MINISTERO DELLA DIFESA
DIREZIONE GENERALE PER IL PERSONALE CIVILE

Indirizzo Postale: Viale dell'Università, 4 - 00185 ROMA
Posta elettronica: persociv@persociv.difesa.it
Posta elettronica certificata: persociv@postacert.difesa.it

Allegati: 1
Annessi: 5

OGGETTO: Sistema di misurazione e valutazione della *performance.*

A Gabinetto del Ministro ROMA

e, per diramazione:
Capo del I Reparto SMD ROMA
Capo del I Reparto SGD ROMA

E, per conoscenza:
CISL FP ROMA
FP CGIL ROMA
UIL PA ROMA
FLP ROMA
CONFINTESA FP ROMA
CONFSAL-UNSA ROMA
USB PI ROMA

^^^^^^^^^^^^^^^^^^^^
Riferimento: M_D GUDC REG2021 0041793 del 1° Settembre 2021
^^^^^^^^^^^^^^^^^^^^

Nel corso dei tavoli di confronto sindacale tenutisi nei giorni 18 e 25 Novembre u.s., le sigle sindacali rappresentative del personale del Comparto delle aree funzionali hanno rappresentato e formulato osservazioni concernenti il "Sistema di misurazione e valutazione della *performance* del Ministero della Difesa", trasmesso da codesto Gabinetto con nota a riferimento.

A tale riguardo, si trasmette - in allegato - la sintesi del lavori e delle posizioni emerse, unitamente alle osservazioni pervenute.

IL DIRETTORE GENERALE
Dott.ssa Gabriella MONTEMAGNO

Firmato digitalmente da/Signed by:
GABRIELLA MONTEMAGNO
In data/On date:
martedì 30 novembre 2021 16:59:23

MINISTERO DELLA DIFESA

DIREZIONE GENERALE PER IL PERSONALE CIVILE

OGGETTO: Confronto sul "Sistema di misurazione e valutazione della *performance* del Ministero della Difesa" fra Delegazione trattante di parte pubblica e Organizzazioni sindacali rappresentative del personale del Comparto delle aree funzionali

SINTESI DEI LAVORI E DELLE POSIZIONI EMERSE

- Con note prot. n. M_DGCIV REG2021 0058739 e M_DGCIV REG2021 0058738 del 13 Settembre 2021 è stato trasmesso, ai sensi del combinato disposto degli artt. 4 e 5 del vigente CCNL Funzioni Centrali, alle sigle sindacali rappresentative del personale del Comparto delle aree funzionali e della Dirigenza il nuovo schema di Sistema di misurazione e valutazione della performance di questo Dicastero - Sistema di misurazione oggetto di confronto sindacale;
- Entro i 5 gg. dall'informazione previsti per il confronto, le sigle sindacali rappresentative della Dirigenza non hanno richiesto incontro di confronto, né hanno mandato osservazioni al riguardo;
- Con nota datata 16 Settembre 2021, la sigla sindacale FLP ha richiesto apposito incontro di confronto;
- Con nota datata 18 Settembre 2021, le sigle sindacali CGIL, CISL e UIL hanno avanzato istanza tesa ad ottenere apposito incontro di confronto;
- Con nota prot. n. M_DGCIV REG2021 0061333 del 23 Settembre 2021, tutte le sigle sindacali rappresentative del comparto delle aree funzionali sono state invitate a far pervenire osservazioni entro il successivo 7 Ottobre 2021;
- Con nota datata 7 Ottobre 2021 la O.S. FLP ha fatto pervenire osservazioni al riguardo;
- Sono in seguito pervenute le osservazioni formulate dalle sigle CGIL, CISLe UIL, USB;
- Alla luce delle osservazioni così pervenute, nonché delle richieste avanzate dalle sigle sindacali FLP, CGIL, CISL e UIL rispettivamente il 16 e il 18 settembre 2021, si è provveduto a convocare, in modalità videoconferenza - a tavoli separati - le sigle per un incontro di confronto, secondo le giornate e orari sotto indicati:

  Giovedì 18 novembre
  - FLP ore 10,00/11,00
  - CGIL, CISL e UIL ore 11,15/12,15

  Giovedì 25 novembre
  - CONFINTESA ore 9,30/10,30
  - CONFSAL UNSA ore 10,30/11,30
  - USB ore 11,30/12,30

Nelle predette giornate hanno avuto luogo - in modalità videoconferenza e alla presenza della delegazione trattante di parte pubblica - gli incontri in questione, di cui in breve si riporta lo svolgimento.

