

Al **Ministero dell'Interno**

*DIPARTIMENTO PER LE POLITICHE DEL PERSONALE  
DELL'AMMINISTRAZIONE CIVILE E PER LE RISORSE  
STRUMENTALI E FINANZIARIE*

Capo Dipartimento Prefetto Luigi Varratta - ROMA -

Al **Ministero dell'Interno**

*DIPARTIMENTO PER LE POLITICHE DEL PERSONALE  
DELL'AMMINISTRAZIONE CIVILE E PER LE RISORSE  
STRUMENTALI E FINANZIARIE*

Vice Capo Dipartimento – Direttore Centrale  
Prefetto Claudio Sgaraglia

- ROMA -

Al **Ministero dell'Interno**

*DIPARTIMENTO PER LE POLITICHE DEL PERSONALE  
DELL'AMMINISTRAZIONE CIVILE E PER LE RISORSE  
STRUMENTALI E FINANZIARIE*

Direttore Ufficio IV Relazioni Sindacali  
Vice Prefetto Vincenza Filippi

- ROMA -

Roma, 11 agosto 2016

Seguito richiesta da parte dell'Ufficio Relazioni Sindacali, in relazione alle linee guida tracciate dalla circolare avente ad oggetto la Valutazione della performance individuale del personale di livello non dirigenziale per l'anno 2015, questa O.S. USB P.I. Interno, in coerenza con le pregresse obiezioni sollevate sull'annosa questione, invita il Ministero dell'Interno a voler prendere in seria considerazione l'analisi, non priva di proposta, rappresentata innanzi.

Un'analisi, accuratamente prodotta mediante l'opportuno riscontro degli aspetti normativi e dei connessi adempimenti contrattuali, che "normalizzano" il Sistema di Valutazione e la performance individuale, dando origine in tal modo ad un processo lavorativo-aggiuntivo, essenziale per "dare valore" al personale.

Un risultato ponderato quest'ultimo, da (ri)organizzare; un'opportunità di crescita e di sviluppo dell'Amministrazione, sulla quale occorre investire, e dove in ogni caso la formazione continua e funzionale alle "differenti" realtà lavorative, a livello centrale – Viminale per tutti i dipartimenti- e uffici periferici –Prefetture/Questure e Uffici Periferici della Polizia di Stato-, rappresenta una dimensione fondamentale nell'organizzazione del lavoro e nella valorizzazione delle risorse umane.



RAPPRESENTANZE SINDACALI DI BASE  
UNIONE SINDACALE di BASE  
Pubblico Impiego - Interno



Si continua ad assistere, purtroppo, ad una smisurata “**destrutturazione**” di tali principi e processi, contrari alle osservanze legislative, che dimostrano di essere ben lontani dalle finalità del Fondo Unico di Amministrazione, le cui risorse sono destinate per **promuovere reali e significativi miglioramenti dell’efficacia ed efficienza dei servizi istituzionali.**

Nel rispetto del principio di trasparenza e del buon andamento della PA, quindi, si rappresenta uno schema particolareggiato (allegato), definito a riquadri ordinati per “stralci documentali” recuperati dall’Ipotesi di Accordo del FUA 2015 e dalla Circolare numero 13 del 4 agosto 2016 e dei rispettivi riferimenti legislativi e contrattuali, a cui fanno seguito le discordanze rilevate, come in passato, dalla scrivente O.S. (rif.to Dichiarazione Congiunta, e richiesta di annullamento esposta dalla USB Interno nel ricorso presentato al Giudice del Lavoro).

In attesa di urgente ed appropriato riscontro, quanto mai utile per eventuali interventi correttivi sin dalla prossima scadenza indicata nella circolare di riferimento (12 settembre 2016), si inviano distinti saluti.

p/ **USB P.I. Coordinamento Nazionale Ministero Interno**  
(Fiorelli – Randazzo – Santamaria – Signorile)

