



*Ministero delle Infrastrutture e della Mobilità Sostenibili*

**Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la  
valorizzazione del benessere di chi lavora e  
contro le discriminazioni**

Al Direttore del personale e degli AAGG  
dg.personale@pec.mit.gov.it

Al Responsabile dell'Organismo Indipendente  
di Valutazione  
[oiv@pec.mit.gov.it](mailto:oiv@pec.mit.gov.it)

e p.c. Al Gabinetto del Sig. Ministro  
ufficio.gabinetto@pec.mit.gov.it

**Oggetto:** sistema di misurazione e valutazione della performance individuale.

Ai sensi della direttiva della Presidenza del Consiglio del 24 marzo 2011, punto 3.2 e punto 4.4, e della direttiva n.2 del 26 giugno 2019, punto 3.6 della sezione I e punto 1 della sezione II, sono espressamente attribuite al CUG sia una funzione consultiva, sui criteri di valutazione del personale, che di collaborazione con l'OIV per rafforzare, attraverso l'introduzione dei temi delle pari opportunità e del benessere lavorativo, la valutazione della performance.

Alla luce delle predette disposizioni, si rappresenta quanto segue.

**1.Criticità annose nel sistema di misurazione e valutazione della performance  
individuale e nella relativa attuazione**

Nel corso degli anni, lo scrivente Comitato, anche sulla scorta delle doglianze pervenute da parte del personale, ha analizzato il sistema di valutazione e la relativa attuazione, ha fornito numerose osservazioni riguardanti sia le criticità rilevate sia suggerimenti migliorativi ai fini del

perseguimento del benessere organizzativo, delle pari opportunità e dell'assenza di discriminazioni dirette e indirette.

In particolare, le note prot. 21 e prot.24 del 2015 e la nota prot.9 del 27.03.2020 hanno affrontato il SMVP nella sua globalità (ad esempio con riguardo a: mancanza di elementi richiesti dal d.lgs. 150/09 e ss.mm.ii.; incongruenza e genericità delle schede rispetto alla specificità di qualifica e mansioni; mancanza di feedback in corso d'anno; anomalie nelle procedure per il personale civile delle Capitanerie; scarsa percezione di equità, etc.).

Tuttavia non risulta sia stato dato seguito alle azioni richieste.

Le criticità relative ad un coefficiente  $\alpha$  legato ai giorni di presenza/assenza (prot. 15 del 14.12.2018 - prot. 12 dell'08.01.2019 - prot. 38 del 10.06.2019 - prot. 3 del 07.01.2020 - prot.4 del 30.1.2020) sono state definitivamente superate solo con decreto ministeriale n.334 del 07 agosto 2020.

Lo scrivente ha già espresso il proprio apprezzamento al riguardo (nota prot. 2 del 15.01.2021), ma deve sottolineare l'impatto negativo comunque prodottosi nel frattempo.

## **2. Introduzione della deviazione standard nella valutazione dei dirigenti e impatto sul personale dirigente e non dirigente**

Con il richiamato decreto 334 del 07 agosto 2020 è stata, altresì, introdotta una formula che utilizza la deviazione standard al fine di valutare la "capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi" di cui all'art.9, comma 1 lettera d del d.lgs. 150/2009 e ss.mm.ii.

Lo scrivente ha già rilevato, nella richiamata nota prot.2 del 15.01.2021, l'incongruenza di modificare i criteri di valutazione a posteriori, essendo il decreto entrato in vigore quando i dirigenti avevano già formulato le proprie valutazioni.

La modifica ha inoltre prodotto reazioni negative, essendo stata introdotta non valutando opportunamente, anche tramite un confronto con il CUG, l'impatto che avrebbe avuto sulle risorse umane, sempre più ridotte numericamente a fronte di un carico lavorativo invariato se non accresciuto.