Firmato digitalmente da/Signed by:
GABRIELLA MONTEMAGNO
In data/On date:
martedì 30 novembre 2021 16:59:28

Il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica - in apertura di seduta - precisa che le osservazioni formulate saranno raccolte in un resoconto finale da trasmettere all'Ufficio di diretta collaborazione del Ministro, non potendo la delegazione, non avendo collaborato alla stesura del documento in questione, accogliere o meno le osservazioni.

A fattor comune, le OO.SS. - nell'evidenziare, che il documento presentato, analogamente a quanto avvenuto per il Sistema vigente, avrebbe dovuto essere oggetto di un tavolo di confronto con il Vertice Politico, in qualità di unico estensore del documento stesso - hanno espresso una generale non condivisione dei contenuti, non condivisione che discende dallo storico dissenso sul sistema premiale così come concepito dal Ministro Brunetta e definito nel D.lgs. 150/2009 e s.m.i.
Criticità di tale sistema di misurazione e validazione della Performance è quella di non comprendere anche il personale militare, pur a fronte della circostanza che, soprattutto in area Tecnico/Operativa, lo stesso è frequentemente impiegato nella stessa organizzazione a fianco del personale civile; personale militare che, seppur non sottoposto a tale valutazione, è chiamato, in base al documento, ad entrare nel merito della valutazione del personale civile.
Tale sistema, poi, sembrerebbe riguardare il solo personale amministrativo con esclusione degli altri profili professionali.
Tale univoca premessa è stata seguita da osservazioni e proposte sui singoli capitoli e punti del documento da parte delle sigle sindacali - meglio espresse nelle relazioni acquisite che costituiscono parte integrante della presente sintesi di confronto - tra cui: gli effetti della valutazione del personale sul lavoro agile, il collegamento con gli obiettivi della struttura per tutto il personale, e non già solo per la 2^ e 3^ area; la mancanza di adeguata tutela della maternità, la circostanza che la Commissione di conciliazione dovrebbe essere individuata presso l'O.I.V. ovvero presso un Organo terzo, diverso da quello appartenente al soggetto valutatore; la previsione di un rimborso delle spese di missione sostenute dai valutati in occasione degli incontri con commissione di conciliazione; l'eliminazione dell'obbligo della differenziazione dei giudizi; proponendo, a fattor comune, una maggiore condivisione degli obiettivi dell'Ente al fine di poter definire a cascata gli obiettivi di struttura e individuali per una corretta definizione della performance organizzativa e individuale nonché una maggiore attenzione ai carichi di lavoro per la definizione della performance.

Sulle seguenti osservazioni formulate da talune sigle nell'incontro dialogico:
- richiesta rimborso costi di missione per riunioni in presenza con commissione di conciliazione (cfr.-punto 5.6 "procedure di conciliazione", pag.58);
- richiesta che i criteri dei giudizi siano condivisi in sede comune e non a livello delle cinque aree organizzative (cfr. punto 3.2 "differenziazione dei giudizi", pag.26),

la delegazione trattante di parte pubblica evidenzia che, quanto al primo punto, potrebbe essere utilizzata la modalità VTC e, quanto al secondo punto, che la richiesta armonizzazione inter-area è già prevista nell'ambito degli incontri della Rete dei referenti di sistema di valutazione.
La presente sintesi, corredata dalle osservazioni, viene inviata all'Ufficio di diretta collaborazione del Ministro e, per conoscenza, alle Sigle sindacali.

Roma, 25 novembre 2021 Il PRESIDENTE della Delegazione trattante di Parte Pubblica

Dott.ssa Gabriella MONTEMAGNO

Segreteria Nazionale
sito internet: www.difesa.org – email: difesa@flp.it
tel. 06/42010899 - fax. 06/23328792

Roma, 7 ottobre 2021

Oggetto: sistema di misurazione e valutazione performance del Ministero della Difesa 2022-2024.

	A	**PERSOCIV – DELEGAZIONE TRATTANTE A.D.** Alla c.a. della dott.ssa Gabriella Montemagno	ROMA
e, p.c.	**A**	**Gabinetto del Ministro** c.a. Capo di Gabinetto	**ROMA**

Rif.: Email di Persociv del 14.11.2021.