UNIONE SINDACALE DI BASE

## ALLEGATO – ANALISI E OSSERVAZIONI – Fondo Unico Amministrazione 2015

### IPOTESI ACCORDO FUA 2015 e Circolare n. 13 del 4 agosto 2016

Si premette, in primo luogo, che le circolari NON SONO ATTI NORMATIVI (sentenze della Cassazione), e tanto meno sono ad essi assimilabili e, pertanto, sono prive del potere di innovare l'ordinamento giuridico e di rispetto alla gerarchia delle fonti: **Decreto Legislativo n. 150/2009; Contratto Collettivo Nazionale Lavoro Comparto Ministeri 2006 – 2009; Contratto Collettivo Integrativo Ministero Interno 2006 – 2009.**

Il Sistema di misurazione e valutazione della performance individuale del Ministero dell'Interno è stato approvato con decreto del Ministro in data 6 dicembre 2013, registrato dalla Corte dei Conti in data 10 gennaio 2014. Successivamente, con **nota a firma del Ministro in data 14 marzo 2014, è stata differita l'operatività del Sistema medesimo agli esiti della prossima contrattazione collettiva**, ovvero alla diversa data connessa al verificarsi di adeguate economie aggiuntive. (Relazione OIV 2016 pubblicata sito Ministero Interno).

Si soggiunge che dal 2013 e fino alla data odierna, il Ministero dell'Interno ha dichiarato di non aver prodotto alcuna economia aggiuntiva.

^^^^

**ACCORDO FUA 2015**  
**VISTO il CCNL Comparto Ministeri 2006 – 2009;**  
LE PARTI CONCORDANO:

Art. 1

#### **Fondo unico di amministrazione**

Le risorse del Fondo unico di amministrazione per l'anno 2015, sono utilizzate per le finalità indicate nei seguenti articoli, in osservanza di quanto stabilito dall'art. 23 e dall'art. 32 del CCNL Comparto Ministeri 2006 – 2009;

#### **\*\*\*Osservazioni e rilievi USB P.I. Interno su Accordo FUA\*\*\***

Le finalità, in osservanza all'art. 23 del CCNL Comparto Ministeri dispone:  
I dirigenti entro il 30/11 dell'anno precedente quello di valutazione, tenendo conto dei risultati conseguiti in passato, propongono piani di lavoro tendenti a:

- Migliorare prestazioni e servizi;
- Tempi di attesa e prestazioni;
- Semplificare le procedure interne;
- Migliorare la qualità della ricezione con il pubblico;
- Realizzare maggiore economicità



RAPPRESENTANZE SINDACALI DI BASE  
UNIONE SINDACALE di BASE  
Pubblico Impiego - Interno



I dirigenti individuano, sulla **BASE DI CRITERI (MISURABILI!!) DEFINITI DALLA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA**, il personale (tutti!!) per raggiungere obiettivi e risultati migliori rispetto all'anno precedente, che gli permetteranno di ottenere una valutazione positiva e la relativa corresponsione del premio da risultato.

^^^

La Delibera CIVIT 89 /2010, che trova applicazione immediata per i ministeri, dispone che la **funzione di misurazione e valutazione della performance**, è svolta dai dirigenti di livello non generale, cui compete **la misurazione** della performance individuale del personale; a norma dell'art. 4 comma 3 del Dlgs 150/2009 i dirigenti definiscono e assegnano gli obiettivi che intendono raggiungere (rispetto agli anni precedenti) e i rispettivi **indicatori/descrittori chiave**, indispensabili in tutti i processi lavorativi tendenti al miglioramento del proprio LIVELLO ORGANIZZATIVO. Ad avviso della scrivente O.S. USB Interno, tornano utili al riguardo le problematiche manifestate pubblicamente in una lettera da un componente della CIVIT (prof. Micheli), sugli **ERRORI di IMPOSTAZIONE della RIFORMA e quelli nella sua ATTUAZIONE**. Soggiungendo, inoltre, che: la riforma è naufragata in una palude di adempimenti burocratici, appesantendo le Amministrazioni invece che RENDERLE PIU' EFFICIENTI. PERFORMANCE e VALUTAZIONE sono le parole chiavi della riforma, ma in NESSUNA ORGANIZZAZIONE LA VALUTAZIONE INDIVIDUALE PUO' DARE FRUTTI SE NON C'E' UNA BUONA ORGANIZZAZIONE, invece tutto

**E' FOCALIZZATO SULLA PERFORMANCE INDIVIDUALE.**

Errore di impostazione che anche nel Ministero dell'Interno, dapprima con le riqualificazioni (vedi i pareri contrastanti esaminati nella nota datata 2003 dall'Avvocatura dello Stato) e poi con l'attuazione di fasce meritocratiche premiali più rigide e scomposte di quelle del "sistema Brunetta", hanno reso più complessa l'organizzazione della gestione del personale, compromettendo le relazioni tra persone e il senso di appartenenza all'amministrazione.

