



# FEDERAZIONE CONFISAL-UNSA

Coordinamento Nazionale MEF



SEGRETERIA NAZIONALE

Via Napoli, 51 - 00184 Roma - tel. 06.4828232  
web: <http://www.unsamef.it/> e-mail: [info@unsamef.it](mailto:info@unsamef.it)

## COMUNICATO N. 135 DELL'1 GIUGNO 2021

**Alla Categoria**

### **NOI SIAMO IL MEF**

#### **"Da un grande potere derivano grandi responsabilità"**

Lo scorso 28 maggio si è tenuto il previsto incontro con l'Amministrazione in web meeting durante il quale la Cons. Monica Parrella ha espresso la volontà di calendarizzare da qui alla fine dell'anno tutti gli impegni nei confronti dei dipendenti, con particolare riferimento alle progressioni economiche e al nuovo sistema di valutazione del personale che tenga conto delle criticità verificatesi in questi ultimi anni e a tal fine è stata fornita una presentazione (vedi file allegato) che ne illustra le modifiche proposte.

Atteso che a breve, con la prossima valutazione, si concluderà il primo step relativo al triennio 2018-2020, **l'UNSA ha proposto per l'anno 2020 di ricercare una diversa metodologia di valutazione del personale rispetto al protocollo preesistente** in quanto l'emergenza sanitaria per Covid-19, cui il Paese è andato incontro, ha di fatto sconvolto ogni modello lavorativo preconstituito, mettendo a completo disagio il mondo del lavoro e delle stesse famiglie di migliaia di colleghi che, nell'obbligatorietà dello smart working, hanno dato con spirito di abnegazione e sacrificio **un contributo lavorativo definito "inimmaginabile", con accezione del tutto positiva, da parte dell'Amministrazione stessa.**

In un Paese dove sono “saltati” (necessariamente) anche i consueti modelli giuridico-amministrativi di gestione ordinaria (vedi Dpcm) a causa dell'emergenza epidemiologica da Covid-19, **l'UNSA per il 2020 ha chiesto all'Amministrazione un atto di coraggio e di realismo nel voler ricercare, con tutte le OO. SS., un accordo che permetta di attribuire la performance del personale collegandola strettamente alla valutazione riconosciuta all'ufficio di appartenenza, tenuto conto anche delle difficoltà oggettive e riscontrabili cui andrebbero incontro gli stessi valutatori, laddove la presenza in ufficio come costante permetteva loro di considerare (valutare) al meglio i comportamenti, la performance e l'assiduità partecipativa.**

Vanno poi considerate, parimenti, le difficoltà dei lavoratori che inaspettatamente hanno cambiato regime di vita, obbligati al lavoro da casa, spesso incompatibile con le dimensioni abitative e le accresciute esigenze del nucleo familiare, nonché la mancanza di idonea strumentazione di lavoro da utilizzare e di inadeguate connessioni internet.

**L'UNSA ha chiesto con forza, in questo senso ed alla luce di queste motivazioni, un deciso intervento a favore del personale tutto da parte dell'Amministrazione anche come segnale di gratitudine verso i dipendenti del MEF** che hanno contribuito con grande professionalità e dedizione ai gratificanti risultati dell'Amministrazione durante la peggiore crisi umana dalla fine della seconda guerra mondiale ad oggi.

Fraterni saluti.

**Il Segretario Nazionale  
Massimo Cassone**



Dipartimento  
dell'Amministrazione Generale,  
del Personale e dei Servizi

## VALUTAZIONE PERFORMANCE

Proposte e Integrazioni



# VALUTAZIONE DELLE PERFORMANCE

## innovazione del processo

Il processo di valutazione delle performance ad oggi si compone di tre dimensioni che, secondo le proposte che verranno evidenziate di seguito, si ritiene di migliorare ed integrare con cambiamenti metodologici



# DIMENSIONE DEI COMPORTAMENTI



# DIMENSIONE DEI COMPORAMENTI



## Tre comportamenti previsti di default:

- Accuratezza ed Affidabilità
- Adattamento e Flessibilità
- Analisi e Soluzione dei Problemi

Si osserva a posteriori il livello di frequenza osservato (tra 4 livelli), utilizzando un processo di auto valutazione sui comportamenti

