



## Segreteria Generale

Prot. n° 22/1248

Palermo, 22/12/2022

Al Dirigente Generale della Funzione  
Pubblica e del Personale  
[dipartimento.funzione.pubblica@certmail.regione.sicilia.it](mailto:dipartimento.funzione.pubblica@certmail.regione.sicilia.it)  
[dg.funzionepubblicapersonale@regione.sicilia.it](mailto:dg.funzionepubblicapersonale@regione.sicilia.it)

Al Dipartimento della Funzione Pubblica e del personale  
Servizio 7 - Controlli di Gestione e Sistema di Misurazione  
e Valutazione della Performance (SMVP)  
[controllidigestione.fp@regione.sicilia.it](mailto:controllidigestione.fp@regione.sicilia.it)

e, p.c. All'Assessore Regionale delle Autonomie Locali  
e della Funzione Pubblica  
[assessore.aall.fp@regione.sicilia.it](mailto:assessore.aall.fp@regione.sicilia.it)

Al Presidente della Regione  
[segreteriagabinetto@regione.sicilia.it](mailto:segreteriagabinetto@regione.sicilia.it)

Alla Struttura Tecnica Permanente di  
Supporto all'Organismo Indipendente  
di Valutazione  
[oiv@regione.sicilia.it](mailto:oiv@regione.sicilia.it)

All'O.I.V.

Al C.U.G.- Comitato Unico di Garanzia  
dell'Amministrazione regionale siciliana  
[comitatounico.garanzia@certmail.regione.sicilia.it](mailto:comitatounico.garanzia@certmail.regione.sicilia.it)

LORO SEDI

Oggetto: Proposta di aggiornamento del sistema di misurazione e valutazione della performance per il 2023

Con riferimento alla proposta di aggiornamento del sistema di misurazione e valutazione della performance per l'anno 2023 il Cobas/Codir non può che ribadire tutte le perplessità già evidenziate formalmente nel corso di questi anni, a cominciare dalla complessità delle procedure da cui deriva la quasi impossibilità di rispettare la tempistica prevista.

Nel richiamare, pertanto, integralmente il contenuto della nota di questa O.S. prot. n. 21/1019 del 27 luglio 2021, che ad ogni buon fine si allega in copia, si ribadisce che anche

## Segreteria Generale

la nuova proposta ripropone l'ambiguità tra azioni e obiettivi assegnati al personale del comparto non dirigenziale. Non si chiarisce, infatti, se gli obiettivi possono essere assegnati solo alla dirigenza o a titolari di posizioni organizzative, a cui spetta un'indennità *ad hoc* per il loro raggiungimento mentre per il personale del comparto si debba parlare di azioni o apporto agli obiettivi della struttura.

La nuova proposta non tiene conto della necessità, più volte manifestata, 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 discrezionali e non omogenei. Si ribadisce la necessità che vengano adottate altre tipologie di valutazione che vadano oltre la mera valutazione effettuata dal superiore gerarchico.

Le "Linee guida per la misurazione e valutazione della performance individuale" n. 5/19 della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione Pubblica prevedono la possibilità, per l'Amministrazione, di introdurre nel proprio Sistema nuovi metodi di valutazione che prevedono il coinvolgimento di ulteriori soggetti valutatori.

Un sistema di valutazione più equilibrato e obiettivo, infatti, non può che andare a beneficio della macchina amministrativa anche per il rilievo che la stessa valutazione avrà relativamente alla progressione economica orizzontale e verticale del personale.

Non è stata, inoltre, accolta la richiesta di una omogeneizzazione del sistema di valutazione tra comparto e dirigenza: mentre il dirigente che consegue una valutazione insufficiente perde solo la parte dell'indennità di risultato pari al 30%, il personale del comparto con una valutazione insufficiente (minore di 60), percepisce ORA una quota di salario accessorio pari a zero, contrariamente al sistema adottato in precedenza che ha previsto l'erogazione di un compenso minimo pari al 70% per la partecipazione al piano di lavoro.

**Il personale del comparto risulta, altresì, danneggiato dalle risultanze della valutazione della performance organizzativa.** Infatti, in caso di performance organizzativa del dipartimento, in quarta fascia (da 0% a 49%), il personale del comparto verrebbe "punito" oltremodo per scelte politiche, programmatiche e amministrative su cui non solo non ha avuto alcun ruolo e che ha, invece, per certi versi, subito. (pag. 39, punto 12, tab. 4/1).

