



FLP DIFESA

Coordinamento Nazionale

www.flpdifesa.org



Roma 31 gennaio 2015

Oggetto: sistema di misurazione e valutazione della performance individuale del personale civile non dirigente

on. **DOMENICO ROSSI**
Sottosegretario alla Difesa

e, p.c. : **Gabinetto del Ministro**
c.a. Capo di Gabinetto

Con riferimento al documento consegnato alle OO.SS. nazionali nel corso dell'ultima riunione con la S.V. del 22 dicembre 2014 e relativo al sistema di misurazione e valutazione della performance individuale del personale civile non dirigente, FLP DIFESA esprime le seguenti considerazioni.

In premessa, si prende atto dell'introduzione di alcune importanti modifiche rispetto al sistema di valutazione varato da OIV con la direttiva prot. n. 1132 del 23.10.2010, impugnato dalla scrivente O.S. presso il TAR Lazio, e poi sospeso con nota n. 500565 del 16.02. 2012 a firma del Sottosegretario pro tempore, dott. Gianluigi Magri.

Ci riferiamo alla corretta non previsione delle fasce ex D. Lgs. 150 del 25/50/25%, alla semplificazione della procedura, alla "marginalizzazione" di OIV non più soggetto estensore ed emanatore della Direttiva, alla cancellazione della figura del "validatore" e, in particolare, all'attribuzione ai soli dirigenti del compito di effettuare la valutazione della performance individuale dei dipendenti, a differenza di quanto previsto dalla direttiva del 23.10.2010 che attribuiva tale funzione anche a personale non dirigente civile e militare, in difformità da quanto previsto dal D. Lgs. 165/2001 così come modificato dal D. Lgs. 150/2009, aspetto questo che ha rappresentato un punto centrale del ricorso a suo tempo presentato da FLP DIFESA.

Ciò detto, permangono però, allo stato, riserve e perplessità in ordine alla corretta praticabilità di un sistema di valutazione della performance individuale del personale civile non dirigente del Ministero della Difesa, per i motivi che riportiamo di seguito brevemente e per punti:

1. Il processo in atto di riordino in chiave fortemente riduttiva delle Forze Armate, discendente dalla Legge 244/2012 e dai relativi decreti attuativi, e che di fatto si estende anche all'area T/A in virtù della riduzione di personale e Uffici imposta dal D.L. 95/2012 ancorchè ancora non attuata, non offre le condizioni minime necessarie per una seria e corretta valutazione della performance.
2. La valutazione della *performance individuale* del dipendente appare ancora una volta avulsa dal contesto delle *missions* delle articolazioni organizzative dell'A.D. e appare pertanto scollegata dalla *performance organizzativa*, che ne dovrebbe rappresentare la premessa indispensabile e ineludibile.
3. Il sistema, in sostanza, per come è congegnato, rinvia ad una valutazione del tutto svincolata dagli obiettivi dell'Amministrazione, che, nelle misura in cui non consente di misurare l'apporto dei singoli lavoratori e di valutarlo in ordine al perseguimento degli obiettivi della organizzazione in cui sono inseriti, finisce per tradire lo stesso spirito sotteso alla procedura di misurazione e valutazione della performance, traducendosi in una qual sorta di valutazione delle ... attitudini dei lavoratori.



FLP DIFESA – Coordinamento Nazionale

Via Aniense, 14 00198 ROMA
Tel 06.06.42010899 - Fax 06.23328792
e-mail: nazionale@flpdifesa.it



4. La compresenza di personale militare, spesso impiegato nello stessa articolazione organizzativa dell'A.D. a fianco del personale civile, seppure fisiologica, resta fonte di serie criticità, attesa la sottrazione di tale personale all'ambito di applicazione del sistema di valutazione della performance individuale, palesandosi fonte di potenziali effetti negativi in ordine alla valutazione del personale civile, per il quale la valutazione è invece funzionale alla erogazione del salario accessorio.
5. Permangono infine forti riserve sulla corretta attribuzione della funzione di valutazione del personale civile delle aree funzionali ad un Dirigente militare.

Per questi ed altri motivi qui non rappresentati per necessità di sintesi (in particolare, ci si riferisce alla singolare procedura conciliativa prevista nello schema di direttiva), questa O.S. ritiene che l'atto in discorso non costituisca un idoneo strumento di valutazione della performance individuale e che, esso, non abbia, nella sostanza, superato le criticità che avevano condotto codesta Amministrazione a sospendere l'attuazione del sistema oggetto della precedente direttiva del 2010.

La scrivente O.S. chiede pertanto a codesta Amministrazione di astenersi dal dare impulso al sistema di valutazione nei termini indicati nel documento consegnato alle OO.SS. nazionali di cui si discute ed invita codesto Dicastero a farsi promotore delle opportune iniziative atte a congegnare il sistema di misurazione e valutazione della performance alle peculiarità dell'Amministrazione della Difesa, al pari di quanto avvenuto per la Presidenza del Consiglio, il MEF e le Agenzie Fiscali.

La scrivente O.S., ad ogni buon conto, qualora codesta Amministrazione dovesse nondimeno licenziare lo schema di direttiva in discorso, dando impulso alla procedura di misurazione e valutazione della performance nei termini ivi indicati, si riserva di assumere le necessaria iniziative anche di carattere giurisdizionale, per la miglior tutela dei diritti e degli interessi dei dipendenti civili della Difesa.

Si coglie infine l'occasione per segnalare alla S.V. la necessità di chiudere rapidamente la partita relativa alla firma dell'accordo per la distribuzione del FUA 2014, atteso che è già trascorso oltre un mese dalla riunione del 22 dicembre, che non si è dato ancora corso alla riconvocazione delle Parti secondo l'intendimento manifestato dalla S.V. a conclusione di quella riunione, e considerato infine che ogni ulteriore ritardo si tradurrà verosimilmente in corrispondente ritardo nella erogazione di FUA e FUS ai lavoratori civili del Ministero della Difesa.

IL COORDINATORE GENERALE

Giancarlo PITTELLI

