

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

RESOCONTO

A seguito della comunicazione informativa inviata dall'Amministrazione in data 12/12/2025, avente ad oggetto l'informativa sull'aggiornamento del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP) e su richiesta delle OOSS si è attivato il confronto tra ANSFISA e le Organizzazioni Sindacali sulla tematica che si è articolato in due incontri, svoltisi rispettivamente il 15 gennaio 2026 e il 22 gennaio 2026, entrambi in modalità mista, con la partecipazione in presenza e da remoto dei rappresentanti sindacali dell'Area e del Comparto e dei rappresentanti dell'Agenzia (l'elenco delle presenze è allegato in calce al presente documento).

Prima giornata – 15 gennaio 2026

Il primo incontro ha avuto carattere introduttivo ed esplorativo ed è stato finalizzato ad avviare formalmente il confronto, raccogliendo le prime osservazioni delle Organizzazioni Sindacali sull'impianto del nuovo SMVP. L'incontro si è aperto con l'intervento dell'Amministrazione, che ha richiamato l'informativa già trasmessa a dicembre e ha sottolineato la necessità di un confronto rapido ma sostanziale, chiarendo che l'aggiornamento del SMVP si colloca in un quadro normativo ormai fortemente orientato alla valorizzazione del merito e alla differenziazione delle valutazioni, superando prassi valutative uniformanti.

Nel corso del giro di tavolo, le OO.SS. hanno espresso una pluralità di osservazioni, che pur nella diversità dei contributi hanno mostrato alcuni fili conduttori comuni.

Per l'Area, CISL, CIDA e UNADIS hanno posto particolare attenzione sul tema della gestione delle eccellenze, ritenendo eccessivamente accentrato il ruolo del Direttore dell'Agenzia e proponendo forme di valutazione collegiali per ridurre il rischio di discrezionalità. Più organizzazioni hanno segnalato difficoltà di lettura del testo e della formula di calcolo della valutazione, giudicata poco trasparente e bisognosa di una spiegazione più accessibile.

La CGIL ha posto l'accento sulla valutazione dei professionisti, ritenendo poco coerente che essa sia fortemente concentrata sul Direttore dell'Agenzia che, contrariamente a quanto normalmente accade con la dirigenza, non ha un rapporto lavorativo diretto e continuativo con tali figure. Ha, inoltre, attenzionato la questione del riproporzionamento del premio per il personale part-time, richiamando orientamenti ARAN e il fatto che l'argomento è oggetto di tavolo di contrattazione.

UIL PA e DIRSTAT hanno evidenziato l'esigenza di maggiore chiarezza sugli elementi innovativi del sistema, sugli strumenti di supporto al valutatore e sugli "elementi aggiuntivi" della valutazione.

Per il Comparto, molte osservazioni hanno ripreso quelle già formulate per l'Area. CISL FP ha ipotizzato una riduzione delle fasce di valutazione al fine di rendere il sistema più semplice e leggibile; FLP ha richiamato il rischio di eccessivi ex aequo; CONFSA UNISA ha invece espresso perplessità sull'incidenza delle competenze comportamentali, ritenuta elevata, e sulla genericità di alcune voci.

A fronte di tali osservazioni, l'Agenzia ha fornito un primo quadro di chiarimenti, sottolineando che molte delle modifiche riguardano non tanto i criteri, quanto proprio il processo di valutazione. Al riguardo, ha sottolineato l'Agenzia, l'introduzione di fasi di calibrazione collegiale a livello di Direzione Generale e di Staff garantiscono una migliore valutazione e ponderazione delle scelte in tema di performance, prevedendo un importante momento in cui si possono valutare eventuali distorsioni ed intervenire per tempo. È stato chiarito il collegamento con le previsioni dei CCNI vigenti e illustrato nel dettaglio l'intero processo di valutazione, sia per il personale non dirigente sia per il personale dirigente e dei professionisti di prima qualifica, evidenziando il ruolo dei Direttori Generali, del Direttore dell'Agenzia e dell'OIV.

Il primo incontro si è concluso con la condivisione delle posizioni emerse, delle proposte avanzate dalle OOSS, dei chiarimenti forniti dall'Agenzia, e con il rinvio al secondo appuntamento del 22 gennaio, finalizzato ad approfondire le tematiche emerse e valutare possibili miglioramenti.

