

CONFRONTO SULL'AGGIORNAMENTO DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE (SMVP) DELL'ANSFISA

RESOCONTO INCONTRO DI AVVIO DEL CONFRONTO

Il giorno 15 gennaio 2026 si è svolto, in modalità mista, il primo incontro tra l'Agenzia e le Organizzazioni Sindacali rappresentative dell'Area e del Comparto, a seguito della comunicazione informativa inviata dall'Amministrazione in data 12/12/2025, avente ad oggetto l'informativa sull'avvio del SMVP Ansfisa.

A seguito di convocazione di tutte le OOSS di Area e di Comparto firmatarie del CCNL, nonché della RSA CGIL per l'incontro da tenersi in modalità mista (presenza/remoto) sono presenti per le OO.SS.:

CISL FP

Eugenio MINICI collegato da remoto
Walter Cesare DELUCCA remoto
Salvatore INGRASSIA in presenza
Giuseppe ZICARI collegato da remoto
Gianluca IOPPOLO collegato da remoto

UIL PA

Massimo SCHEMBRI collegato da remoto
Emiliano INNOCENTI collegato da remoto
Ciro ESPOSITO collegato da remoto

FP CGIL (RSA)

Stefano MANTI in presenza
Franco D'ACUNTO collegato da remoto
Efisio ERBI collegato da remoto
Mara URBANI in presenza

FLP

Gianni VAIRANO in presenza

FEDERAZIONE CONFISAL UNSA

Massimo ONNELLI in presenza
Marco BENEDETTO collegato da remoto
Angelo D'ANTONIO in presenza

CIDA FC

Rosario CONCILIO in presenza
Roberto CALAMAI in presenza

DIRSTAT FIALP UNSA

Giovanni INFANTE collegato da remoto

UNADIS

Guglielmo MARCONI collegato da remoto

Per l'ANSFISA, sono presenti: Valter Gennaro, Gaetano Filippone, Mariarosaria Di Trollo,
La riunione inizia alle ore 11:20.

Gennaro apre la discussione richiamando l'informativa di fine anno sul tema in oggetto e sottolineando come vi sia necessità di un confronto rapido ed efficace affinché possano emergere osservazioni utili ad un miglioramento del Sistema che è in continua evoluzione e che ha dei contorni ben definiti dalla normativa di settore e dalle numerose indicazioni provenienti dalle Circolari del DFP e dalle direttive del Ministro della P.A., tutte orientate all'attuazione di un sistema che misuri e valuti il merito, che non si appiattisca su giudizi spesso vuoti e necessariamente livellati verso l'alto.

Gennaro invita ad un giro di tavolo per raccogliere le osservazioni da parte delle OO.SS. interessate.

Osservazioni delle OO.SS. – Area

CISL

La CISL (Minici) ha posto l'attenzione in particolare sulla gestione delle eccellenze evidenziando la necessità di superare una valutazione esclusivamente individuale e verticale. È stata avanzata la proposta di una valutazione collegiale, sia in fase di proposta che di validazione, al fine di rafforzare l'oggettività e ridurre il rischio di eccessiva discrezionalità.

La formula di calcolo della valutazione proposta dall'Agenzia è ritenuta poco leggibile. È stata richiesta una spiegazione più chiara e accessibile dei meccanismi di ponderazione.

CGIL

La CGIL (Manti) non esprime alcuna perplessità sulla valutazione del personale dirigente da parte del Direttore dell'Agenzia mentre la esprime rispetto alla valutazione del Direttore sui profili professionali, ritenuta eccessivamente concentrata e non aderente ai rapporti lavorativi quotidiani (che vedono minori interrelazioni tra professionisti e Direttore rispetto a quelli tra dirigenti e Direttore).

UIL PA

La UIL PA (Schembri) sottolinea come l'informativa non rende in maniera semplice l'evidenza su quali aggiornamenti introduce concretamente il nuovo sistema rispetto al precedente. Sarebbe utile un testo che rendesse più chiaro quali sono le modifiche rispetto all'attuale in modo da avere una lettura e una comprensione del sistema più evidente. Richiede chiarimenti in ordine a quali siano gli strumenti partecipativi, rilevazioni periodiche e feedback strutturati che il sistema di pone di introdurre e che sarebbero di ausilio al valutatore.

DIRSTAT FIALP UNSA

Infante, evidenzia l'esigenza di maggiore chiarezza sugli "elementi aggiuntivi" del sistema di valutazione, una più esplicita evidenza documentale delle modalità di applicazione degli stessi.

CIDA

La CIDA (Calamai) ha esposto una difficoltà di lettura del testo, ritenuto complesso nel cogliere le modifiche introdotte. È stata suggerita la predisposizione di un testo coordinato e complessivo. Per quanto concerne la valutazione delle eccellenze, il ruolo del Direttore appare eccessivamente centrale e propone l'istituzione di un collegio di valutatori, con criteri predefiniti. Quanto alla valutazione dei dirigenti, rileva delle criticità nell'uso di alcuni parametri, soprattutto negli uffici di piccole dimensioni e nei contesti ad elevata performance diffusa, dove la differenziazione risulta difficoltosa. Sul tema delle eccellenze, è stata segnalata la necessità di chiarire quando e come avviene la valutazione degli ex aequo, rinviando, per gli aspetti di dettaglio, al CCNI sui criteri.