Ciascun comportamento ha un peso di 33%

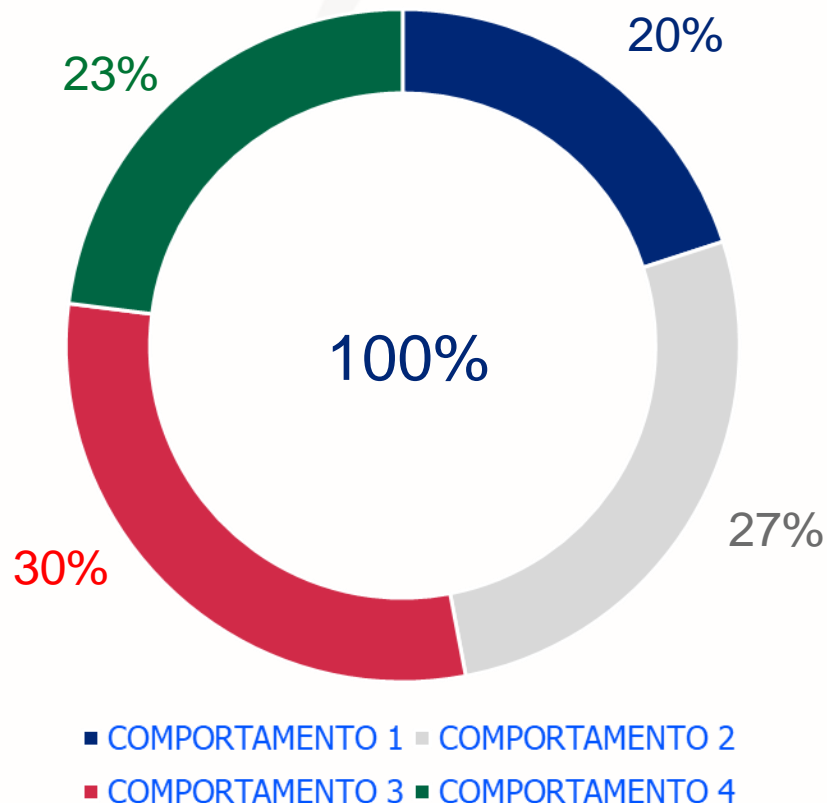
Tramite la nuova architettura si potrà **assegnare un set di comportamenti** scelti tra 8 comportamenti assegnabili.

Il range di comportamenti assegnabili potrà essere da 2 a 4, inserendo il processo di assegnazione a monte e una valutazione conclusiva

Il peso dei comportamenti potrà variare a seconda della mansione svolta dal singolo dipendente.

