



# **FLP DIFESA**

## **Coordinamento Nazionale**

[www.flpdifesa.org](http://www.flpdifesa.org)



Roma 15 ottobre 2016

**Oggetto:** sistema di misurazione e valutazione della *performance* individuale del personale civile non dirigente di cui alla Direttiva della sig.ra Ministra del 10.11.2015. Osservazioni di FLP DIFESA

on. **DOMENICO ROSSI**

Sottosegretario alla Difesa

e, p.c. : **Gabinetto del Ministro**

c.a. Capo di Gabinetto

Con riferimento alle osservazioni richieste alle OO.SS. nazionali nel corso della riunione del 13 settembre u.s., FLP DIFESA rappresenta quanto segue.

In premessa, si deve doverosamente ricordare che, in merito al sistema di valutazione, rimane fermo il nostro storico dissenso sul sistema premiale così come concepito dal Ministro Brunetta e definito dal Titolo II del D. Lgs. 150/2009, un dissenso che trova poi ulteriore linfa e ragioni allorquando lo si cala nell'attuale quadro di situazione del M.D che mette in luce, a nostro avviso, tutta una serie di condizioni ostative, tra le quali in particolare:

- A.D. ha una organizzazione estremamente complessa e articolata, coesistendo in essa Enti con migliaia di lavoratori ed Enti con solo qualche unità, che poco si presta ad un sistema unico di *performance* e comporta significative diseconomie di spesa. Inoltre, il processo di riduzione delle FF.AA., discendente dalla L. 244/2012 e che di fatto si estende anche all'area T/A in ragione delle previsioni del *Libro Bianco*, non offre allo stato, e fino al completamento del processo di riordino, le condizioni necessarie per una corretta misurazione della *performance* individuale;
- 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;
- permangono inoltre riserve sulla corretta attribuzione della funzione di valutazione del personale civile delle aree funzionali ad un Dirigente militare, escluso da valutazioni della propria *performance*.

Proprio per questo, con nota datata 31.01.2015 indirizzata alla S.V., la scrivente O.S. aveva chiesto all'Amministrazione di astenersi dal dare impulso al sistema di valutazione ex D. Lgs. 150/2011 e di avviare le opportune iniziative atte ad ottenere invece una "deroga" per il M.D. al pari di quanto avvenuto per altre AA.PP. Una richiesta di deroga che continuiamo a sollecitare ancora ad A.D., sinora indisponibile, che invece dopo la sospensione del 2012 ha nuovamente riavviato la valutazione *performance* nel 2016.

Per questo, la nostra O.S. ha notificato in data 18 gennaio u.s. all'A.D. l' *atto di motivi aggiunti*, riavviando così l'azione ricorsuale proposta nel 2011 e che risulta dunque tuttora pendente presso il TAR Lazio, presso il quale in data 13 ottobre u.s. è stata presentata istanza di prelievo.

Ciò premesso, guardando invece nel concreto all'esperienza legata all'attuazione del sistema di valutazione 2016, esprimiamo forti riserve in ragione del fatto che, nella pratica del nostro Ministero, la valutazione della *performance individuale* del dipendente civile risulti avulsa dal contesto delle *missions* delle articolazioni organizzative dell'A.D. e appaia pertanto scollegata dalla *performance* organizzativa, che ne dovrebbe rappresentare la premessa indispensabile e ineludibile.

Si deve infatti rilevare, a tal proposito, come nonostante il preciso parere espresso da OIV con fg. n. 421 del 18.03.2016, i Dirigenti valutatori abbiano quasi tutti risposto in modo sostanzialmente evasivo alle diverse istanze presentate da lavoratori civili tese a conoscere la *performance* organizzativa



**FLP DIFESA – Coordinamento Nazionale**

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



2016 assegnata all'Ente/Unità organizzativa presso cui gli stessi sono in servizio.