UNADIS

UNADIS (Marconi), condivide le osservazioni formulate dalla CISL, in particolare sulla formula di valutazione, sulla gestione delle eccellenze e sulla declinazione dei criteri, sull'opportunità di una valutazione collegiale anziché quella del solo Direttore

Osservazioni delle OO.SS. – Comparto

CISL FP, conferma delle osservazioni già espresse per l'Area. Propone di ridurre le fasce di valutazione, da cinque a tre, per rendere il sistema più semplice e leggibile.

UIL FP – Intervento Schembri, conferma delle osservazioni già rappresentate.

FLP – Intervento Vairano

La FLP si riserva le proprie osservazioni a valle della valutazione che sottoporrà agli iscritti. Richiama la necessità di rafforzare la capacità di differenziazione del sistema valutativo per evitare troppi ex AEQUO

UNSA – Intervento Benedetto

UNSA segnala la criticità della tabella riepilogativa delle competenze comportamentali, che incide per il 25% del punteggio complessivo e che ritiene eccessivo. Nell'ambito delle competenze comportamentali evidenziata la presenza di voci ampie poco chiare che propone di approfondire anche in un confronto tecnico dedicato.

Acquisite le osservazioni da parte delle OOSS, l'Agenzia fornisce i seguenti chiarimenti:

- con riferimento al processo valutativo del **personale TA e Prof II Q**, la sola modifica introdotta riguarda il processo di valutazione che introduce una fase collegiale di calibrazione guidata dal rispettivo Dirigente Generale / Direttore dell'Agenzia per gli Uffici di STAFF che coinvolge tutti i dirigenti valutatori della relativa DG/Uffici di STAFF per la condivisione di criteri omogenei nel processo valutativo dei comportamenti nonché nella discussione delle proposte di eccellenza presentate dai dirigenti valutatori. Tale modalità è coerente con quanto concordato nell'ipotesi di CCNI Comparto 2022-2024 che vede ripartita la quota di eccellenze assegnabili (35% del personale TA) per Direzione Generale/STAFF con l'applicazione di criteri meritocratici per la assegnazione degli ex-aequo (cfr. CCNI Comparto 2022-2024 art.6) *“Il Dirigente Generale e il Direttore dell'Agenzia (per gli Uffici di STAFF) individuano gli aventi titolo alla maggiorazione sulla base di una relazione motivata predisposta dal Dirigente valutatore. Tale relazione deve tener conto della media delle valutazioni della performance individuale (calcolata sull'ultimo triennio di servizio in Agenzia, esclusa l'annualità corrente), e/o della complessità, della qualità del lavoro svolto, delle responsabilità sostenute dal personale nel periodo di riferimento”*.

Si ricorda inoltre che in sede di ipotesi di CCNI sono state introdotte 4 fasce di punteggio con diversi parametri di liquidazione del premio. Si rappresenta che il personale TA con punteggio nella I fascia di performance individuale tra 49-55 punti (ossia con punteggio complessivo tra 94 – 100 punti) che percepirà il medesimo premio, rappresenta storicamente oltre il 90% del personale.

- con riferimento al processo valutativo dei **Professionisti di I qualifica** la sola modifica introdotta riguarda il processo per l'individuazione delle eccellenze che sarà gestito con incontri di calibrazione presieduti dal Direttore dell'Agenzia e dall'OIV volti a garantire una maggiore omogeneità nella valutazione del merito. Resta ferma la gestione degli ex-aequo come da art. 6 del CCNI Area 2019-2021 vigente. Si auspica una revisione di detti criteri come già operata per il personale TA e PII in senso meritocratico. (art. 6 del CCNI Area 2019-2022 *“Nel caso in cui il personale che abbia conseguito la valutazione massima superi il contingente del 15% si dà precedenza a chi abbia la media più elevata nella valutazione della performance calcolata sull'ultimo triennio di servizio in ANSFISA; in caso di ulteriore parità, si utilizzano nell'ordine i seguenti criteri di precedenza: maggiore anzianità di servizio nella categoria e maggiore età anagrafica”*.

- Con riferimento al **personale dirigente di I e II Fascia** si precisa che le formula di differenziazione si applica anche alla valutazione del Dirigente Generale rispetto alle valutazioni dei dirigenti di II fascia operate.
- Per una più agevole lettura si riporta per chiarezza una sintesi del paragrafo del SMVP in aggiornamento relativo al processo valutativo che delinea in linea generali le fasi.