Seconda giornata – 22 gennaio 2026

Il secondo incontro ha avuto un carattere più mirato e di progressiva sintesi. L'Amministrazione ha aperto i lavori richiamando il resoconto del primo incontro e, evidenziando le tre macro tematiche emerse nel primo incontro (collegialità nella valutazione delle eccellenze, formula di differenziazione e valutazione del personale part-time) e sottolineando quanto esplicitato e chiarito dall'Agenzia nel primo incontro ed un documento di sintesi di lavoro inviato a tutti in vista dell'incontro, ha proposto un giro di tavolo per avviare un proficuo scambio teso a raggiungere una migliore e più proficua sintesi delle posizioni.

Sul tema della collegialità, la CGIL ha chiesto maggiori delucidazioni sulla valutazione da parte del Direttore rispetto ai professionisti di prima qualifica.

Sulla formula di calcolo, in particolare sulla deviazione standard utilizzata per misurare la capacità di differenziazione dei dirigenti, sono state confermate le perplessità da parte delle OO.SS.

Quanto alla questione sul part-time è stata ribadita l'importanza di dare evidenza del tema al tavolo di contrattazione, è emersa anche la necessità di coerenza tra obiettivi assegnati e valutazione, distinguendo tra performance individuale e organizzativa.

Nel corso della discussione sono emersi anche profili ulteriori: CIDA ha sollevato la questione delle valutazioni intermedie, portando l'esperienza di altre amministrazioni, in particolare dell'ENAC; CISL ha sottolineato l'importanza dei colloqui individuali di valutazione, richiamando la necessità di fissare tempistiche certe per detti colloqui e soprattutto di garantire che detti colloqui non siano svolti in maniera collegiale; DIRSTAT ha posto il tema della trasparenza delle graduatorie e della possibile valutazione dei dirigenti da parte del personale; infine, più sigle hanno aperto una riflessione sulla formazione, sottolineando l'esigenza di una programmazione strutturata e di un maggiore utilizzo delle competenze interne.

L'Agenzia ha manifestato disponibilità all'approfondimento, rinviando alcuni temi – come la formazione e l'eventuale introduzione di nuovi strumenti valutativi – a successivi tavoli di confronto.

L'Agenzia sul tema ha chiarito che la valutazione delle eccellenze si fonda su un percorso che parte dal dirigente responsabile e si sviluppa attraverso una rosa di candidati esaminata in un collegio di valutazione composto dal Direttore di Direzione, dal Direttore dell'Agenzia, dall'OIV

e dal dirigente stesso, configurando quindi una forma di collegialità strutturata. In tal modo il giudizio è certamente più rotondo e può essere proficuamente approfondito.

L'Agenzia, nel confermare l'impianto di revisione del SMVP come da informativa inviata alle OOSS, nell'ambito del confronto ha affinato e chiarito alcuni aspetti procedurali che troveranno applicazione nel SMVP con riferimento alla valutazione del personale. Di seguito gli aspetti oggetto di chiarimento.

1) Struttura della valutazione

Si conferma il modello di valutazione **di tutto il personale** definito in tre componenti:

- Performance organizzativa - Obiettivi comuni: contributo del **45%**
- Performance individuale - Obiettivi individuali: contributo del **30%**
- Performance individuale - Comportamenti: contributo del **25%**

2) Valutazione del personale Tecnico Amministrativo e Professionisti di II qualifica

Fermo restando l'impianto gerarchico della valutazione in capo al dirigente valutatore, è stato armonizzato il processo di valutazione prevedendo l'istituzione, in capo a ciascuna Direzione Generale, di incontri di calibrazione delle valutazioni. Tali incontri sono convocati dal Dirigente Generale e vi partecipano tutti i dirigenti valutatori. Tali incontri rispondono alla finalità di garantire una omogenea applicazione dei criteri valutativi.

Le candidature al premio di eccellenza sono formalizzate e discusse in sede di incontri di calibrazione. In presenza di ex-aequo trovano applicazione i criteri definiti in sede di CCNI con le OOSS ai sensi del art. 5 del CCNL FC 2022-2024. Si è pertanto proceduto ad armonizzare il processo di valutazione con quanto previsto in sede di Ipotesi di CCNI Comparto FC 2022-2024 sottoscritto le OOSS il 20 gennaio 2026, sezione IV Performance.

