

Prot. n. 11

Palermo, 18 gennaio 2019

Oggetto: Sistema di misurazione e valutazione della performance.

e, p.c. On. Presidente della Regione Siciliana  
On. Assessore alla Funzione Pubblica  
Aran sicilia  
Loro sedi

Con nota prot. n. 141013 del 21.12.2018, l'Assessore Bernardette Grasso, ha emanato il nuovo Sistema di misurazione e valutazione della performance.

In merito, si rappresenta che a pag. 3 dello stesso sistema, è riportato:

Il nuovo SMVP si ispira, sebbene le stesse non siano vincolanti per la Regione, ai principi generali e alle indicazioni metodologiche contenute nelle "Linee guida per il Sistema di Misurazione e Valutazione della performance" – Ministeri - emanate a dicembre del 2017 dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento della funzione pubblica – Ufficio per la valutazione della performance.

Orbene, con la presente, si evidenzia che a pag. 27 delle linee guida dei Ministeri, nell'esempio n. 4, è espressamente riportato che per il personale non dirigente non assegnato a Posizioni organizzative o di responsabilità: **(non vengono considerati i risultati individuali)**

**Esempio n. 4** – Personale non dirigente, la performance individuale può essere composta da:

Caso a)

- risultati dell'ufficio/gruppo di lavoro di appartenenza;
  - comportamenti;
- (non vengono considerati i risultati individuali).

Caso b)

- risultati:
  - ✓ risultati individuali legati a obiettivi relativi ad attività e progetti di specifica competenza del dipendente;
  - ✓ risultati dell'ufficio/gruppo di lavoro di appartenenza;
- comportamenti.

---

mentre, nel sistema di misurazione e valutazione adottato dall'Assessore alla Funzione pubblica, a partire dalla pag. 19, è prevista, senza alcuna distinzione, l'assegnazione di obiettivi individuali a tutto il personale del Comparto

#### **6.4 Contributo individuale al raggiungimento degli obiettivi della Struttura**

Ciascun dipendente deve, obbligatoriamente, essere coinvolto nel ciclo della *performance* attraverso l'assegnazione di obiettivi individuali in relazione ai quali sarà valutato secondo la metodologia prevista dal presente Sistema.

Il Dirigente Generale assicura la più ampia diffusione degli obiettivi annuali ai propri dirigenti e questi ne assicurano la massima diffusione e condivisione a tutto il personale assegnato, illustrando, ciascuno per la parte di competenza, gli indirizzi e impartendo le modalità organizzative da seguire al fine del loro raggiungimento.

In verità, nel corso degli incontri di concertazione sviluppatasi sull'argomento, più volte tutte le OO.SS. hanno rappresentato tale incongruenza, ma a quanto pare l'Assessore Grasso non ha ritenuto di adeguarsi in merito, né alle direttive ministeriali, né tantomeno alle osservazioni formulate dai rappresentanti dei lavoratori.

Premesso quanto sopra, le scriventi, ritenendo tale previsione una forzatura che tende a riversare sul personale del Comparto le responsabilità dirigenziali, appositamente remunerate, si chiede la modifica delle contestate previsioni, avvertendo che la mancata adozione delle correzioni richieste potrebbero determinare anche la mancata sottoscrizione del contratto di lavoro in atto in fase di definizione presso l'ARAN Sicilia.

Distinti saluti.

**SIAD**

**A. Lo Curto/V. Bustinto**

**UGL**

**E. Lo Verso/M. Ficile**