# DIMENSIONE DEI COMPORAMENTI

## Esempio con 4 comportamenti

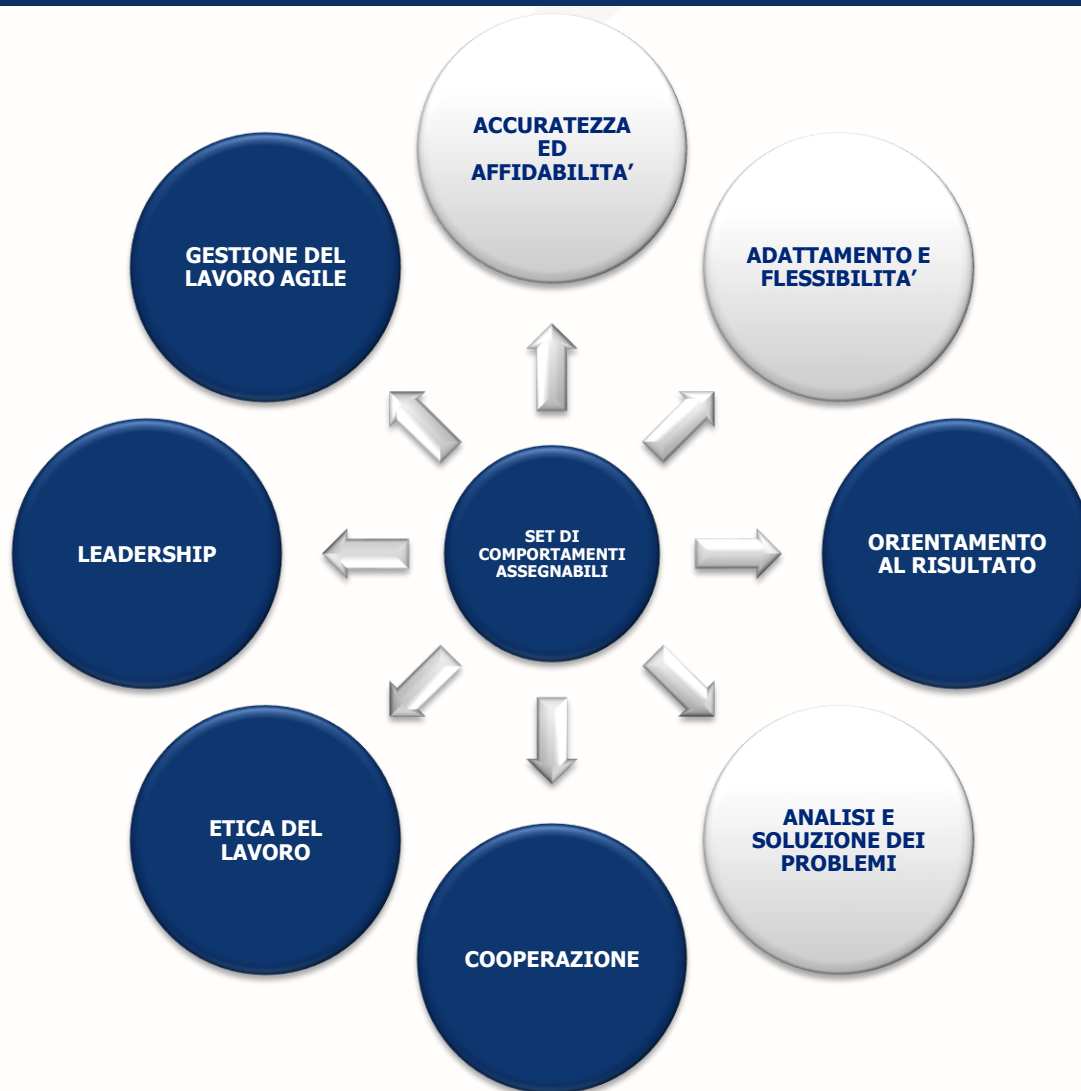


Rispetto al precedente modello, **potranno essere assegnati** comportamenti per un minimo di 2 ad un massimo di 4.

**A ciascun comportamento dovrà essere assegnato un peso**, da un minimo del 20% ad un massimo del 60%.

La media ponderata della valutazione sui comportamenti assegnati, sarà il risultato della presente dimensione.

# DIMENSIONE DEI COMPORAMENTI\*



Il nuovo modello di comportamenti potrà essere **customizzabile** dal singolo dirigente, a seconda della tipologia di attività svolta del valutato in esame.

Sarà possibile, da parte del valutatore, identificare i **comportamenti** in relazione alle mansioni svolte da parte del dipendente.

*\*Come noto, è in corso un progetto in collaborazione con **FORMEZ/BOCCONI** per la costruzione di un nuovo dizionario delle competenze che potrà integrare e/o sostituire i comportamenti individuati.*



# DIMENSIONE DEI COMPORTAMENTI



## quattro livelli di frequenza

- OCCASIONALE (35%)
- MODERATA (60%)
- ELEVATA (85%)
- SISTEMATICA (100%)

## Sei livelli di frequenza\*

- NON RILEVABILE (15%)
- OCCASIONALE (30%)
- MODERATA (50%)
- ADEGUATA (70%)
- ELEVATA (85%)
- SISTEMATICA (100%)

*\*le percentuali assegnate ai livelli di frequenza potranno essere oggetto di discussione in sede sindacale*

# DIMENSIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA



# DIMENSIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

Definita come il livello di raggiungimento degli obiettivi di risultato perseguiti dalla struttura di appartenenza (**punteggio Sivad\***), misurata associando un peso al punteggio di struttura.



Nell'attuale assetto del sistema, frutto del confronto sindacale, tale formula prevede l'assegnazione del valore 100 per tutti i «risultati obiettivo» maggiori di 80, appiattendolo verso l'alto tale dimensione, attribuendo a tutto il personale il valore di 100.

L'attuale proposta è quella di mantenere tale configurazione per la dimensione in esame