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

Con riferimento ai contenuti dello schema di *"sistema di misurazione e valutazione della performance del Ministero della Difesa – edizione 2021"* pervenuto con mail di PERSOCIV in data 14 settembre u.s., si pongono all'attenzione di codesta Delegazione le seguenti osservazioni e proposte, che in gran parte riproducono i contenuti della analoga nota presentata dalla scrivente O.S. nella precedente stesura del 15.11.2018.

1. Premessa

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 e s.m.i.

Un dissenso che trova ulteriore ragion d'essere allorquando lo si cali nel contesto del M.D., ove vengono messe in luce, a nostro avviso, tutta una serie di condizioni che risultano ostative al corretto funzionamento di un sistema di valutazione, tra le quali:

- l'esclusione del personale militare di ogni ordine e grado dall'ambito di applicazione di qualsiasi sistema di misurazione di valutazione della *performance,* pur a fronte della circostanza che, soprattutto in area T/O, il personale militare è spesso impiegato nella stessa articolazione organizzativa a fianco del personale civile ottemperando in molti casi alle stesse incombenze, appare del tutto incomprensibile e apportatore comunque di serie criticità, anche in ragione del fatto che la valutazione della performance produce effetti sul salario accessorio dei civili e nessuno su quello dei militari.

  E' ben vero che questa esclusione trova fondamento nella previsione dell'art. 3 del D. Lgs. 165/2001, che colloca il personale militare tra le categorie non contrattualizzate e nei ruoli speciali, e per tal motivo destinatario di una valutazione non ai fini performance ma solo ai fini della carriera (vds. nota 4 a pagina 10 riferita al punto d) che recita "*La valutazione della performance individuale è applicabile al solo personale civile, essendo il personale militare interessato da un diverso sistema di valutazione, disciplinato dagli articoli 688 e seguenti del d.P.R. 15 marzo 2010, n. 90, recante il "Testo unico delle disposizioni regolamentari in materia di ordinamento militare*".); è però altrettanto vero che nulla avrebbe vietato ad Amministrazione Difesa di dotarsi di un sistema di misurazione e valutazione della performance del personale militare, che avrebbe potuto ricomporre o quantomeno ridurre un gap illogico e inaccettabile.

  Il non averlo fatto induce allora a ritenere che i Vertici del MD abbiano volutamente scelto di sottrarre i militari a qualsiasi valutazione della performance, in particolare da parte della Dirigenza civile, con ciò approfondendo il solco di una macroscopica contraddizione.

- La valutazione della performance del personale civile è operata nella stragrande maggioranza dei casi, e quasi totalmente in area T/O che ne rappresenta il pezzo di gran lunga più consistente, da Dirigenti militari che sono a loro volta sottratti da qualsiasi valutazione della performance, a differenza dei Dirigenti civili, anche di livello generale, che sono invece tutti soggetti a valutazione della performance.

  Come si possa ritenere che un sistema possa funzionare a fronte di queste macroscopiche contraddizioni, è cosa a nostro avviso davvero incomprensibile e colpisce che neanche ci si ponga il problema e si cerchi di trovare una qualche soluzione che annulli o quantomeno riduca l'attuale disallineamento ai fini valutativi delle due componenti di personale del nostro Dicastero.

- A.D. ha una organizzazione estremamente complessa e articolata, coesistendo in essa Enti con migliaia di lavoratori ed Enti con solo qualche unità, che a nostro avviso poco si presta ad un sistema unico di misurazione e di valutazione della *performance*.

Proprio per questo, già con nota del 31.01.2015 indirizzata all'allora Sottosegretario delegato, la scrivente O.S. aveva chiesto all'Amministrazione di astenersi, dopo la sospensione del 2012, dal dare impulso al sistema di valutazione ex D. Lgs. 150/2009 e di avviare invece le opportune iniziative volte ad ottenere una *"deroga"* per il Ministero della Difesa.

Preso comunque oggi doverosamente atto che il Vertice politico continua non a non ritenere praticabile quella strada, riproponiamo con questo documento la sollecitazione a ché l'Amministrazione si doti anche di un sistema di misurazione e valutazione della performance del personale militare.

Le modalità contenute nello schema in esame, con le quali ne viene organizzata la misurazione e valutazione, appaiono però, a i nostri occhi, negatrici di qualsiasi tentativo di portare in superficie e di dare trasparenza agli obiettivi organizzativi degli Enti e alle connesse responsabilità dei Dirigenti, tradendo quel principio, solo dichiarato nello schema ma poi non effettivamente perseguito, che la performance individuale sia intrecciata con la performance organizzativa.

