



Segreteria Generale

Prot. N° 019/45

Palermo, 21/01/2019

Al Presidente della Regione

All'Assessore Regionale delle Autonomie
Locali e della Funzione Pubblica

All'OIV

e, p.c. Al Dirigente Generale della Funzione
Pubblica e del Personale

All'Aran Sicilia

LORO SEDI

Oggetto: Sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale

Con deliberazione n. 11 del 3 gennaio 2019 la Giunta di Governo ha apprezzato il "Sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale" che dovrebbe costituire lo strumento con il quale la Regione siciliana intende misurare la propria performance organizzativa e le performance individuali dei propri dipendenti.

Dobbiamo, purtroppo, constatare che anche suddetto sistema di valutazione non tiene in alcun conto delle osservazioni effettuate dalle OO.SS. nonostante che, nelle premesse della sopra citata delibera, si citi testualmente.... *(il documento) è stato definito secondo le esigenze espresse dai sindacati....*

Tutti i sindacati, infatti, COBAS/CODIR in testa, in sede di concertazione avevano espresso un giudizio sostanzialmente negativo nei confronti dell'impianto proposto osservando, tra l'altro, la complessità delle procedure previste.

Il COBAS/CODIR, in particolare, in quella sede ha evidenziato e ribadisce che, per mettere in atto il complesso meccanismo previsto, sarà necessario distogliere dalle attività ordinarie un cospicuo numero di dipendenti che, invece, potrebbero colmare quelle carenze di personale manifestate da tutti i Dipartimenti.

Il COBAS/CODIR ha, inoltre, aggiunto che il nuovo "Sistema di misurazione e valutazione della performance" che si intende adottare, è in contrasto con le indicazioni contenute nelle "Linee guida per il Sistema di misurazione e valutazione della performance dei Ministeri" nonostante l'atto di indirizzo dell'Assessore delle Autonomie Locali e della Funzione Pubblica prot. n. 114523 del 17 ottobre 2018 abbia individuato il "Comparto Funzioni Centrali" quale quadro contrattuale di riferimento.

Nello specifico, infatti, il nuovo sistema di valutazione, apprezzato in Giunta, prevede di valutazione degli obiettivi assegnati al personale del comparto mentre **gli obiettivi possono essere assegnati solo alla dirigenza** o a titolari di posizioni organizzative, a cui



Segreteria Generale

spetta un'indennità per il raggiungimento di suddetti obiettivi. Per il personale del comparto si parla di azioni o di apporto agli obiettivi della struttura. **Non si tiene conto, inoltre, contrariamente a quanto previsto dalle linee guida sopra citate, del fatto che il peso attribuito alle dimensioni della performance individuale varia in relazione alle attività e responsabilità assegnate all'individuo, ossia con la sua posizione all'interno della struttura organizzativa.**

Il sistema di valutazione proposto non è, quindi, assolutamente bilanciato rispetto la dirigenza di struttura che, in molti casi, valuterebbe il comparto senza una necessaria obiettività vanificando il compito di valorizzare il merito e, conseguentemente, l'erogazione dei premi per i risultati conseguiti.

Il COBAS/CODIR, al fine 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 personali e non omogenei, ha, infatti, proposto una **valutazione analitica a 360°**, anche per il rilievo che la stessa valutazione avrà relativamente alla **progressione economica orizzontale e verticale**, visto che le linee guida del governo nazionale, per la riforma del pubblico impiego, prevedono concorsi riservati al personale dipendente «con le valutazioni migliori nell'ultimo triennio».

Altro aspetto non secondario è il fatto che, mentre il dirigente che consegue una valutazione inferiore a 70 perde solo la parte dell'indennità di risultato pari al 30%, il personale del comparto, con un punteggio inferiore a 70, percepisce un piano di lavoro pari a zero contrariamente al sistema adottato finora che ha previsto l'erogazione di un compenso minimo pari al 70% per la partecipazione al piano di lavoro.

Il documento in oggetto, poi, contempla incredibilmente una procedura di conciliazione, in caso di contestazione dell'esito della valutazione, che prevede **il riesame della valutazione da parte dello stesso dirigente che ha espresso la valutazione. Ciò è in contrasto con quanto previsto dall'art. 7, comma 3, lettera b, del d.lgs. n. 150/2009 e specificato con 2 successive delibere CIVIT. Con la delibera n. 104/2010** la CIVIT, infatti, ha chiarito che tali procedure di conciliazione hanno lo scopo di risolvere i conflitti nell'ambito del processo di valutazione della performance e a prevenire eventuale contenzioso in sede giurisdizionale, aggiungendo, inoltre, che occorre individuare soggetti terzi rispetto al valutato e valutatore, chiamati a pronunciarsi sulla corretta applicazione del Sistema, nel caso in cui insorgano conflitti (ad esempio, nel caso di valutazione negativa contestata dal valutato). Successivamente la CIVIT, **con la delibera n. 124/2010**, ha anche rilevato come molte amministrazioni hanno immaginato di poter procedere in proposito attraverso un organismo di conciliazione costituito dalla figura gerarchicamente sovraordinata al valutatore cui potrebbe rivolgersi il valutato nelle ipotesi di contestazioni. **Tale meccanismo, tuttavia, è stato ritenuto dalla medesima Commissione non conforme al dettato legislativo, considerando che l'organo di conciliazione dovrebbe essere esterno alla struttura di appartenenza del valutato nonché terzo ed imparziale. Pertanto il COBAS/CODIR ritiene palesemente illegittima la procedura di conciliazione prevista dal nuovo sistema di valutazione apprezzato in Giunta.**

A tutto ciò si aggiunga che, in proposito, risulterebbe non essere stato chiesto il parere obbligatorio del CUG (Comitato Unico di Garanzia) previsto dall'art. 57 del D.lgs 165/2001 rendendo, di fatto, annullabile il sistema di valutazione di che trattasi.

**COBAS - CODIR**

Segreteria Generale

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 di volere apportare le correzioni richieste anche attraverso la riaperture del confronto sindacale.

La mancata convocazione del tavolo sindacale o il mancato accoglimento delle modifiche richieste costringerebbero il COBAS/CODIR, nell'interesse legittimo di tutti i lavoratori regionali, ad attivare tutte le procedure giudiziarie, già in corso di individuazione, per l'annullamento di quanto in oggetto oltreché creerebbe non poche osticità alla definizione e sottoscrizione del contratto in corso di definizione presso l'Aran Sicilia.

I Segretari Generali

Dario Matranga – Marcello Minio