(proposta): per rendere l'Amministrazione dell'Interno più efficiente e competitiva bisogna risolvere prima i problemi a livello organizzativo e di sistema. Nel Ministero la disomogeneità delle professionalità delle risorse umane a disposizione -conoscenze, competenze, professionalità, l'una differente dall'altra- sono note (vedi pubblicazione USB Interno comunicato del 4 aprile 2016). Far partire dal 2017 un Nuovo Sistema di Valutazione - pur in assenza di un nuovo contratto e di nuove disposizioni sul sistema - invece che rendere sempre più omogenei e qualificati i profili professionali ed i "valori" del personale, rischia di continuare a franare ovunque. Il momento, invece, richiede un'attenta riflessione e dibattito aperto all'ascolto anche di quelle OO.SS. che da anni non firmano ACCORDI (FUA), e che si rammenta rappresentano - ognuno a suo modo - la maggioranza della forte contrapposizione al sistema.

Si precisa, che la proposta USB, è in linea anche con gli illustri pareri di esperti di Governo in materia di organizzazione della Pubblica Amministrazione, e con la domanda piuttosto semplice che, a questo punto, va fatta:

l'Amministrazione intende scegliere l'impostazione di un sistema di valutazione che **VALORIZZI LE PERSONE ??**



Oppure, così come sta operando da anni il Ministero dell'Interno, intende recepire la riforma a che la valutazione costituisca solo, o venga "introitato" dal personale, quale strumento per bastonare anziché valorizzare (e premiare), andando così, come appare da anni, a **DEPRIMERE LA REPUTAZIONE** e la **VANTAGGIOSA RELAZIONE TRA L'INDIVIDUO E LE AZIONI COLLETTIVE** dell'Amministrazione.

^^^^^^^

Premi produttività (individuale): dispone che l'erogazione a ciascun dipendente avviene sulla base dei **CRITERI DI MISURAZIONE dei RISULTATI**.

E' evidente che per ottenere un certificato Risultato Finale, sia necessario un "report" di DATI CERTI relativi all'anno precedente il periodo di riferimento della valutazione, verificando nel rispetto del criterio della trasparenza, le differenze in più o in meno riscontrate (VERIFICA dei RISULTATI).

Fondo di Sede, nasce per retribuire anche **particolari condizioni di lavoro**, e **specifici progetti della specifica sede di lavoro**.

In relazione alle risorse destinate al P.A.C. Piano Azione e Coesione, pertanto, si rileva quanto segue: se il personale **è escluso dal Fondo di Sede**, tale determinazione - sottoscritta nell'accordo FUA 2015- appare in netto contrasto con la norma di principio del contratto e del Fondo di Sede, in quanto il personale designato al PAC, in disapplicazione agli obblighi pronunciati nel D.Lgs 150/2009, non sarebbe in grado di poter "testimoniare" alcun apporto al miglioramento dell'unità organizzativa di appartenenza.

**RISPARMI** - Le risorse destinate al miglioramento (esclusivo) della Sede di lavoro, considerata altresì sede RSU oggetto di contrattazione, sono utili per l'erogazione dei premi collettivi ed individuali. Assegnare **eventuali risparmi**, come previsto nell'accordo FUA 2015, a favore del singolo (di sedi di lavoro ed RSU diverse), disattende le finalità espresse nell'art. 23 del CCNL - richiamato nell'accordo suddetto: **incremento della produttività e del miglioramento della qualità del servizio della specifica Sede di Lavoro (sede RSU)**.

### **Analisi e criticità della CIRCOLARE e Norme Applicative**

(stralcio Pag. 1) L'ipotesi di accordo in argomento, come per le precedenti annualità, prevede la corresponsione dei premi di produttività, ai sensi dell'attuale quadro normativo e contrattuale, per la cui attribuzione si rende necessario procedere alla valutazione delle attività svolte dal personale dipendente nel corso dell'anno di riferimento.

