il 12.02.2018* – sintesi dei lavori e delle posizioni emerse.

A conclusione della procedura di cui all'articolo 5, comma 3, lettera c) del *CCNL Comparto funzioni centrali 2016-2018*, è stato redatto l'allegato documento di sintesi che dà atto dei lavori e delle posizioni emerse a seguito del *confronto*, che ha avuto luogo nei giorni 5 e 21 novembre 2019, sui criteri generali del sistema di valutazione della *performance* del personale delle aree professionali. Alla presente è altresì allegata la metodologia relativa alle annualità 2018 e 2019.

Valeria Vaccaro



*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



SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DEL PERSONALE

ANNUALITÀ 2018 - 2019

Si fa riferimento alla vigente normativa concernente la valutazione del personale ai sensi del d.lgs. n. 150/2009, come modificato dal d.lgs. n. 74 /2017, che ha interamente regolato la materia, stabilendo, come noto, l'obbligo per ciascuna amministrazione di adottare il proprio sistema di misurazione e valutazione della *performance*.

Lo stesso d.lgs. 150/2009 ha altresì modificato l'art. 45 del d.lgs. 165/2001, prevedendo che il trattamento economico accessorio collegato alla *performance* sia definito nell'ambito dei contratti collettivi. Conseguentemente, il CCNL 12 febbraio 2018, nel ridisegnare il sistema di partecipazione sindacale, ha previsto l'istituto del Confronto con le Organizzazioni sindacali in relazione ai criteri generali dei sistemi di valutazione della *performance*.

Alla luce degli obblighi di natura legislativa e contrattuale, il Ministero dell'economia e delle finanze, sentito il Dipartimento della funzione pubblica, ha elaborato una metodologia per consentire la valutazione del personale nelle annualità 2018 e 2019, in vista dell'adozione di un più completo ed articolato sistema di misurazione e valutazione.

Al riguardo preliminarmente si rappresenta che sono state individuate tre distinte dimensioni della valutazione – *Comportamenti*; *Performance organizzativa*; *Assiduità partecipativa* – ciascuna delle quali concorre a determinare, *pro quota*, il valore della *performance* individuale del dipendente come di seguito:

COMPORAMENTI – quota 45%

I comportamenti posti in essere dal dipendente possono essere espressi attraverso alcuni *Descrittori* opportunamente ponderati attraverso specifiche *Modalità* che ne individuano le caratteristiche prevalenti.

Descrittori comportamentali	PESO	Modalità comportamentali
Accuratezza e affidabilità	34	<ul style="list-style-type: none"> - Controlla sistematicamente le informazioni; - Verifica regolarmente il proprio lavoro e lo stato di avanzamento dei progetti rispetto a criticità e scadenze; - Organizza il proprio lavoro in modo sistematico e accessibile
Adattamento e flessibilità	33	<ul style="list-style-type: none"> - È in grado di ridefinire il proprio approccio al lavoro in relazione al mutamento del contesto; - Riconosce la validità dei punti di vista altrui; - Riconosce il nuovo come opportunità, accetta l'imprevisto e si mostra disponibile a sperimentare
Analisi e soluzione dei problemi	33	<ul style="list-style-type: none"> - Circoscrive il problema, ne definisce il contenuto e le cause; - Raccoglie ed esamina dati e informazioni, individuandone coerenze e incoerenze; - Analizza e valuta le soluzioni possibili ed evidenzia quella più vantaggiosa; - Propone le azioni da adottare per mettere in pratica la soluzione individuata

La valutazione riferita ai comportamenti opera attraverso la rilevazione delle caratteristiche dei comportamenti posti in essere dal dipendente con riferimento ad appositi livelli di frequenza, a cui viene associato un determinato Valore. Per gli anni 2018 e 2019 la rilevazione dei comportamenti da parte del dirigente avrà luogo con propedeutico apporto dell'impiegato valutato (AUTOVALUTAZIONE).