Era un obiettivo possibile, secondo il convincimento espresso dallo stesso OIV nella risposta prot. n. 0421 del 18.03.2016 a quesito posto da SMD in merito alle migliaia di istanze prodotte dai lavoratori che chiedevano di conoscere la performance organizzativa del proprio Ente: *"la performance organizzativa… è misurabile, a livello di unità elementare… e si evince, per ogni unità organizzativa, dal complesso degli obiettivi… sottoposti a rilevazione nell'ambito dell'attività di controllo e di gestione"*.

Il non averlo voluto fare, e l'aver voluto ricondurre la performance organizzativa degli Enti del M.D. al grado di raggiungimento degli obiettivi di ciascun *CRA,* e dunque a un livello superiore magmatico e indistinto, segna a nostro avviso un punto di arretramento significativo rispetto alla esigenza, fortemente avvertita dai lavoratori, di conoscere la performance organizzativa del proprio Ente, rendendo pertanto impossibile l'intreccio tra performance organizzativa a performance individuale e conferisce al nostro sistema di misurazione e valutazione delle performance profili difficilmente riconducibili ai principi di condivisione e di trasparenza ripetutamente affermati nello schema.

2. Osservazioni sui contenuti del documento e proposte.

Capitolo 1 – Presentazione dell'Amministrazione

Punto 1.1 – Missioni e principali attività del Ministero della Difesa (pag. 4)

Nella descrizione dell'Amministrazione della Difesa e dei suoi compiti istituzionali poggia l'intera costruzione del ciclo della *performance*.

Colpisce quindi constatare come l'enunciato conclusivo: *"Appare evidente che l'attuazione….. , di cui ai paragrafi successivi*" definisca, da una parte, l' "output" della Difesa alla stregua di un "bene pubblico puro" - conseguentemente svincolato dalle logiche di valutabilità di un servizio tipicamente reso al singolo cittadino - dall'altra vi innesti il ciclo della performance e il discendente sistema di misurazione, con cui valutare i propri dipendenti civili.

Una discrasia che ha lo scopo di giustificarne l'impianto e lo scollamento evidente tra performance organizzativa e individuale.

Punto 1.3 Il personale (pag. 8)

Lo spazio maggiore del paragrafo è curiosamente dedicato più al personale non interessato dal sistema di valutazione (il personale militare pari a circa 200.000 unità) che non a quello direttamente interessato (il personale civile pari a circa 23.000 unità) che, bontà dell'estensore, viene benevolmente giudicato "risorsa essenziale" ma a mero "supporto" della componente dominante.

Capitolo 2. Performance organizzativa

In esso sono illustrati i principi e i criteri metodologici utilizzati per l'elaborazione dell'intero ciclo della performance organizzativa, dalla definizione degli obiettivi (strategici e strutturali) discendenti dalle priorità politiche individuate dal Ministro per il conseguimento dei fini istituzionali, fino alle varie responsabilità e agli ambiti in cui la performance è misurata e valutata.

In tale contesto appaiono in tutta la loro evidenzia le contraddizioni rilevate nel capitolo di presentazione.

In effetti, tale discrasia sembra funzionale all'introduzione di macro-obiettivi (strategici e strutturali) definiti solo a livello di Autorità di vertice e di obiettivi operativi - comunque a livello di Organi programmatori – che mai si traducono concretamente in obiettivi di performance organizzativa individuabile a livello di Ente.

Appare del tutto inverosimile che l'estrapolazione di detti obiettivi "di struttura", come indicato dall'OIV, sia lasciata alla competenza dei singoli Dirigenti di Ente mediante l'esegesi degli obiettivi operativi (a questo proposito, si veda la sezione delle schede di valutazione individuali in cui si richiede di collegare gli obiettivi della struttura di appartenenza con la performance individuale).

Sembra invece più plausibile affermare che il modello adottato non consenta di individuare un concreto collegamento tra la performance organizzativa discendente dai macro-obiettivi assegnati e quella individuale del personale delle aree funzionali.

Punto 2.1 – Finalità e criteri ispiratori (pag. 9)

L'intento del documento continua ad essere quello di proporre il *"Sistema di misurazione e valutazione della performance*" come uno strumento "trasparente e condiviso" (pag. 9).

