



Alla c.a dei Comandanti/ Direttori degli Enti della Difesa

FIRENZE

e, p.c. OO.SS. Segreterie Nazionali

ROMA

OGGETTO: Sistema di misurazione e valutazione della performance individuale del personale civile delle aree funzionali – Anno 2016 – Richiesta della performance organizzativa dei Comandi /Enti e delle loro articolazioni organizzative discendenti.

~~~~~  
Rif. direttiva del Ministro della Difesa del 10.11.2015  
~~~~~

Come è noto, il sistema di Misurazione e Valutazione della Performance prevede la formulazione del Piano della Performance, quale documento di programmazione triennale in cui sono descritti gli obiettivi che il Ministero della Difesa intende perseguire e da cui discendono gli obiettivi operativi annuali delle singole FFAA e degli Enti dipendenti.

La definizione degli obiettivi avviene , perciò, “a cascata “: dagli obiettivi strategici triennali, individuati nel Piano della Performance , sino a quelli annuali di FA, da cui derivano quelli dei singoli Enti / Comandi e, quindi, i compiti da conferire a ciascun dipendente, affinché si possa traguardare con successo il programma assegnato.

Con il provvedimento in riferimento, il Ministero ha definito il sistema di misurazione e valutazione in oggetto, il quale – in ottemperanza a quanto previsto dalle norme legislative di cui al DLgs 27 ottobre 2009, n. 150 – comporta che l’Autorità valutatrice, sulla scorta degli obiettivi ricevuti per la sua Unità Organizzativa e nell’ambito del processo di programmazione, assegni ai dipendenti degli obiettivi individuali (dagli stessi perseguibili, in ragione dei compiti, come da Contratto , attinenti al profilo professionale posseduto), definendo contestualmente i valori attesi ed i rispettivi indicatori. Gli obiettivi individuali, quindi, devono essere adeguati ai compiti assegnabili al personale dipendente, ai sensi del Nuovo Sistema di Classificazione, CCNI 2006/2009; devono ambire al raggiungimento dei risultati fissati per i vari Elementi Organizzativi dagli Enti/Comandi; e devono rispondere al Piano della performance organizzativa del Ministero della Difesa, nonché a quello di singola FA e Comando/Ente.

Quanto sopra esposto non può non essere connesso, a parere delle scriventi OO.SS. Territoriali, con la precaria situazione della sede fiorentina relativamente ai processi di riordino degli Enti delle diverse aree del M.D. recentemente avvenuti ed in atto (Comandi soppressi ma ancora operanti, di prossima chiusura e, non ultimi, inseriti nel piano delle disponibilità per i reimpieghi).

Queste Segreterie Provinciali, considerato che una parte di salario accessorio potrà essere percepito in ragione del raggiungimento degli obiettivi assegnati a ciascuno, nell’ambito dei compiti assolvibili (coerentemente col profilo professionale, come definito dal NSC) , ritengono utile conoscere le finalità che ispireranno i dirigenti valutatori per definire i compiti da riportare sulle schede di valutazione della performance individuale, e pertanto chiedono ai Responsabili dei Comandi / Enti in indirizzo di conoscere i vari documenti relativi alla Performance Organizzativa di Ministero , Forza Armata, Ente/ Comando, ovvero chiedono, cortesemente , di ricevere una copia degli stessi. Appare evidente che qualora i Comandi /Enti della sede fiorentina, ai vari livelli, non avessero provveduto a formalizzare i propri obiettivi organizzativi, non si potrà procedere, di conseguenza, ad individuare ed assegnare gli obiettivi individuali al personale civile dipendente.

In attesa di formale riscontro, si porgono distinti saluti .

Firenze, 17 febbraio 2016

FP CGIL CISL F.P. UIL P.A FLP DIFESA UNSA USB INTESA
f.to M. Banci G. Guidoni E. Feliciani P. Allegretti M. Massi P. Bianco T. Albanese