3) Valutazione del personale Professionisti di I qualifica

Su indicazione delle OOSS è stata rivista la griglia delle 10 competenze comportamentali introducendo la competenza denominata "Lavoro di gruppo" in sostituzione della competenza "Relazione".

Il processo di valutazione è stato rivisto in ottica di maggiore collegialità prevedendo lo svolgimento di incontri di calibrazione delle valutazioni in due fasi:

- Incontri di Direzione, convocati dal Dirigente Generale a cui partecipano i dirigenti valutatori diretti, finalizzati a garantire una omogenea applicazione dei criteri valutativi nonché alla individuazione delle candidature di eccellenza;
- Incontri di calibrazione convocati dal Direttore dell'Agenzia, a cui partecipano i Dirigenti Generali finalizzati alla discussione delle candidature al premio di eccellenza complessivamente proposte che saranno presentate dei dirigenti valutatori diretti chiamati a relazionare sulla candidatura.

In presenza di ex-aequo trovano applicazione i criteri definiti in sede di CCNI con le OOSS. Tali incontri saranno coadiuvati dall'OIV e dalla Struttura Tecnica Permanente per la valutazione delle performance che fornirà supporto metodologico al processo valutativo.

4) Valutazione del personale Dirigente di I e II fascia

Fermo restando la struttura delle componenti della valutazione, che attribuisce ai comportamenti un peso del 25% della valutazione complessiva, per i Dirigenti sono previste **n.9 competenze comportamentali**, il cui punteggio è attribuito:

- con assegnazione diretta del punteggio da parte del Valutatore per un totale max di **20 punti**;
- con assegnazione mediante applicazione di formula matematica per un totale max di **5 punti** per la competenza relativa alla valutazione della capacità di valutazione dei collaboratori – differenziazione dei giudizi.

Si conferma la formula matematica della “deviazione standard” adottata anche dal Ministero Vigilante di Ansisa opportunamente mitigata con un fattore di correzione più elevato come da richiesta delle OOS.

Di seguito la formula per la misurazione della competenza “*Capacità di valutazione dei propri collaboratori operata attraverso una adeguata capacità di differenziazione dei giudizi*”:

in cui:

σ è la deviazione standard;

$$\sigma = \sqrt{\frac{\sum_i^n (x_i - \mu)^2}{n-1}}$$

x_i è il punteggio attribuito ai comportamenti organizzativi dell’i-esimo valutato;

μ è la media aritmetica dei punteggi assegnati;

n rappresenta il numero di risorse direttamente valutate

Per calcolare il punteggio relativo alla capacità di valutazione, è utilizzata la formula **$P_{diff} = k \sigma$** in cui P_{diff} è il punteggio per la differenziazione delle valutazioni dei propri collaboratori; **$k = 2$ è il coefficiente di trasformazione**; σ è la deviazione standard. **Il criterio non si applica in presenza di un numero di valutati fino a 6 unità.** In questo caso, il punteggio relativo è distribuito tra i restanti 8 comportamenti in modo che la somma dei pesi sia pari a 25.

Si rappresenta che sono state valutate le formule matematiche alternative proposte in sede di confronto la cui simulazione sui dati storici dei precedenti cicli valutativi dell’Amministrazione non hanno soddisfatto le condizioni di significatività attese.

Il processo di valutazione è stato rivisto introducendo lo svolgimento di incontri di calibrazione alla presenza del Direttore dell’Agenzia, dei Dirigenti Generali, dell’OIV ove saranno discusse le candidature del personale dirigente di II fascia al premio di eccellenza sulla base di proposte adeguatamente relazionate dai Direttori Generali o dal Direttore dell’Agenzia per i dirigenti degli uffici di Staff. Tali incontri sono coadiuvati dal OIV che, in ottemperanza alle funzioni di cui al D.Lgs 150/2009, art. 14 “*garantisce la correttezza dei processi di misurazione e valutazione con particolare riferimento alla significativa differenziazione dei giudizi di cui all'articolo 9, comma 1, lettera d, nonché dell'utilizzo dei premi, secondo quanto previsto dal presente decreto, dai contratti collettivi nazionali, dai contratti integrativi, dai regolamenti interni all'amministrazione, nel rispetto del principio di valorizzazione del merito e della professionalità*”

In presenza di ex-aequo trovano applicazione i criteri definiti in sede di CCNI vigente con le OOSS. (art. 6 del CCNI Area 2019-2021 recita *“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)* L’Agenzia auspica una revisione di detti criteri come già operata per il personale TA e PII in senso meritocratico.