(stralcio Pag. 2) .... assume fondamentale rilievo, .... la partecipazione del personale alla realizzazione degli obiettivi di gruppo o individuali nell'ambito della unità organizzativa di appartenenza, secondo quanto previsto all'art. 9, comma 6 del contratto integrativo di amministrazione 2006/2009.



In relazione a quanto stabilito dalle prescrizioni contenute art. 5, commi 11 e 11-bis, del D.L. n. 95/2012, convertito dalla legge n. 135/2012, il giudizio valutativo deve fare riferimento a principi di selettività, sulla cui base deve esprimersi la capacità del Dirigente di valutazione differenziata dei propri collaboratori

(Pag. 5) Si precisa, altresì, che non sono state introdotte innovazioni rispetto alle disposizioni contenute nell'art. 9 del contratto integrativo di amministrazione 2006 - 2009.

^^^

**\*\*\*Osservazioni e rilievi USB P.I. Interno su Circolare\*\*\***

(rif. Pag. 1) L'anno di riferimento della performance individuale e delle attività svolte dal personale riguarda -ovviamente- il 2015.

Il quadro normativo contrattuale, prevede tutta una fase procedurale **ex ante**, necessaria per la corresponsione dei premi, la cui **mancata applicazione** - come in seguito rappresentato da questa O.S. USB P.I., comporta - come recita anche la circolare - un'assegnazione "anomala" ai fini dell'accertamento degli organi ispettivi-finanziari e di controllo giurisdizionale.

(rif. Pag. 2) Art. 9 CCNI comma 6 statuisce: i dirigenti sulla base dei criteri definiti dalla contrattazione integrativa, DI CUI AI PRECEDENTI COMMII

Si richiama, pertanto, la disposizione anche del precedente comma 5, che afferma:

**è assicurata la massima pubblicità dei criteri** attraverso la **NOTIFICA a ciascun dipendente prima dell'inizio del periodo al quale si riferisce la valutazione**

art. 5 c. 11 e 11-bis Decreto Legge 95/2012 convertito in Legge 135/2012

Capacità del dirigente di valutazione differenziata dei propri collaboratori

**(SULLA BASE DI UN PUNTUALE PROCESSO VALUTATIVO)**; strettamente connesso, pertanto, al contratto integrativo di amministrazione 2006 - 2009 e all'art. 9 comma 5 e 6 citati innanzi.

Comma 11

Nelle more dei rinnovi contrattuali e in ATTESA dell'applicazione dell'art. 19 del decreto 150/2009, le Amministrazioni valutano la performance dei DIRIGENTI in relazione al:

Raggiungimento di obiettivi **(PREDETERMINATI)** relativi all'unità organizzativa ed individuali -----**specifici e misurabili; ripetibili e ragionevolmente realizzabili, collegati a precise scadenze temporali**

Comma 11-bis

Valutazione dal dirigente ai dipendenti in relazione:

a) Raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali;

b) Contributo assicurato alla performance **dell'unità organizzativa di APPARTENENZA** e ai **comportamenti ORGANIZZATIVI dimostrati**

(rif. Pag. 5) Obbligo degli **Ambiti di misurazione e valutazione della performance individuale** collegata agli **indicatori di performance** relativi **all'ambito organizzativo** - alla qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza -Rif.to normativo Legge 135/2012 - art. 11 - art. 9 del Dlgs 150/2009- Fondamentale è il legame stretto tra il contributo produttivo e le competenze da una parte, e gli obiettivi di gruppo e quelli individuali dall'altra.



La misurazione del singolo è "vincolata" agli indicatori (**pesi di qualità**) di performance dell'unità organizzativa, e questi devono essere assicurati, prima dell'inizio del periodo di valutazione. La valutazione individuale, nei vari aspetti che la compongono (art. 9 c.1 e 2 del Dlgs 150/2009): indicatori di performance – raggiungimento specifici obiettivi – qualità del contributo – capacità di valutazione ecc., **DEVE ESSERE BASATA SU ELEMENTI DI MISURA.** Il decreto legislativo 150/2009 obbliga l'amministrazione ad una volontà indiscutibile legata al sistema di valutazione: **MISURARE PER VALUTARE.** La prima è FUNZIONALE alla seconda, e solo in tal modo riesce a dimostrare di essere **"MOTIVATA" o "STRUMENTATA"** e non "OGGETTIVA" come accade da anni al Ministero Interno. (CCNI art. 9 – Procedimento di valutazione - comma 2 – Il sistema di valutazione è destinato.....a verificare il raggiungimento degli obiettivi "definiti" anche al fine dell'erogazione dei compensi accessori volti ad incentivare.....il miglioramento dei servizi).