Livelli di frequenza	Caratteristiche	Valore
sistematica	- Comportamento mostrato costantemente, con esito superiore alle attese;	1,00
elevata	- Comportamento mostrato con regolarità, conformemente alle attese;	0,85
moderata	- Comportamento mostrato spesso, ma non in tutte le situazioni in cui era atteso;	0,60
occasionale	- Comportamento mostrato saltuariamente rispetto alle attese;	0,35

La valorizzazione sintetica dei comportamenti si ottiene attraverso un Punteggio complessivo calcolato come somma dei Punteggi parziali riferiti ai diversi Descrittori comportamentali; il Punteggio parziale è dato dal prodotto tra il Peso associato al Descrittore ed il Valore corrispondente al livello di frequenza rilevato.

Nella seguente tabella è riportato un esempio esplicativo:

Descrittori comportamentali	Peso (a)	Livello di frequenza	Valore (b)	Punteggio parziale (a*b)
<i>accuratezza e affidabilità</i>	34%	sistematica	1	0,34
<i>adattamento e flessibilità</i>	33%	elevata	0,85	0,28
<i>analisi e soluzione dei problemi</i>	33%	moderata	0,60	0,20
Punteggio complessivo				0,82

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA - quota 45%

La performance organizzativa è definita come il livello di raggiungimento degli obiettivi di risultato perseguiti dalla struttura dirigenziale di appartenenza (punteggio ottenuto tramite l'applicativo Sivad) e viene misurata associando un Valore al punteggio di struttura. In caso di

mobilità presso diverse strutture, il Valore sarà individuato sulla base della media ponderata dei singoli punteggi ottenuti dalle diverse strutture.

Punteggio di struttura	Valore
≥80% - ≤ 100%	1
≥65% - <80%	0.80
≥50% - <65%	0,65
≥40% - <50%	0,50
<40%	0

ASSIDUITÀ PARTECIPATIVA – quota 10%

Nel procedimento valutativo del personale delle aree professionali è fatto altresì riferimento al criterio dell'assiduità partecipativa intesa come tempo di lavoro effettivo.

In concreto, vengono definiti degli *intervalli di tempo lavorati* attraverso delle soglie a cui sono associati dei *Valori*, come di seguito riportato:

Intervalli tempo annuo di lavoro in giorni	Valore
≥210	1
≥170- <210	0,90
≥130 - <170	0,70
≥90 - <130	0,40
<90	<i>Prodotto tra n. gg<90 e coefficiente 0,40/90</i>

Ciò stante, dati i punteggi conseguiti in ordine ai *Comportamenti* posti in essere, alla *Performance Organizzativa* e all'*Assiduità Partecipativa*, gli stessi, ponderati corrispondentemente al valore di quota, saranno sommati tra di loro, generando così il **valore finale della performance individuale** del dipendente.

Pertanto al dipendente che, abbia conseguito un punteggio in ordine ai *Comportamenti* pari a **0,82**, secondo l'esempio in tabella, e, considerato un eventuale punteggio relativo alla *Performance*

Organizzativa pari a **0,80** ed un valore di *Assiduità Partecipativa* pari a **0,70**, andrà riconosciuto un valore finale della performance individuale pari a **0,80**.

Tale valore finale si ottiene dalla somma dei prodotti di ciascun punteggio per il rispettivo valore di quota (quota *comportamenti*= 45%; quota *performance organizzativa*= 45%; quota *assiduità partecipativa*= 10%): $0,82 \cdot 0,45 + 0,80 \cdot 0,45 + 0,70 \cdot 0,10$).

Dimensione valutativa	Quota (a)	Punteggio (b)	Valore ponderato (a*b)
Comportamenti	0,45	0,82	0,37
Performance Organizzativa	0,45	0,80	0,36
Assiduità Partecipativa	0,10	0,70	0,07
Valore finale			0,80

Impatto sul trattamento economico accessorio

Considerati gli esiti della contrattazione integrativa nazionale in merito al trattamento economico accessorio collegato alla *performance* individuale per l'annualità 2018, secondo cui sono stati definiti gli *intervalli* di corrispondenza tra il valore finale della performance individuale e la quota di spettanza del singolo dipendente, come di seguito rappresentati,

<i>Punteggio finale</i>	<i>Quota</i>
< 0,40	0
$\geq 0,40 < 0,60$	60%
$\geq 0,60 < 0,80$	80%
$\geq 0,80 \leq 100$	100%

assumendo pari a **0,80**, il valore finale della valutazione al dipendente spetterebbe una quota pari al **100%** della quota massima prevista per la *performance* individuale.