L'introduzione della deviazione standard, oltre alla tempistica, presenta numerosi aspetti illogici ed effetti controproducenti, tra cui, solo per citarne alcuni e restando disponibili ad approfondimenti:

- non affronta alla radice la asserita eccessiva omogeneità dei punteggi: fatta salva una verifica sui punteggi ottenuti, andrebbero infatti indagate le motivazioni, anche attraverso interviste a campione con i dirigenti il cui personale ha punteggi molto vicini (es. protesta o difficoltà in relazione alle schede, esigenza di premiare comunque il lavoro svolto, tutela della compattezza dei gruppi di lavoro, prestazioni effettivamente alte);

- è applicata su punteggi derivanti da c.d. scale di misura ordinali e soprattutto sulla distribuzione errata: i dirigenti non assegnano i punteggi totali, bensì sulle singole schede con valori da 1 a 5 (escluso il 4). È sulla distribuzione di questi ultimi che andrebbe semmai calcolata la variabilità. Infatti, lo stesso punteggio totale “20” può essere generato da addendi diversi derivanti da schede diverse, ma in questo caso la differenziazione operata dal dirigente non emerge ed anzi è azzerata;
- appare inoltre illogico riunire in una stessa distribuzione i punteggi di dipendenti che afferiscono al medesimo dirigente ma che appartengono ad aree diverse con mansioni diverse, responsabilità diverse, e che vengono valutati con schede diverse su comportamenti diversi;
- l’ impulso verso la differenziazione va a svantaggio della crescita professionale e dell’aumento della produttività, vero obiettivo del legislatore e interesse dell’Amministrazione: con la formula introdotta il dirigente è paradossalmente avvantaggiato dalla scarsa performance di uno o più dipendenti che, con la corrispondente valutazione bassa, alzano la deviazione standard e quindi la valutazione che il dirigente a sua volta riceve. Se il dirigente, attraverso i colloqui in corso d’anno, attività di indirizzo, formazione, etc., facesse migliorare le prestazioni dei dipendenti considerati “negativi”, sarebbe poi danneggiato in prima persona!
- penalizza i dirigenti a capo di unità con collaboratori eccellenti o comunque con prestazioni effettivamente omogenee tra loro.

### **3. Linee Guida 5/2019 e nota prot. 24255P del 26 marzo 2020 del Dipartimento Funzione Pubblica**

Nel dicembre 2019, il Dipartimento della funzione pubblica ha emanato le linee guida n.5/2019 che:

- partono dal presupposto che la valutazione individuale sia una delle leve più rilevanti per la gestione strategica delle risorse umane;
- danno maggiore rilevanza alle finalità c.d. “di sviluppo” della valutazione (come progressioni di carriera ed economiche, programmazione di percorsi formativi *ad hoc* per colmare eventuali gap rilevati, assegnazione di incarichi di responsabilità, etc.) che sono spesso trascurate rispetto alle finalità c.d. “amministrative”, connesse solo alla erogazione delle componenti accessorie del trattamento economico;
- danno particolare attenzione anche ad alcuni aspetti del processo di valutazione, omogeneizzazione, etc., che sono funzionali ad incidere positivamente sul livello di motivazione dei dipendenti e sulla percezione di equità del sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall’amministrazione,

Si noti che molti aspetti evidenziati in tali linee guida erano da sempre stati richiamati dallo scrivente Comitato.

Inoltre, in relazione alle sopra richiamate criticità del coefficiente  $\alpha$ , lo scrivente aveva richiesto, con nota prot.5 del 06.02.2020 (**All.1**), un parere al Dipartimento Funzione Pubblica che ha fornito riscontro con nota 24255P del 26 marzo 2020 (**All.2**).

Con tale nota il Dipartimento Funzione Pubblica richiama i contenuti delle predette Linee Guida 5/2019 e la direttiva n.2/2019 evidenziando tra l'altro che sussiste uno stretto collegamento tra ciclo della performance e benessere organizzativo che può realizzarsi solo con una proficua collaborazione tra CUG e OIV.