Per quanto sopra, considerate le refluenze che suddetto sistema di valutazione avrà certamente nei confronti di alcuni istituti contrattuali (progressione economica orizzontale, distribuzione del salario accessorio, differenziazione del premio individuale, etc.), si chiede, ancora una volta, di volere apportare alcune modifiche che possono così riassumersi:

1. semplificazione delle procedure e introduzione come parametro di misurazione del rispetto dei termini di conclusione di un procedimento amministrativo;
2. precisazione sugli obiettivi che sono solo della dirigenza o dei titolari di posizione organizzativa;
3. superamento del sistema di valutazione gerarchico con altri sistemi più equilibrati come la valutazione dal basso (bottom-up) o la valutazione a 360°;
4. garantire anche al comparto una quota minima di salario accessorio pari almeno al 70%.



## Segreteria Generale

Si rappresenta che, qualora le proposte di modifica non dovessero essere accolte il Cobas/Codir confermerà, come per gli anni precedenti, il proprio giudizio assolutamente negativo nei confronti del sistema di misurazione e valutazione della performance .

*Firmato in originale*

Il Responsabile Regionale  
Benedetto Mineo

I Segretari Generali  
Dario Matranga – Marcello Minio



SEGRETERIA GENERALE

Prot. N° 21/1019

Palermo, 27 luglio 2021

Al Dirigente Generale della Funzione  
Pubblica e del Personale  
[dipartimento.funzione.pubblica@certmail.regione.sicilia.it](mailto:dipartimento.funzione.pubblica@certmail.regione.sicilia.it)  
[dg.funzionepubblicapersonale@regione.sicilia.it](mailto:dg.funzionepubblicapersonale@regione.sicilia.it)  
[areadirezione.fp@regione.sicilia.it](mailto:areadirezione.fp@regione.sicilia.it)

All'Assessore Regionale delle Autonomie Locali  
e della Funzione Pubblica  
[assessore.aall.fp@regione.sicilia.it](mailto:assessore.aall.fp@regione.sicilia.it)

e, p.c. Al Presidente della Regione  
[segreteria.gabinetto@regione.sicilia.it](mailto:segreteria.gabinetto@regione.sicilia.it)

Alla Struttura Tecnica Permanente di  
Supporto all'Organismo Indipendente  
di Valutazione  
[oiv@regione.sicilia.it](mailto:oiv@regione.sicilia.it)

All'O.I.V.

Al C.U.G.- Comitato Unico di Garanzia  
dell'Amministrazione regionale siciliana  
[comitatounico.garanzia@certmail.regione.sicilia.it](mailto:comitatounico.garanzia@certmail.regione.sicilia.it)

LORO SEDI

Oggetto: Proposta di aggiornamento del sistema di misurazione e valutazione della performance per il 2022

Con riferimento alla proposta di aggiornamento del sistema di misurazione e valutazione della performance per l'anno 2022 il Cobas/Codir, pur prendendo atto dell'introduzione di alcune modifiche (modifica del parametro di mitigazione relativamente alla performance organizzativa del personale del comparto non dirigenziale e procedura di conciliazione affidata

ad un soggetto terzo), richieste espressamente da questa O.S. (cfr. nota prot. n. 20/1463 del 30 novembre 2020), non può che ribadire tutte le perplessità già evidenziate con la nota sopra citata a cominciare dalla complessità delle procedure da cui deriva la quasi impossibilità di rispettare la tempistica prevista, oltre al fatto che per mettere in atto il complesso meccanismo previsto è necessario distogliere dalle attività ordinarie un cospicuo numero di dipendenti che, invece, potrebbero colmare quelle carenze di organico manifestate da tutti i Dipartimenti.

Tra l'altro con la proposta di aggiornamento per il 2022 il sistema viene ulteriormente complicato e appesantito dal coinvolgimento degli *stakeholder*, su parere dell'OIV. Questa O.S. reputa controproducente imitare le teorie del *New Public Management* anglosassone, ormai da tempo superate, con la convinzione della possibile efficace estensione alla pubblica amministrazione di tecniche di gestione aziendale. Le pubbliche amministrazioni non sono aziende, non producono beni o servizi da vendere sul mercato, non producono dividendi. Gestiscono funzioni e servizi, spesso anche diseconomici. Riteniamo, pertanto, impraticabile l'idea di consentire agli utenti di esprimere soddisfazione per i servizi resi, sulla scorta del voto che normalmente si esprime in stelle (da una a cinque) per il servizio ricevuto.

