

MINISTERO DELLA DIFESA

SECRETARIATO GENERALE DELLA DIFESA E DIREZIONE NAZIONALE DEGLI ARMAMENTI
I REPARTO

Indirizzo postale: Via XX Settembre n.123/A 00187 ROMA
Posta elettronica: sgd@sgd.difesa.it
Pdc: Funz. Amm.vo dr. MUNO PINTAURO
Tel. 0647354104; riu285@sgd.difesa.it

OGGETTO: Sistema di misurazione e valutazione della *performance* individuale del personale civile delle aree funzionali del Ministero della Difesa.

ELENCO INDIRIZZI IN ALLEGATO

Riferimento foglio n. M D-GUDC 0045611 in data 27-11-2015 di Difesa Gabinetto

1. Si trasmette, copia del foglio in riferimento, con cui Difesa Gabinetto ha reso noto, inviando il documento, che il Signor Ministro - con atto in data 10 novembre 2015 - ha approvato il documento recante il nuovo "Sistema di misurazione e valutazione della *performance* individuale del personale civile delle aree funzionali del Ministero della Difesa". Tale Sistema di valutazione, disponibile sul sito istituzionale all'indirizzo: <http://www.difesa.it/Amministrazionetrasparente/direttiveallaborazioneministro/Pagine/Sistemadimisurazioneevalutazioneideloperformance.aspx>, che entrerà in vigore dal 1° gennaio 2016, sostituisce, nella parte relativa al solo personale delle aree funzionali, quello precedente, approvato dal Ministro *pro tempore* in data 23 dicembre 2010.
2. Pertanto, come richiesto dallo stesso U.G. si invia, in allegato, copia del richiamato nuovo Sistema di valutazione del personale civile delle aree funzionali, per la diramazione a tutti i livelli ordinativi e la potifica nei termini previsti a ciascun dipendente civile del Ministero, a cura del titolare della struttura ove lo stesso presta servizio, ai sensi di quanto disposto nella II Sezione, punto 2.5 disposizioni transitorie e finali del ripetuto nuovo Sistema di Valutazione.
3. Con riguardo a quanto sopra esposto, si sintetizzano di seguito i punti salienti e alcuni adempimenti previsti nel Sistema di Valutazione:
 - in analogia con le disposizioni relative alla valutazione del personale dirigenziale sono stati previsti livelli ordinativi in ragione dell'area di appartenenza del valutato. Nello specifico, sono state previste le seguenti quattro Aree organizzative (Stato Maggiore Difesa, Segretariato Generale della Difesa e D.N.A., uffici centrali e di vertice e giustizia militare);
 - l'Autorità deputata alla misurazione e valutazione della *performance* individuale è stata individuata nel dirigente, civile o militare sovraordinato al valutando;
 - la valutazione della *performance* individuale si realizza attraverso la compilazione della scheda allegato A, per il personale della III Area (funzionari), nella quale vengono fissati gli obiettivi da perseguire e della scheda allegato B, per il personale della II e della I Area, nella quale vengono definiti i compiti connessi all'incarico rivestito. Il totale delle voci (afforenti le qualità/capacità/competenze/compiti e gli obiettivi oggetto di

valutazione) presenti nelle schede devono consentire di esprimere un peso complessivo massimo pari a 100, in funzione della rilevanza e dell'impegno, opportunamente comparati, che ognuna di esse riveste;

- è prevista una prima fase di assegnazione da parte dell'Autorità valutatrice degli obiettivi/compiti ai valutandi mediante la predisposizione e la notifica della scheda valutativa entro il 20 di febbraio dell'anno al quale si riferisce la valutazione;
- sono stati previsti dei colloqui individuali di verifica intermedia da parte dell'Autorità valutatrice a metà del periodo valutativo (entro la fine del mese di luglio), con relativa verbalizzazione. Ciò, al fine di conoscere come procede l'attività lavorativa e analizzare i comportamenti organizzativi posti in essere dal valutando;
- entro il 10 febbraio dell'anno successivo a quello cui si riferisce la valutazione, le Autorità valutatrici dovranno attribuire i punteggi complessivi a chiusura della valutazione;
- è stata disposta l'impossibilità di attribuire il punteggio massimo, in caso di accertata violazione dei codici di comportamento e di disciplina, da cui sia derivata l'applicazione di sanzioni disciplinari ai sensi delle vigenti disposizioni normative e contrattuali, nella valutazione dell'anno in cui si conclude l'accertamento;
- è prevista una procedura di conciliazione, in caso di giudizio finale non condiviso dal valutato, con la possibilità per lo stesso di presentare proprie osservazioni al valutatore al fine di ricevere una nuova valutazione. In caso di ulteriore non condivisione del punteggio assegnato, fatti salvi gli ordinari rimedi di tutela giurisdizionale, l'interessato potrà richiedere una valutazione di seconda istanza all'organo di vertice centrale di riferimento.

4. Ciò posto, si fa comunque riserva di impartire ulteriori, specifiche direttive in ordine alle principali fasi del procedimento valutativo ed alla programmazione di percorsi formativi derivanti dal nuovo Sistema, a partire dalla prossima fase di assegnazione degli obiettivi.

d'ordine
IL DIRETTORE DEL REPARTO
(Dirigente Dr.ssa Cristiana d'AGOSTINO)