Tuttavia l'aggettivo "trasparente", nelle modalità tutte interne di misurazione e valutazione, non sembra poi molto

calzante.

Tanto meno "condiviso", considerato che i rilievi della F.P. in sede di certificazione delle Ipotesi di accordo sul FRD ne fanno un oggetto poco permeabile al contributo sindacale e pressoché sconosciuto e calato dall'alto per ciò che riguarda i destinatari che dovrebbero, perlomeno, conoscere gli obiettivi organizzativi dell'Amministrazione sui quali vengono valutati.

A tale proposito sarebbe interessante proporre la concretizzazione dell'enunciato di pagina 20, in cui si richiamano le previsione dell'art. 14 del D. Lgs. 150 del 2009.

In esso si fa riferimento a "*...i cittadini, anche in forma associata, partecipano al processo di misurazione della performance organizzativa,* …….comunicando …..il proprio grado di soddisfazione per le attività e per i servizi erogati….*".*

Tra tali forme associative, non ben specificate, possono a buon diritto essere annoverate quelle sindacali, a cui è riconosciuta la capacità di essere portatrici di interessi collettivi e quindi idonee a rappresentare quelle forme di partecipazione cui si fa riferimento nel medesimo paragrafo "*.. sia tramite sistemi di rilevazione che assicurino ogni più ampia forma di partecipazione*…."

Il tema viene ripreso a pag. 22 punto b e ciò giustifica la richiesta di essere parte attiva nella valutazione dei risultati raggiunti.

In buona sostanza vorremmo che se l'Amministrazione si dà degli obiettivi non sia sempre e solo lei a misurarli, a valutarli e a darsi il voto.

Punto 2.4 – La misurazione e valutazione della performance organizzativa (pag. 17)

La F.P., con propria nota, ha rappresentato di non aver rilevato nel documento alcun processo metodologico strutturato finalizzato a definire, per ciascun dipendente, un punteggio connesso alla performance organizzativa del CRA di riferimento.

Tale appunto è stato superato inserendo, all'art. 20 comma 5 del CCNI relativo al triennio 2018-2010, i criteri di attribuzione dei premi correlati alla performance organizzativa, giusto quanto previsto ai sensi all'art. 7 comma 6 lett. b) del vigente CCNL Funzioni centrali.

Tuttavia, il comma richiamato, il quale recita testualmente: *"Sono oggetto di contrattazione integrativa nazionale o di sede unica:...(omissis)…b) i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance;"* non riduce l'ambito dello specifico oggetto di contrattazione ai soli criteri applicabili alla componente organizzativa, ma piuttosto all'intero complesso della *performance*, dovendosi intendere, con ciò, che vi sono ricompresi anche i criteri per l'attribuzione dei premi afferenti alla performance individuale.

Si realizzerebbe, altrimenti, una implicita e immotivata ripartizione delle componenti della performance, qui indicata senza ulteriori specificazioni, laddove le parti contraenti- nel corpo del testo contrattuale – hanno sempre reso, quando ritenuto necessario, tale distinzione esplicita.

Per le argomentazioni indicate e allo scopo di rendere omogenea l'interpretazione del testo del CCNL Funzioni centrali utilizzata per la formulazione dell'art. 20 comma 5 del CCNI, proponiamo che in occasione di successive contrattazioni integrative di cui all'art. 2 comma 3 del vigente CCNI siano inseriti, quale materia di contrattazione integrativa, i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance individuale.

L'ultimo paragrafo di pag. 18 contiene un relazione interessante tra la presenza di un Dirigente generale civile e il collegamento e l'integrazione tra la misurazione e la valutazione della performance organizzativa e individuale, che si realizza attraverso l'identificazione dei PO (programmi operativi) e gli obiettivi del suddetto Dirigente generale.

Risulta del tutto naturale domandarsi, perciò,

- Come si realizza tale integrazione *performance* organizzativa-individuale nelle articolazioni del Dicastero (SS.MM, per esempio) dove i dirigenti generali civili non sono presenti?
- Che conseguenze determina, a cascata, sul sottostante personale civile delle aree funzionali?
- Di nuovo, come si individua il collegamento tra performance organizzativa e individuale per detto personale?

Capitolo 3. Sistema di misurazione e valutazione della performance individuale del Personale civile – Dirigenziale e delle aree funzionali.