### **Analisi e criticità della CIRCOLARE - Norme Applicative**

(stralcio pag. 3) La valutazione del personale assume ancora maggiore importanza in correlazione al possibile avvio delle c.d. "progressioni economiche" all'interno delle aree.

(stralcio pag. 3-bis) Occorre sottolineare che verificati risultati 2014, si è registrato un netto incremento delle valutazioni verso il livello più alto, il che appare in chiara **CONTROTENDENZA** rispetto alla necessità **PIU' VOLTE RIBADITA**, di differenziare adeguatamente le posizioni individuali

(stralcio pag. 3-ter) Si ribadisce che il parametro di riferimento STANDARD del giudizio valutativo è rappresentato dai criteri di "Prestazione adeguata" ... corresponsione del premio in presenza del coefficiente 1,00..... Non può non rammentarsi che la valutazione di "prestazione adeguata" rappresenta il riconoscimento della corrispondenza fra l'attività svolta dal dipendente ed un ORDINARIO LIVELLO della prestazione svolta.

### **\*\*\*Osservazioni e chiarimenti USB P.I. Interno su Circolare\*\*\***

(rif. pag. 3) Art.18 CCNL – Progressioni economiche all'interno dell'Area  
I criteri necessari per la progressione economica consistono in:

esperienza professionale maturata (misurazione e verifica "certificata" sulla base di dati e differenze, dopo il periodo annuale utile per la valutazione);

titoli di studio, pubblicazioni ecc.;

ENTRAMBI I CRITERI NON SONO PREVALENTI L'UNO SULL'ALTRO

percorsi formativi;

**I nuovi processi di misurazione e valutazione** configurati nel Titolo II del D.lgs. n. 150/2009 **perseguono la finalità di assicurare elevati standard qualitativi ed economici del servizio sviluppando le competenze professionali in funzione del soddisfacimento dell'interesse degli utenti e rispondendo all'esigenza di innovare e avvicinare le amministrazioni pubbliche italiane agli standard di produttività dei paesi OCSE** (Organizzazione per la Cooperazione e lo Sviluppo Economico).

ARAN – RAL 1313 – La progressione economica orizzontale, ha carattere **SELETTIVO e MERITOCRATICO**. Ossia, valutazione del dirigente al termine del periodo ANNUALE di valutazione CORRELATO al PROCEDIMENTO (DI MISURAZIONE) PREVISTO

Dlgs 150/2009 – art. 23 e 62 con riferimento all'art. 52 c.1-bis del d.lgs 165/2001

Nella medesima prospettiva, va letto **l'articolo 23** secondo cui "le progressioni economiche sono attribuite **in modo selettivo**, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione. La collocazione nella fascia di merito alta per **tre anni consecutivi**, ovvero per **cinque annualità anche non consecutive, costituisce titolo prioritario ai fini dell'attribuzione delle progressioni economiche e di carriera**". Si stabilisce, pertanto, una priorità nelle progressioni economiche in favore dei dipendenti che si sono collocati nella **fascia di merito alta**.

In altri termini, coloro che difettano del requisito di cui al comma 3 dell'articolo 23, saranno considerati, ai fini della progressione, solo dopo coloro che ne sono in possesso.