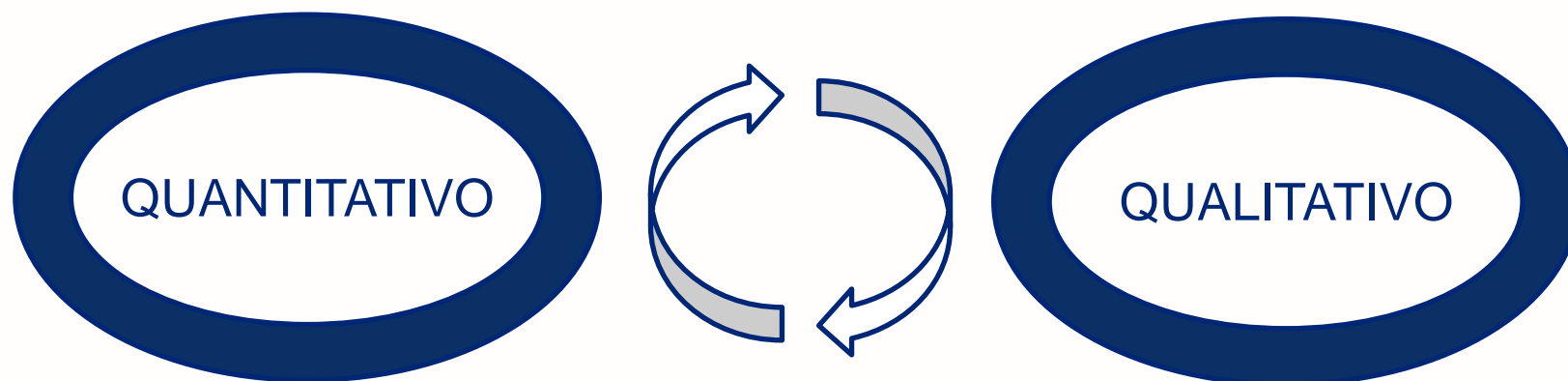
*\* Per le CCTT non dirigenziali verrà preso in considerazione il raggiungimento degli obiettivi specifici*

# DIMENSIONE DELLA QUALITA' PARTECIPATIVA



# DIMENSIONE DELLA QUALITA' PARTECIPATIVA

A seguito delle criticità emerse in fase di sperimentazione del modello, per la presente dimensione si vuole proporre un modello di «Assiduità Partecipativa» integrata con un doppio sistema di valutazione quantitativa e qualitativa:



Il valore viene calcolato misurando il tempo effettivo di lavoro in minuti e riparametrato in giorni effettivi.

Per il personale in Part-Time viene riparametrata tramite il metodo del «Full Time Equivalent».

Il valutatore, in base alle giornate effettive di lavoro, può esprimere un giudizio qualitativo di tre livelli, che potrà modificare il risultato finale del punteggio di assiduità partecipativa in aumento o in diminuzione

# DIMENSIONE DELLA QUALITA' PARTECIPATIVA

## INSERIMENTO DEI LIVELLI DI VALUTAZIONE QUALITATIVA



QUALITA'  
PARTECIPATIVA

### Tre livelli di Valutazione

- |                 |        |
|-----------------|--------|
| - ECCELLENTE    | (120%) |
| - ADEGUATA      | (100%) |
| - MIGLIORABILE* | (80%)  |

*\*Potrà essere attribuito il livello «migliorabile» soltanto in presenza di specifiche, pertinenti e formali evidenze.*

L'obiettivo è quello di far emergere, tenendo conto del tempo lavorato, il «come si è lavorato», **portando il valutatore a valutare la «qualità» lavoro svolto**, tenendo in considerazione i giorni effettivi di lavoro nell'anno in esame.

Questa valutazione, obbligatoria e non soggetta ad autovalutazione, garantirebbe la possibilità di «premiare» chi non ha avuto la possibilità di ottenere il massimo di assiduità partecipativa e valorizzare la sua attività nell'amministrazione.

Il risultato sarà poi successivamente inserito all'interno delle nuove classi di punteggio che contribuiranno alla valutazione delle performance individuali delle aree.



# RIMODULAZIONE ASSIDUITA' PARTECIPATIVA



## CLASSI DI PUNTEGGIO

- $\geq 210$	(100%)
- $\geq 170 - < 210$	(90%)
- $\geq 130 - < 170$	(70%)
- $\geq 90 - < 130$	(40%)
- $< 90$	Prod. tra n. gg $< 90$ e coeff. 0,40/90

## CLASSI DI PUNTEGGIO\*

- $\geq 170$	(100%)
- $\geq 100 - < 170$	(80%)
- $< 100$	(60%)

\*Il peso attribuito alle classi di punteggio può essere oggetto di discussione in sede sindacale.

Applicando le classi di punteggio proposte, la proiezione dei risultati della presente dimensione evidenzia un notevole incremento dei risultati ottenuti verso la classe più elevata.

N.B. in merito alla formazione delle graduatorie di merito, a parità di punteggio, il criterio da prendere in considerazione potrà essere diverso da quello utilizzato finora (es. esperienza nell'area di appartenenza).

# DIMENSIONE DELLA QUALITA' PARTECIPATIVA

## ESEMPIO DI INSERIMENTO DELLA QUALITA' PERCEPITA