Punto 3.1 – Campo di applicazione e disposizioni generali (pag. 24)

Nel documento in esame l'annosa questione del collegamento tra performance organizzativa e performance individuale viene totalmente scaricata, come già ricordato, sui dirigenti di struttura. (pag. 24 ultimo capoverso) mediante la compilazione della sez. IV per il personale di area III e della sez. III per il personale di Area II (vds. schede di valutazione in allegato H ed I).

Dunque l'assunto è che la performance organizzativa dell'Ente sia perfettamente conosciuta e correlabile all'apporto individuale del singolo, tuttavia rimane nebuloso come si passi dai PO (programmi operativi di terzo livello - il più basso), in capo ai Capi Reparto SMD/SGD o ai Direttori generali, agli obiettivi di ogni singolo Ente e al rispettivo Dirigente; di sicuro nel documento non vi è traccia di un dovere di comunicazione di detto obiettivo organizzativo di struttura al valutato che, dunque, si deve presumere ne sia all'oscuro e debba provvedere autonomamente ad estrapolare gli obiettivi organizzativi di struttura da quelli operativi di vertice e poi adeguarvi il proprio contributo individuale.

In ogni caso il peso, predeterminato, assegnato a tale correlazione è molto basso (10 per Area III e 5 per Area II) evidenziando inequivocabilmente che tutto il sistema è comunque sviluppato per valutare il singolo dipendente in maniera, di fatto, scorrelata dalle performance dell'organizzazione, contrariamente a quanto previsto e dichiarato nello stesso documento.

È opportuno notare, inoltre, come tale correlazione non è nemmeno prevista per il personale ausiliario di Area I, come espressamente indicato nel documento (pag. 25 rigo 18), tanto che non esiste analoga sezione nella scheda di valutazione (allegato I1).

Bisogna quindi concludere che il personale ausiliario non concorre a determinare la performance organizzativa del dicastero?

La sensazione è che vi siano oggettive difficoltà a calare un sistema di valutazione della performance in un mondo complesso e variegato come quello della Difesa e il fatto che non si trovino esempi calzanti di obiettivi da indicare non fa che rafforzare detta convinzione. Per di più quando una parte consistente del personale, quella militare, è sottratta al medesimo sistema di valutazione.

Il processo valutativo è un processo continuo che coincide, di norma, con l'E.F. di riferimento – 1° gennaio-31 dicembre (pag. 26).

Poiché la scheda con l'assegnazione degli obiettivi può essere fornita entro il 20 febbraio (pag. 52 par. 5.3), ciò significa che il dipendente viene valutato per un periodo pari al 16% del totale (ovvero quasi un quinto del periodo di valutazione) senza che conosca gli elementi su cui sarà valutato.

Punto 3.2 – La differenziazione dei giudizi (pag. 26)

La previsione di un "incontro di calibrazione" per ciascuna delle 5 macro-aree organizzative (pag. 27 rigo 7), anziché in sede comune, non ci sembra in linea con gli obiettivi di armonizzazione dichiarati.

E' ipotizzabile che si continuino ad avere, con la suddivisione prospettata nel documento, cinque diversi metodi applicativi dei criteri di valutazione, atteso che il personale civile è presente in tutte le macro-aree, con possibili disomogeneità di valutazione tra le varie macro-aree.

Non sembra, quindi, venga garantito il rispetto dei principi ispiratori che si vorrebbe garantire (pag. 27 rigo 18).

Gli effetti distorsivi sono resi ancor più evidenti dal fatto che le valutazioni del personale della medesima area funzionale/profilo professionale convergono in un unico contenitore, indifferentemente dalla macro-area di provenienza.

Riteniamo più opportuno che "la calibrazione" avvenga in modo uniforme per tutta l'Amministrazione.

In proposito, poi, riteniamo che se la differenziazione dei giudizi deve diventare espressione di un orientamento condiviso da parte di tutta l'organizzazione, quindi anche da parte dei valutati, perché non prevedere che agli *incontri di calibrazione* partecipino anche le rappresentanze dei lavoratori, questi ultimi sicuramente parte dell'organizzazione?

In ogni caso sarebbe opportuno che le risultanze degli incontri di calibrazione fossero almeno comunicati alle OO.SS., in modo che queste possano conoscere i criteri di valutazione necessari a svolgere compiutamente la propria funzione di tutela nei confronti dei lavoratori.