Il sistema di misurazione e valutazione della performance individuale, dunque, per come sembra essersi sin qui concretizzato, produrrà prevedibilmente una valutazione del tutto svincolata dagli obiettivi dell'Amministrazione, e, nella misura in cui non consentirà di misurare l'apporto dei singoli lavoratori e di valutarlo in ordine al perseguimento degli obiettivi della organizzazione in cui sono inseriti, finirà 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.

Come ben noto alla S.V., la scrivente O.S. ha sempre sostenuto la necessità, in omaggio ai principi di trasparenza e correttezza della valutazione, che i dipendenti fossero resi edotti degli obiettivi/programmi fissati per l'Ente/Unità organizzativa di appartenenza. Ciò onde consentire al personale di "modulare" i propri comportamenti in funzione degli obiettivi/compiti assegnati in ragione del perseguimento di quelli dell'Ente/Unità. E questo, a nostro avviso, si rende necessario non solo in funzione di un eventuale controllo, anche giurisdizionale, della correttezza delle valutazioni, ma a ben vedere anche quale strumento per ovviare al contenzioso che finirebbe per insorgere per il solo fatto che le esprimende valutazioni sulla *performance* individuale sarebbero svincolate da qualsivoglia riferimento ai concreti obiettivi/risultati dell'Ente/Unità di appartenenza riconducibili alla *performance* organizzativa.

Nel richiamare l'attenzione della S.V. sulla diretta responsabilità che attiene comunque ai Dirigenti Valutatori in ordine alla documentazione non fornita ai dipendenti valutandi in materia di *performance* organizzativa a mente di quanto disposto dal D. Lgs. 165/2001 e successive modificazioni, in ragione di quanto sopra rappresentato si segnala la necessità che la Direttiva sulla *performance* 2017 rechi precise indicazioni, anche di carattere operativo, al Dirigente Valutatore in merito al dovere di fornire ai lavoratori valutandi informazioni precise in ordine agli obiettivi/programmi fissati per l'Ente/Unità organizzativa di appartenenza (c.d. "*performance* organizzativa").

Vi è poi, a nostro avviso, un secondo elemento di evidente criticità riferibile alla circostanza che, a mente di quanto previsto dalla Direttiva del 10.11.2015, il Sistema di valutazione è adottato, oltre che "*ai fini della corresponsione del trattamento accessorio collegato alla performance individuale*" anche "*di quello ulteriore correlato a eventuali obiettivi aggiunti conseguiti mediante specifici progetti*". Dunque, la valutazione per la remunerazione della *performance* individuale coincide di fatto con la valutazione legata all'apporto partecipativo individuale ai progetti locali, che viene remunerato con il Fondo di Sede (FUS).

A nostro giudizio, detta coincidenza appare una evidente forzatura perché la valutazione della *performance* individuale attiene a una valutazione globale annuale del dipendente non soggetta a relazione sindacale, mentre la valutazione relativa alla partecipazione alla progettualità locale attiene invece a una valutazione certamente parziale in quanto riferita a singoli progetti, essendo peraltro soggetta a relazione sindacale in base a quanto prevista dal CCNL.

Dunque, a nostro avviso, la Direttiva sulla performance 2017 dovrebbe operare un preciso distinguo a tal proposito differenziando la valutazione della *performance* individuale da quella relativa all'apporto partecipativo del dipendente alla realizzazione dei progetti locali, o individuando essa stessa i diversi criteri di valutazione o, in caso di uguali criteri, affermando la possibilità di una loro diversa applicazione per quanto attiene la distribuzione del FUS, e questo anche attraverso il confronto tra Dirigente e Rappresentanze locali per come previsto peraltro dai contratti collettivi.

Quanto sopra anche al fine di evitare le fortissime criticità oggi presenti nella gran parte dei tavoli locali in ordine all' applicazione del CCNI 30.09.2016 in materia di distribuzione del FUS 2016.

Si ringrazia della cortese attenzione.

**IL COORDINATORE GENERALE**

Giancarlo PITTELLI



**FLP DIFESA – Coordinamento Nazionale**

Piazza Dante, 12 00185 ROMA  
Tel 06.77201726 - Fax 06.2106345 - 77201728  
e-mail: nazionale@flpdifesa.it