(proposta) E' innegabile che la "controtendenza" a cui fa riferimento la circolare, sia contraria agli obiettivi **-Meritocratici-** che una Amministrazione (moderna) deve perseguire. Un concetto ribadito da tempo anche dal Sottosegretario di Stato alle Politiche del Personale del Ministero Interno, On.le BOCCI durante gli incontri con tutte le OO.SS. Sono noti gli interventi di questa Organizzazione Sindacale, in merito alle proposte presentate durante le riunioni e ai "sistemi" utili per **MODERNIZZARE** i processi lavorativi e l'organico del personale. Una dotazione organica del personale a tutt'oggi dotata di qualifiche ormai "**superate**" (**Area A** – ausiliari addetti ai servizi uffici), e per le quali già nelle declaratorie dell'ultimo CCNL Comparto Ministeri è stato sottoscritto l'impegno per il **passaggio nell'Area Seconda**. Appare evidente che prima del passaggio di progressioni economiche orizzontali riservate ad una parte del personale, sia indispensabile:

(ri)determinare il fabbisogno (dotazioni organiche) dei profili professionali occorrenti; **stabilizzare** tutto il personale (qualificato) ancora a tempo determinato (Addetti ai servizi immigrazione, Ex personale Ages e SSPAL);

verificare il gran numero dei dipendenti che sono prossimi alla pensione nel triennio 2016 – 2019, tenuto conto anche delle proposte del Governo sull'anticipazione dei tre anni all'uscita dal lavoro (APE), istituendo un piano straordinario di assunzioni, comparato alle attività (nuove) professionali occorrenti e ai profili professionali (nuovi) da proporre nella prossima piattaforma contrattuale alla Funzione Pubblica.

Soltanto dopo tale metodo di "focus", organico al FABBISOGNO REALE dell'amministrazione, sarà possibile – a PARITA' DI CONDIZIONI PER TUTTI I DIPENDENTI – avviare un metodo di selettività e meritocrazia ORDINATO e nel rispetto di quel principio del diritto di trasparenza all'avanzamento di carriera, meglio nota come peer review (valutazione tra pari).





(rif. pag. 3-bis) Stigmatizzando con forza tale dichiarazione, tendente ad avviso di questa O.S. ad aumentare la confusione in atto, il concetto di valorizzazione della propria sede e del personale presente in servizio, si affievolisce sempre più.

Al riguardo, pertanto, le indicazioni dettate dal FORMEZ in riferimento alla logica dell'accettazione del sistema del merito e premi, si rendono indispensabili.

Il merito riconosciuto per livelli (al Ministero interno: Pienamente adeguato, adeguato, non adeguato) genera una **PIU' INCISIVA SPINTA al MIGLIORAMENTO, ORIENTANDO il VALUTATO, verso PROGRESSI IMPORTANTI e NON MINIMALI.**

Tali concetti di fondamentale importanza, appaiono trascurati, se non omessi nelle disposizioni impartite dalla circolare.

Si assiste purtroppo, al tipico esempio di uno **SCHIACCIAMENTO** delle **VALUTAZIONI VERSO L'ALTO !!**

Un esempio su tutti: i dipendenti valutati con giudizio ADEGUATO e NON ADEGUATO, in assenza di norme e REGOLE CERTE, sono stati valutati con metodo "INDUTTIVO".

Legittima, pertanto, la contestazione dei dipendenti valutati con giudizi -adeguato e non adeguato- per il **danno sofferto, per l'arbitrarietà e la discrezionalità dei criteri di misurazione del sistema di valutazione**, manifestamente generici, illogici ed astratti e **in disapplicazione di norme sostanziali e procedurali**, i cui effetti hanno prodotto una **"perdita di chances"**, quale perdita della possibilità di conseguire un migliore trattamento accessorio rispetto a quello assegnatogli e, per il futuro, un maggior punteggio ai fini della progressione economica e di carriera.

Recentemente (2011) la Corte di Cassazione ha statuito che le valutazioni del datore di lavoro, in ordine al rendimento ed alla capacità professionale del lavoratore, sono **SINDACABILI** dal GIUDICE in riferimento ai **parametri oggettivi PREVISTI** dal CONTRATTO COLLETTIVO ed agli obblighi contrattuali di correttezza e buona fede di cui agli artt. 1175 e 1375 del c.c.

Continuando, la Corte rileva che: sul datore di lavoro incombe l'obbligo di **MOTIVARE ADEGUATAMENTE** gli atti di propria competenza. Atti meramente interni alla sfera ORGANIZZATIVA del datore di lavoro, sono **A FORTIORI** sottoposte al **controllo giudiziale di conformità a legge** quando assumono rilievo esterno, ponendosi in rapporto di STRUMENTALITA' con atti di gestione del rapporto di lavoro: promozioni ( **progressioni economiche**); concessioni di **premi di rendimento**.

