

MINISTERO DELLA DIFESA

DIREZIONE GENERALE PER IL PERSONALE CIVILE

3° Reparto – 5^ Divisione – 3^ Sezione

Indirizzo Postale: Viale dell'Università, 4 00185 ROMA

Posta elettronica: persociv@persociv.difesa.it

Posta elettronica certificata: persociv@postacert.difesa.it

CGIL-FP

CISL-FP

UILPA

Gabinetto del Ministro

Stato Maggiore Difesa

**Segretariato Generale della
Difesa/DNA**

OGGETTO: Circolare concernente l'ipotesi di accordo sul FUA per l'anno 2016 in data 13 settembre 2016.

Con nota del 3 ottobre 2016 codeste OOSS hanno chiesto "l'immediata correzione" di una parte della circolare in oggetto in quanto frutto di una "fantasiosa e inverosimile interpretazione dei contenuti dell'accordo".

L'affermazione è errata per le considerazioni che seguono.

La Direzione generale non ha fornito alcuna chiave interpretativa dell'accordo, limitandosi a evidenziare nella circolare che:

- a) la somma complessiva di € **24.143.279,06** è destinata alla performance individuale ed al fondo unico di sede;
- b) la somma medesima è ripartita *nella misura del 15%* a favore della *performance individuale del personale civile dell'AD e nella misura del restante 85%* a favore del fondo unico di sede, la cui finalità è quella di *promuovere reali e significativi miglioramenti dell'efficacia e dell'efficienza dei servizi istituzionali*;
- c) la ripartizione suddetta, frutto di accordo tra le parti, è *in linea con le prescrizioni contenute nel documento concernente il Sistema di misurazione e valutazione della performance individuale del personale civile delle aree funzionali, approvato dal Ministro della Difesa pro tempore in data 10 novembre 2015, e nella determinazione del Sottosegretario di Stato delegato pro tempore in data 4 dicembre 2015*;
- d) *il primo*, vale a dire il documento sulla valutazione, *prevede che dagli esiti della valutazione dipenda la misura del trattamento economico accessorio collegato alla performance individuale, nonché di quello ulteriore correlato ad eventuali obiettivi aggiuntivi conseguiti mediante specifici progetti*;
- e) *la seconda*, vale a dire la determinazione del Sottosegretario di Stato delegato *pro tempore*, *prevede l'individuazione dal 2016 della quota parte delle risorse da*

continuare a destinare a programmi e/o piani di lavoro di miglioramento o di mantenimento di apprezzabili livelli di servizio.

Di conseguenza, la Direzione generale non ha mai affermato che “con il 15% si debbano remunerare le performance ed eventuali progetti”. E’ ben chiaro che la quota del 15% è destinata a remunerare la *performance* individuale e non anche eventuali progetti, ai quali è riservata la quota dell’85%.

Il punto focale è un altro. La Direzione generale ha voluto semplicemente rammentare le coordinate all’interno delle quali la contrattazione per il FUA del 2016 si è sviluppata e realizzata e, in considerazione della novità, richiamare l’attenzione di tutti gli operatori affinché si muovano all’interno delle medesime coordinate.

In buona sostanza, la Direzione generale ha inteso:

- 1) evidenziare che il *Sistema di misurazione e valutazione della performance individuale del personale civile delle aree funzionali* non è derogabile né surrogabile con altri strumenti di valutazione, come chiarito, del resto, dal Dipartimento della funzione pubblica che, in sede di certificazione dell’accordo integrativo di amministrazione sul FUA per il 2014, ha sottolineato l’*incontrattabilità* del sistema di valutazione;
- 2) far presente che la determinazione del Sottosegretario di Stato delegato *pro tempore* in data 4 dicembre 2015 ha esaurito i suoi effetti relativamente al FUA per il 2015, con esclusione della parte in cui prevede che “*sarà individuato - dal 2016 – nel contesto dei previsti accordi per la distribuzione delle risorse del Fondo unico di amministrazione, la quota parte delle risorse da continuare a destinare a programmi e/o piani di lavoro di miglioramento o di mantenimento di apprezzabili livelli di servizio*”;
- 3) richiamare, pertanto, l’attenzione sul fatto che il sistema di valutazione è l’unico strumento di cui l’AD si è dotata per misurare e valutare la prestazione resa, nell’ambito generale del rapporto di lavoro, dal personale dipendente, come si legge a pagina 2 dell’apposito documento approvato dal Sig. Ministro (Il sistema viene adottato nella prospettiva di una valorizzazione del merito, delle competenze e delle capacità del personale civile, anche ai fini della corresponsione del trattamento economico accessorio collegato alla performance individuale, nonché di quello ulteriore correlato ad eventuali obiettivi aggiuntivi conseguiti mediante specifici progetti).

Data la necessaria cornice di riferimento rappresentata dalla Direttiva del Sig. Ministro (pag. 2), resta, quindi, fuor di dubbio che la duplicità di impieghi delle risorse in questione, in misura minore per la *performance* individuale e in misura maggiore per l’attività progettuale realizzata in sede locale, presuppone comunque, ai fini della misurazione e valutazione della prestazione resa, l’utilizzo dello strumento previsto dalla Direttiva.

IL DIRETTORE GENERALE
(Dott.ssa Anita Corrado)