Punto 3.3 – Effetti derivanti dalla valutazione della performance individuale (pag. 27)

Al fine di evitare effetti distorsivi e l'introduzione di deroghe non eque, per il personale delle aree funzionali si richiede lo stralcio del secondo punto "*di altri processi di gestione*……" (pag. 28 rigo 15).

Punto 3.4 – Revisione delle modalità di misurazione e valutazione delle performance individuale (pag. 28)

Si richiede la convocazione di incontri di valutazione degli esiti dell'applicazione del sistema in esame, da tenersi entro il mese di ottobre di ciascun anno.

Si richiede, altresì, di non definire in modo limitativo il contenuto delle proposte di parte sindacale e di modificare in tal senso l'ultimo capoverso).

Capitolo 5. La valutazione e misurazione della performance individuale del Personale delle Aree funzionali

Punto 5.1 – Soggetti e responsabilità (pag. 51)

Si valuta positivamente il fatto che l'Autorità valutatrice possa acquisire informazioni solo da Funzionari/Ufficiali e non già da Sottufficiali ma non è specificato, se il valutato è un Funzionario, quale sia il grado dell'ufficiale che possa fornire gli elementi conoscitivi richiesti.

Se infatti non può essere un altro Funzionario ...*"purchè questi non appartenga alla medesima area funzionale del valutando"* non si chiarisce quale sia il grado minimo che debba possedere l'Ufficiale che deve redigere la nota.

Proponiamo che venga individuato almeno un Ufficiale superiore.

Punto 5.2 – Schede di valutazione: struttura, compilazione, punteggi (pag. 51)

"*L'accertata violazione dei codici di comportamento……da cui sia derivata l'applicazione di sanzioni disciplinari…. costituirà motivo di impossibilità di attribuzione di punteggio massimo….*" (Pag. 52 rigo 11).

Si ritiene che la previsione richiamata rappresenti una forma di punizione ulteriore ed eccessiva rispetto a fattispecie per i quali il soggetto risulta già essere stato sanzionato, sia mediante specifica sanzione disciplinare (con ulteriore, possibile, componente economica), sia con l'esclusione/penalizzazione nelle procedure finalizzate alla progressione economica.

Si richiede di rivalutare tale proposizione, costituente una terza sanzione comminata per la medesima fattispecie illecita, anche con riguardo alla possibilità che il soggetto si sia ravveduto e abbia tenuto un comportamento irreprensibile e proattivo dal punto di vista del contributo lavorativo individuale.

Punto 5.4 – Adempimenti procedurali (pag. 55)

La previsione secondo la quale il vertice di area organizzativa ha la facoltà di impartire modalità applicative e tempistiche specifiche rispetto a quelle indicate dal documento (10 marzo dell'anno successivo a cui si riferisce la valutazione) potrebbe comportare la dilatazione delle tempistiche di pagamento.

Riteniamo sia necessario il rispetto puntuale dei tempi indicati senza alcuna previsione di deroga.

Punto 5.5 – Casi particolari (pag. 57)

In relazione alla enunciazione dei casi di cui al punto 2) (chiusura anticipata del procedimento di valutazione) si chiedi di togliere dalla fattispecie "*assenza continuativa dal servizio del dipendente, o del dirigente valutatore, per un periodo superiore a 60 giorni, per qualsiasi motivo.*" l'opzione ", o del dirigente valutatore," e .si propone, invece, di prevedere nel caso di assenza del dirigente valutatore superiore a 60 giorni, il subentro nella valutazione del dirigente gerarchicamente sovraordinato in analogia con la casistica prevista in caso di sopraggiunto impedimento dell'autorità valutatrice.

Si chiede di capire le ragioni per cui la fattispecie di cui al caso 3) si applichi a periodi di servizio inferiori o pari a 60 giorni e non più a 90gg come sin ora previsto.

Punto 5.6 – Procedure di conciliazione (pag. 58)

Convocazione delle parti in audizione presso l'organo centrale di riferimento.

Si ritiene necessario, in caso di convocazione da parte dell'organo di conciliazione o nel caso l'esito della conciliazione comporti la revisione del giudizio, che i costi di missione sostenuti dall'istante per la comparizione davanti all'organo di conciliazione siano a carico dell'A.D.

Quanto precede al fine impedire che i costi di audizione costituiscano, *de facto,* una riduzione della possibilità del valutato di proporre istanza di revisione.

Allegato H - Scheda valutazione personale Area III.

La sezione III valuta il rendimento sugli obiettivi assegnati nell'ambito organizzativo di impiego.

