



FLP DIFESA

Coordinamento Nazionale

www.flpdifesa.org



Roma 11 marzo 2016

Oggetto: sistema di misurazione e valutazione della *performance* individuale del personale civile del Ministero della Difesa. Richieste sulla *performance* organizzativa.

A **STATO MAGGIORE DIFESA**
c.a. sig. Capo di SMD
(Trasmissione: primo.segr@smd.difesa.it)

e, p.c.: **GABINETTO DEL MINISTRO**
c.a. sig. Capo di Gabinetto
(Trasmissione: udc@gabmin.difesa.it)

^^^^^^^^^^^^^^^^^^^^

Rif. fg. *M_D SSMD REG2016 0031854 04-03-2016*

^^^^^^^^^^^^^^^^^^^^

Si fa riferimento alla nota sopra citata, con la quale codesto SMD ha riscontrato la richiesta di acquisizione della documentazione riguardante la *performance* organizzativa del Ministero e dei singoli Enti/Comandi periferici, pervenuta a molti Enti dell'area di competenza da parte di RSU e di molte strutture sindacali territoriali, anche di altre OO.SS..

Con tale nota, codesto S.M.D. ha osservato che gli indirizzi, gli obiettivi strategici ed operativi e gli indicatori per la misurazione e valutazione della *performance* dell'Amministrazione sarebbero individuati nel tomo I del "*piano della performance dell'Amministrazione 2016-2018*".

Con la medesima nota, peraltro, codesto S.M.D. ha rappresentato che, in ossequio a quanto previsto al paragrafo 11 del medesimo piano, "*la conoscibilità all'esterno dell'A.D. della sezione dedicata alla definizione degli obiettivi operativi relativi alle sedi periferiche (tomo II), sarebbe esclusa in relazione alle prioritarie esigenze di riservatezza correlate alle funzioni di difesa e garanzia della sicurezza nazionale proprie delle strutture che rientrano nell'area tecnico-operativa*".

La richiesta formulata da OO.SS. ed RSU viene pertanto respinta, anche in ragione del disposto di cui all'articolo 24, comma 3, della legge 241 del 1990, che, vieterebbe istanze preordinate ad un controllo generalizzato dell'operato della Pubblica Amministrazione.

Ciò premesso si osserva preliminarmente come analoghe istanze siano state formulate anche da singoli lavoratori in correlazione alla annunciata implementazione del sistema di misurazione ed valutazione della *performance*.

A tale riguardo, si osserva che l'esigenza di riservatezza opposta alla omessa ostensione dei progetti operativi dei singoli Enti/Comandi cede di fronte alla esigenza e al diritto, parimenti costituzionalmente equiordinati, alla tutela dei diritti dei singoli lavoratori, i quali, hanno un intuitivo interesse a conoscere gli obiettivi concreti assegnati alla unità organizzativa cui sono addetti, in funzione delle ricadute che l'apporto al loro raggiungimento determina sul loro trattamento accessorio.



FLP DIFESA – Coordinamento Nazionale

Via Aniene, 14 00198 R O M A
Tel 06.42010899 - Fax 06.23328792
e-mail:- nazionale@flpdifesa.it



E' evidente, infatti, come diversamente opinando, i lavoratori vedrebbero affidata la determinazione della quota di salario accessorio legata alla valutazione della loro *performance* individuale ad elementi e meccanismi che disconoscono.

Non v'è bisogno di sottolineare come ciò arrechi un evidente pregiudizio ai lavoratori - oltre che un *vulnus* ai principi di correttezza e buon andamento dell'Amministrazione ed ai principi di correttezza e buona fede comunque sottesi al rapporto contrattuale privatistico intercorrente con i dipendenti civili del Ministero della Difesa - ed alla stessa possibilità da parte di costoro di tutelare i propri diritti ed interessi anche ai sensi dell'articolo 24 della Costituzione.

A tal riguardo, si sottolinea che, a mente del medesimo articolo 24, comma 7, primo periodo, della legge 241 del 1990, deve comunque essere garantito ai richiedenti l'accesso ai documenti amministrativi la cui conoscenza sia necessaria per curare o per difendere i propri interessi giuridici.

Sembra soltanto il caso di sottolineare che, in ogni caso, le richieste sindacali, lungi dal costituire espressione di una istanza di "*generalizzato controllo*", siano piuttosto espressione della funzione di tutela del predicato interesse della categoria dei lavoratori interessati ad essere valutati secondo parametri conoscibili; ciò, vuoi al fine di conformare a tali obiettivi il proprio impegno lavorativo, vuoi al fine di poter scrutinare, eventualmente anche in sede giudiziaria, la legittimità delle valutazioni espresse nei confronti di loro confronti.

Per l'istante, conclusivamente, ci si limita soltanto a sottolineare - e ciò, come è noto, forma oggetto di una impugnativa tuttora pendente dinanzi al TAR del Lazio promossa dalla scrivente Organizzazione Sindacale - che le "*criticità*" rilevate in ordine ad un sistema di valutazione vagamente ... "*esoterico*", depongano piuttosto, come più volte rappresentato, nel senso della necessità di ottenere una deroga legislativa ad hoc, come altre AC. CC. hanno ottenuto, o di trovare un sistema alternativo per la liquidazione del salario accessorio legato alla *performance* individuale del personale civile del Ministero della Difesa.

Per quanto precede, si sollecita formalmente codesto SMD a far presente ai Dirigenti valutatori dei dipendenti degli Enti posti all'interno dell'area Tecnico-Operativa sulla necessità che provvedano con sollecitudine a che tutti i lavoratori valutandi vengano messi puntualmente a conoscenza della "*performance organizzativa*" del proprio Ente e degli obiettivi organizzativi fissati per l'unità organizzativa di cui fanno parte, naturalmente con riferimento all'anno in corso ed eventualmente nei limiti consentiti dalle specifiche esigenze di riservatezza.

Ciò detto, la scrivente Organizzazione Sindacale si riserva ogni azione nei confronti di Amministrazione Difesa e dei Dirigenti valutatori che non abbiano informato i valutandi sulla *performance* organizzativa del proprio Ente, per la miglior tutela dei diritti e degli interessi della categoria dei dipendenti civili del Ministero della Difesa e delle sue stesse prerogative.

IL COORDINATORE GENERALE
(Giancarlo Pittelli)

