



Unione Italiana Lavoratori Pubblica Amministrazione
Coordinamento Nazionale
Ministero Interno

Piazza del Viminale 1 – 00184 Roma tel. 06/46525905

Sito web: www.uil-interno.it *e-mail* interno@uilpa.it

CIRCOLARE N. 126
15 NOVEMBRE 2018

**SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA
PERFORMANCE**

Vi inviamo le proposte unitarie di modifica.



**SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE
DELLA PERFORMANCE**
Le proposte di modifica

Di seguito al comunicato del 26 ottobre 2018, questo pomeriggio si è svolto un incontro con l'amministrazione sul sistema di misurazione e valutazione della performance.

FP Cgil, Cisl FP e Uil PA hanno illustrato le seguenti proposte di modifica al sistema vigente, recepito nel decreto ministeriale 10 agosto 2016.

Procedura di valutazione.

L'assegnazione al valutando degli obiettivi di gruppo o individuale è obbligatoria e deve essere conforme alle disposizioni normative sulla materia, con particolare riferimento alla loro misurabilità (*sentenza della Corte dei conti, sezione giurisdizionale per la regione Lazio, n. 71 di data 3 ottobre 2017, pubblicata in data 6 febbraio 2018*).

I termini stabiliti devono essere considerati perentori.

Il mancato rispetto delle modalità e delle tempistiche indicate nel decreto da parte del valutatore incideranno sull'esito della valutazione annuale del dirigente/valutatore stesso e sulla relativa retribuzione di risultato individuale nell'anno di riferimento.

Procedura di conciliazione.

Il consiglio di conciliazione è sostituito da un organismo (*denominazione da definire*) composto da un responsabile, dal valutatore, ovvero da un rappresentante dell'amministrazione, e dal lavoratore, ovvero su sua delega da un rappresentante sindacale. Detto organismo dovrà assumere la decisione seduta stante se accogliere o meno il ricorso del lavoratore.

Il mancato rispetto delle modalità e delle tempistiche indicate nel decreto da parte del responsabile del citato organismo inciderà sull'esito della valutazione annuale del dirigente generale stesso e sulla relativa retribuzione di risultato individuale nell'anno di riferimento.

Performance organizzativa.

Occorre adottare anche il sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa, contestualmente a quella individuale (*in un unico documento*).

E' stato chiesto, infine, di convocare una nuova riunione, si spera risolutiva, entro la fine del mese e di avere in tempo utile la proposta di modifica dell'amministrazione.

Roma, 15 novembre 2018

FP CGIL
Adelaide Benvenuto

CISL FP
Paolo Bonomo

UIL PA
Enzo Candalino