La questione centrale, ad avviso di questa O.S., non è come valutare, ma cosa valutare.

La legge sul procedimento amministrativo, la 241/1990, pone un principio sacrosanto: la pubblica amministrazione deve concludere con un provvedimento espresso entro un termine certo. Questo termine potrebbe e dovrebbe essere lo strumento principale per determinare l'efficienza dell'operato.

La nuova proposta ripropone l'ambiguità tra azioni e obiettivi assegnati al personale del comparto non dirigenziale. Non si chiarisce, infatti, se gli obiettivi possono essere assegnati solo alla dirigenza o a titolari di posizioni organizzative, a cui spetta un'indennità *ad hoc* per il loro raggiungimento mentre per il personale del comparto si debba parlare di azioni o apporto agli obiettivi della struttura.

Anche la nuova proposta obbliga i dirigenti alla "differenziazione delle valutazioni" dei dipendenti in modo forzato (*"capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi"*).

La nuova proposta non tiene conto della necessità, più volte manifestata, 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 discrezionali e non omogenei, attraverso l'adozione di altre tipologie di valutazione che vadano oltre la mera valutazione effettuata dal superiore gerarchico.

Le "Linee guida per la misurazione e valutazione della performance individuale" n. 5/19 della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione Pubblica prevedono la possibilità, per l'Amministrazione, di introdurre nel proprio Sistema nuovi metodi di valutazione che prevedono il coinvolgimento di ulteriori soggetti valutatori.

Un sistema di valutazione più equilibrato e obiettivo, infatti, non può che andare a beneficio della macchina amministrativa anche per il rilievo che la stessa valutazione avrà relativamente alla progressione economica orizzontale e verticale del personale.

Non è stata, inoltre, accolta la richiesta di una omogeneizzazione del sistema di valutazione tra comparto e dirigenza: mentre il dirigente che consegue una valutazione insufficiente perde solo la parte dell'indennità di risultato pari al 30%, il personale del comparto con una valutazione

insufficiente (inferiore a 59), percepisce ORA una quota di salario accessorio pari a zero, contrariamente al sistema adottato in precedenza che ha previsto l'erogazione di un compenso minimo pari al 70% per la partecipazione al piano di lavoro.

Il personale del comparto risulta, altresì, danneggiato dalle risultanze della valutazione della performance organizzativa. Infatti, in caso di performance organizzativa del dipartimento, in quarta fascia (da 0% a 49%), il personale del comparto non percepirebbe alcuna quota di salario accessorio il che è francamente incongruente anche perché il comparto verrebbe "punito" oltremodo per scelte politiche, programmatiche e amministrative su cui non solo non ha avuto alcun ruolo e che ha, invece, per certi versi, subito. (pag. 32, punto 4, tab. 4/1).

Per quanto sopra, considerate le refluenze che suddetto sistema di valutazione avrà certamente nei confronti di alcuni istituti contrattuali (progressione economica orizzontale, distribuzione del salario accessorio, differenziazione del premio individuale, etc.), si chiede, ancora una volta, di volere apportare alcune modifiche che possono così riassumersi:

1. semplificazione delle procedure e introduzione come parametro di misurazione del rispetto dei termini di conclusione di un procedimento amministrativo;
2. precisazione sugli obiettivi che sono solo della dirigenza o dei titolari di posizione organizzativa;
3. puntualizzazione, per la dirigenza: "capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi" è da intendersi che a fronte di giudizi differenti, il punteggio finale può anche essere uguale;
4. superamento del sistema di valutazione gerarchico con altri sistemi più equilibrati come la valutazione dal basso (bottom-up) o la valutazione a 360°;
5. garantire anche al comparto una quota minima di salario accessorio pari almeno al 70%.

Si rappresenta che, qualora le proposte di modifica non dovessero essere accolte il Cobas/Codir confermerà, come per gli anni precedenti, il proprio giudizio assolutamente negativo nei confronti del sistema di misurazione e valutazione della performance .

***Firmato in originale***

Il Responsabile Regionale  
Benedetto Mineo

I Segretari Generali  
Dario Matranga – Marcello Minio