*“Il processo di valutazione del **personale non dirigente** è articolato in 9 fasi:*

- **Fase 1 - Proposta:** *il Dirigente Valutatore predispone le **proposte di valutazioni finale** relative alle risorse della UO di propria responsabilità sulla piattaforma INAZ;*
- **Fase 2 – Calibrazione delle valutazioni interne alle Direzioni/Uffici di Staff:** *il Direttore Generale convoca i Dirigenti Valutatori delle UO della propria Direzione a specifici incontri finalizzati alla calibrazione delle valutazioni per garantire che siano stati adottati criteri uniformi nelle valutazioni ed individuare su proposta dei Dirigenti Valutatori di UO le risorse tra personale TA e Professionisti di I e II qualifica meritevoli da candidare al “premio di Eccellenza” ossia la maggiorazione del premio di risultato da assegnare al personale meritevole come previsto dai CCNL FC (ex art. 77, comma 2, CCNL FC 2016- 2018), e CCNL Area FC triennio 2019-2021 art. 19 comma 3. Per la valutazione personale degli Uffici di Staff del Direttore gli incontri di calibrazione sono convocati dal Direttore dell’Agenzia;*
- **Fase 3 - Monitoraggio STP :** *in questa fase la Struttura Tecnica Permanente a supporto dell’ OIV monitora la conclusione delle attività di inserimento delle proposte di valutazione sulla piattaforma INAZ e rileva la numerosità del personale proposto con valutazione più elevate candidabili per il riconoscimento del premio di eccellenza;*
- **Fase 4 – In presenza di una numerosità delle candidature al premio di eccellenza superiore alle percentuali del personale premiabile come definite dai CCNI,** *il Direttore dell’Agenzia convoca i Dirigenti Generali per la presentazione delle candidature da loro individuate ed opportunamente relazionate. Il Direttore, coadiuvato dall’OIV, supporta il processo selettivo di individuazione del merito procedendo all’individuazione di dette candidature nel rispetto di quanto stabilito dai CCNI vigenti in ordine alla gestione dei premi in presenza di ex-equo. Ad esito della conclusione degli incontri di calibrazione, la STP abilita centralmente la notifica delle valutazioni definite ai Valutati;*
- **Fase 5 – Comunicazioni delle valutazioni:** *i Valutati ricevono la notifica della Scheda di Valutazione finale predisposta dal Dirigente Valutatore per la presa visione;*
- **Fase 6 – Colloqui di valutazione –** *Il Valutatore procede ad effettuare i colloqui di valutazione di fine anno;*

- **Fase 7 – Contestazione della valutazione:** ad esito del colloquio il candidato ha facoltà di attivare la procedura di contestazione della valutazione comunicata secondo le modalità previste dalla procedura di contestazione riportata al paragrafo 8.

Il processo di valutazione del personale Dirigente è articolato in:

- **Fase 1 - Proposta:** la il Direttore dell'Agenzia ed i Dirigenti Generali predispongono **le proposte di valutazioni finale** relative ai Dirigenti di II fascia assegnati alle Direzioni/Uffici di competenza;
- **Fase 2 - Calibrazione delle valutazioni personale Dirigente** - il Direttore dell'Agenzia, convoca i Dirigenti Generali ed i dirigenti di Ufficio con coordinamento di Servizi di livello dirigenziale per la discussione delle valutazioni proposte. Il Direttore opera, con il supporto dell'OIV, le opportune azioni di calibrazione delle valutazioni proposte al fine di garantire la omogenea applicazione dei criteri di valutazione. A valle degli incontri di calibrazione sono individuati i Dirigenti meritevoli del premio di eccellenza. In presenza di una numerosità delle proposte eccedente la percentuale premiabile stabilita dal CCNI, il Direttore, coadiuvato dall'OIV, supporta il processo selettivo di individuazione del merito procedendo all'individuazione di dette candidature. I criteri di assegnazione di detti premi in presenza di ex-equo sono disciplinati dal CCNI del personale Dirigente e Professionisti di I qualifica ai sensi art. 20 del CCNL Area FC. La fase si conclude con l'elenco definitivo delle valutazioni da assegnare al personale Dirigente di II fascia;
- **Fase 3 – Comunicazioni delle valutazioni:** i punteggi definiti sono comunicati ai Valutati mediante notifica della Scheda di Valutazione finale predisposta dal Responsabile sovraordinato del Valutato (Direttore/Direttore Generale/Dirigente Ufficio) per la presa visione;
- **Fase 4 – Colloqui di valutazione** – Il Responsabile sovraordinato del Valutato procede ad effettuare i colloqui di valutazione di fine anno.
- **Fase 8– Contestazione della valutazione:** ad esito del colloquio il candidato ha facoltà di attivare la procedura di contestazione della valutazione comunicata secondo le modalità previste dalla procedura di contestazione riportata al paragrafo 8. “

In relazione alla gestione di casi particolari legati alla presenza in servizio pro quota di anno si valuterà la richiesta di revisione del criterio di riconoscimento del premio economico riproporzionato per il personale in regime di part-time.

Si chiarisce che gli strumenti innovativi proposti per la rilevazione di aspetti organizzativi e gestionali, che saranno sottoposti al personale su base volontaria, saranno utilizzati come elementi informativi non vincolanti utili per rilevare soft skill manageriali della dirigenza.

L'incontro si chiude con la condivisione delle posizioni tra le parti e si rinvia al prossimo incontro previsto per giovedì 22 gennaio alle ore 15 sempre in modalità mista.

Per l'ANSFISA

Per le OO.SS.