(rif. pag. 3-ter) Il comma 9 del CCNI del Ministero Interno, in merito ai compensi COLLETTIVI ed INDIVIDUALI, precisa che sono da INTERDERSI come **RISULTATI AGGIUNTIVI** rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione lavorativa dell'organizzazione e degli Uffici; pertanto il parametro di riferimento **STANDARD** è un **risultato in se e per se AGGIUNTIVO**, indicante il **livello massimo della prestazione**, non certamente di un ORDINARIO LIVELLO della prestazione svolta (come indicato nella circolare). Anche nel caso in questione, l'interpretazione è contraria alla logica di definizione di una prestazione lavorativa AGGIUNTIVA (STRAORDINARIA), e di raggiungimento "apicale" dell'attività svolta (pienamente adeguata) e al requisito raggiunto, che assegna il riconoscimento del **compenso massimo del premio**.

### ^^^^CONCLUSIONI^^^^

IL METODO DELLA VALUTAZIONE, è un modello di giudizio che si caratterizza a sistema **PLURIFATTORIALE**, ossia in correlazione funzionale tra l'apporto del singolo e delle capacità professionali possedute, elementi essenziali ma ciononostante "subordinati" alla preventiva programmazione (piani di lavoro, progetti ecc.) e allo stato di avanzamento delle attività dell'Unità Organizzativa (mezzi e/o apparecchiature e servizi in dotazione allocati a quest'ultima, nonché alle risorse economiche impegnate per il raggiungimento degli obiettivi e dei risultati prefissati, a carico del dirigente, all'inizio del periodo oggetto di valutazione.

Il CCNI del Ministero, al comma 8 dell'art. 9 Sistema di Valutazione, ne sottolinea il sostanziale contenuto. Lo stesso Contratto, infatti, ha correttamente previsto fasi di **verifiche periodiche** tendenti all'esame anche di **mutati contesti organizzativi/operativi**, determinativi anche sulla possibilità del mancato raggiungimento dei risultati prefissati.

In quest'ultimo caso, è del tutto evidente, che gli effetti negativi incidenti sulla valutazione del singolo, e di verifica del grado di incidenza della propria capacità professionale, in sede di giudizio sia da considerare "**secondaria**" rispetto ai risultati NON CONSEGUITI dall'unità organizzativa di appartenenza.

E' naturale che la misurazione e i rispettivi criteri di misurazione -laddove presenti- non possono condizionare o governare "**in via esclusiva**" il giudizio del singolo, confermando ad avviso della scrivente, la corretta "fattibilità" dell'analisi del sistema.

In altri termini, nel modello strutturato "a cascata" e **PLURIFATTORIALE**, l'unità organizzativa si posiziona in un rapporto di "dominanza" rispetto al **VALUTATO**, in quanto -come previsto nella logica del sistema- quest'ultimo svolge "funzioni di subalternità" rispetto alla strutturata (o meno) Unità Organizzativa.

Si sottolinea, in osservanza alle delibere CIVIT, che per garantire una metodologia tendenzialmente razionale ed efficace, è necessario che la determinazione della performance, secondo un criterio abbastanza logico, debba **privilegiare**, attraverso criteri e indicatori di misurazione, l'incidenza dei comportamenti delle figure non dirigenziali, rispetto all'incidenza del raggiungimento di risultati legati ad obiettivi riservati, invece, **in via esclusiva ai dirigenti**.

In altri termini, nel sistema "a cascata" bisogna partire dagli obiettivi di più ampio respiro assegnati come previsto nell'Accordo FUA, con la *Direttiva generale per l'attività amministrativa e per la gestione del Ministro dell'Interno*, per proseguire in una disarticolazione e suddivisione, secondo una logica **riservata al grado di responsabilità attribuito**, per raggiungimento di obiettivi - ai dirigenti -, e per attività funzionali (alla U.O. di appartenenza) al personale non dirigente, al fine di un adeguato "**valore di performance**" dell'unità organizzativa, alla quale è "assorbito" tutto il personale di appartenenza.

**USB P.I. Coordinamento Nazionale Ministero Interno**