Le valutazioni dei Dirigenti Generali sono effettuate dal Direttore dell’Agenzia coadiuvato dall’OIV come previsto dal sopra citato art. 15, comma4, lettera e, del D. Lgs. 150/2009.

Si rappresenta infine che l’Agenzia ha operato l’aggiornamento in linea con le disposizioni normative e con gli indirizzi forniti dal Dipartimento della Funzione Pubblica (DFP), segnatamente:

- Linee Guida per il Sistema di Misurazione e Valutazione della performance dei Ministeri (Linee Guida n.2) pubblicate a dicembre 2017;
- Linee Guida sulla Valutazione partecipativa nelle amministrazioni pubbliche e le Linee Guida per la misurazione e valutazione della performance individuale pubblicate rispettivamente a novembre 2019 e dicembre 2019;
- Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 28 novembre 2023 concernente nuove indicazioni in materia di misurazione e valutazione della performance individuale.
- Circolare del Ministro del 25 gennaio 2024 con particolare riguardo agli adempimenti di cui al paragrafo 5 della Direttiva del Ministro della Pubblica Amministrazione del 23 marzo 2023 in materia di “Pianificazione della formazione e sviluppo delle competenze funzionali alla transizione digitale, ecologica e amministrativa promosse dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza

5) Introduzione di strumenti partecipativi

L’Agenzia conferma la disponibilità ad introdurre strumenti partecipativi che possano supportare la raccolta strutturata di informazioni utili al miglioramento prospettico nella gestione del capitale umano dell’Agenzia.

A tal fine si intende istituire delle rilevazioni periodiche rivolte al personale su tematiche di organizzazione del lavoro, crescita e sviluppo professionale, relazioni e clima sociale, rapporti con colleghi e superiori ed eventuali altri aspetti portati all’attenzione della OOSS.

Si chiarisce al Tavolo che le informazioni raccolte non entrano nel processo valutativo ma rappresentano un primo approccio sperimentale di natura partecipativa e di dialogo con il personale.

* * *

Nel complesso, il confronto si è sviluppato in un clima di dialettica costruttiva, con una progressiva convergenza su diversi punti chiave. Pur permanendo alcune differenze di impostazione, sono state condivise numerose argomentazioni emerse al tavolo e sono stati introdotti correttivi al sistema proposto.

La decisione condivisa di chiudere il confronto sull'aggiornamento del SMVP, accompagnata dall'impegno a riaprire il tavolo dopo le valutazioni 2026 per verificare eventuali criticità applicative, rappresenta l'esito finale di un percorso che, pur non risolvendo ogni singolo nodo, ha consentito di rafforzare il dialogo tra Amministrazione e Parti sociali, nonché affinare il sistema e proseguire nell'evoluzione di un impianto coerente con l'evoluzione normativa e con gli indirizzi generali in materia di performance e merito.

Per l'ANSFISA

Per le OO.SS.

Presenze all'incontro del 15 gennaio 2026
--

Ansfisa: Valter Gennaro, Mariarosaria Di Trolio, Gaetano Filippone

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 ERBÌ collegato da remoto Mara URBANI in presenza
FLP	Gianni VAIRANO in presenza
FEDERAZIONE CONFSAL 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

Presenze all'incontro del 22 gennaio 2026
--

Per Ansfisa: Valter Gennaro, Mariarosaria Di Trolio, Gaetano Filippone, Fabrizio Azzini, Alessandra Fezza

CISL FP	Eugenio MINICI 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 Efisio ERBÌ collegato da remoto
FEDERAZIONE CONFSAL UNSA	Massimo ONNELLI collegato da remoto Marco BENEDETTO collegato da remoto Angelo D'ANTONIO in presenza
CIDA FC	Rosario CONCILIO collegato da remoto Roberto CALAMAI collegato da remoto
DIRSTAT FIALP UNSA	Giovanni INFANTE collegato da remoto
UNADIS	Guglielmo MARCONI collegato da remoto