Risulta significativa la conclusione del suddetto parere del Dipartimento Funzione Pubblica: *“ se pur è pacifico che l'amministrazione adotta il Sistema che, sulla base delle proprie autonome valutazioni, suffragate dal parere vincolante dell'OIV, ritiene più coerente con le proprie esigenze, appare ragionevole che dette valutazioni tengano anche conto della capacità del Sistema di incidere positivamente sul livello di condivisione del personale e sulle condizioni di benessere organizzativo, ponendo particolare attenzione a tutte quelle scelte che, seppur formalmente possano apparire legittime, nella concreta applicazione dovessero rivelarsi contrarie alle finalità sottese ai sistemi di valutazione come espresse dalle citate LG n.5/2019. Si auspica, quindi, che eventuali discrasie rispetto a quanto sopra indicato possano essere superate dal MIT anche in sede di revisione annuale del proprio SMVP ai sensi del novellato art.7 del d.lgs. 150/2009 ”.*

Si rammenta che ai sensi dell'art.7, comma 2bis del d.lgs.150/2009 e ss.mmi.ii., i sistemi di misurazione e valutazione della performance devono essere coerenti con gli indirizzi indicati dal Dipartimento Funzione Pubblica.

#### **4. Valutazione dell'attività in smart working emergenziale e ordinario**

La pandemia ha costretto a una forma di lavoro diversa, il c.d. smart working emergenziale, per il quale il vigente SMVP individuale non appare applicabile. Pertanto il CUG ha chiesto di procrastinare le procedure di valutazione e di individuare modalità più congrue (prot. 2 del 15.01.2021)

Anche la prestazione lavorativa attuata attraverso lo smart working ordinario di prossima attuazione, secondo le previsioni del POLA e tenendo conto dell'andamento della fase pandemica, richiede l'adeguamento del SMVP.

#### **5. Collaborazione del CUG e tempi tecnici per la consultazione**

Lo scrivente Comitato, in quanto organo collegiale, esercita la propria funzione consultiva in forma scritta a seguito di delibera e tale funzione non può considerarsi espletata tramite la semplice partecipazione della Presidente o di altro rappresentante a riunioni in assenza di un parere deliberato in precedenza.

Al fine di poter contribuire fattivamente al SMVP, lo scrivente intende sensibilizzare nuovamente sulla necessità di ricevere con largo anticipo, tramite invio alla propria casella pec, ogni bozza di revisione e documentazione rilevante, compreso il parere vincolante reso dall'OIV ai sensi dell'art.7 del d.lgs. 150/2009 e ss.mm.ii.

Chiede infatti delle interlocuzioni preventive con l' OIV in funzione dell'emissione di tale parere, in linea con le direttive citate e le indicazioni del Dipartimento Funzione Pubblica.

## **6. Conclusioni e richieste**

La valutazione del personale non è solo un mero adempimento amministrativo, principalmente utile all'erogazione delle componenti accessorie del trattamento o a dimostrare una differenziazione di facciata, ma costituisce oggi uno strumento per la gestione strategica delle risorse umane.

Solo un sistema condiviso dal personale dirigente e non dirigente e la percezione di equità del sistema possono stimolare nelle persone la migliore espressione della propria professionalità e motivazione verso il lavoro, delle proprie qualità e sensibilità, apportando sicuri effetti positivi all'interno dell'organizzazione e migliorando anche l'immagine dell'Amministrazione all'esterno.

Ciò appare ancora più importante in questa fase in cui è necessaria una salda alleanza per realizzare le previsioni del PNRR.

In coerenza con i principi di benessere organizzativo, pari opportunità e assenza di discriminazioni, considerate le criticità annose mai risolte, le nuove modalità lavorative in smart working emergenziale e ordinario, le indicazioni provenienti dal Dipartimento della Funzione Pubblica, il CUG ribadisce con forza la richiesta di **un nuovo sistema di misurazione e valutazione della performance individuale e soprattutto di essere coinvolto nell'elaborazione dello stesso, in linea con la normativa richiamata.**

Si resta in attesa di un cortese cenno di riscontro.

IL PRESIDENTE  
(Avv. Livia Contarini)