È una voce prevista solo per l'Area III e presuppone l'esercizio dei compiti e delle funzioni organizzative e gestionali proprie di un funzionario che ha la reggenza di una unità organizzativa, a cui possono essere attribuiti specifici obiettivi (per l'Area II non è prevista l'assegnazione di obiettivi).

Riteniamo, pertanto, nel caso in cui il funzionario in valutazione sia posto in posizione di addetto e non di capo Nucleo/Sezione/Ufficio/Servizio, che la III Sezione della scheda di valutazione sia eliminata ed il relativo punteggio diversamente assegnato.

Allegato I1 - Scheda valutazione personale Area I.

Non risulta tutt'ora presente la sezione nella quale viene valutato il collegamento con gli obiettivi della struttura di appartenenza.

Non riteniamo sia accettabile che il personale di area I venga considerato non in grado di contribuire, con il proprio apporto, al raggiungimento degli obiettivi organizzativi del proprio Ente e, per estensione, a quelli del Dicastero di appartenenza.

Chiediamo, come fatto sino ad ora, che la scheda di valutazione sia unica per la I e la II area funzionale.

Si ringrazia della cortese attenzione.

IL COORDINATORE GENERALE
Maria Pia BISOGNI

IL COORDINATORE GENERALE AGG.
Pasquale BALDARI

Roma, 18 novembre 2021

MINISTERO DELLA DIFESA

LA PERFORMANCE NEL MINISTERO DELLA DIFESA È UNA FINZIONE INUTILE E PERICOLOSA

Si è appena concluso l'incontro a Persociv sull'aggiornamento del sistema di Valutazione della Performance. Accanto ai rilievi tecnici avanzati al tavolo, FP CGIL CISL FP e UIL PA hanno posto, da anni, un rilievo politico che tutti fanno finta di non vedere:

La Performance nel Ministero della Difesa è una finzione!

Una recita inutile e pericolosa la cui procedura appare di fatto inapplicabile perché, inizialmente concepita per incentivare la concorrenza nella produzione di beni privati e non nell'erogazione di servizi pubblici, nel Ministero della Difesa appare slegata dalla realtà e non coerente con la complessità delle lavorazioni presenti.

La procedura in argomento prevede, infatti, di verificare "la pertinenza dell'incarico" rispetto ai profili posseduti e delineati nel CCNL, ma è inconciliabile con la realtà dell'impiego effettivo dei dipendenti che da anni ha travalicato la rigidità del sistema classificatorio e delle aree, e che solo ora, con l'auspicabile rinnovo del contratto nazionale delle Funzioni Centrali, sarà possibile risolvere.

Sono, dunque, disattese le disposizioni che prevedono l'attribuzione di compiti coerenti al profilo professionale posseduto dai dipendenti, visto che l'impiego effettivo dei lavoratori è spesso diverso dall'inquadramento nel N.S.C., con il risultato che, o le schede riportano obiettivi attinenti il profilo ma non corrispondenti alla realtà delle mansioni svolte, oppure compiti e obiettivi riportati non sono previsti dal profilo di appartenenza.

Ausiliari che non fanno gli ausiliari, addetti che da anni sperano di diventare assistenti con una differenza tra i due profili che nessuno ha mai compreso perché superata dalle esigenze lavorative e dalla necessità di garantire, comunque, prestazioni e servizi.

E' evidente che la Valutazione della Performance così come strutturata appare ideata per una realtà lavorativa di poche persone con funzioni amministrative che, di certo, non è quella della Difesa con i suoi stabilimenti industriali dove lavorano migliaia di dipendenti con profili professionali di tutte le categorie.

Continuiamo ad assistere alla compilazione delle schede come mero adempimento burocratico (che rappresenta il vulnus più grave di ogni sistema di valutazione), dove gli obiettivi affidati sono spesso generici e avulsi da un processo organizzativo predefinito, non misurabili in termini concreti e chiari (e quindi nemmeno migliorabili), non correlati alla quantità e alla qualità delle risorse umane, tecnologiche ed economiche disponibili.

Fp Cgil Cisl Fp e Uil Pa ritengono necessario ribadire a chiare lettere quello che, per quanto risulta, pensano, ma non possono pubblicamente sostenere, anche tutte le articolazioni dell'A.D.:

la Performance adottata nella Difesa è inapplicabile e dannosa per i lavoratori.

Il re è nudo, e non dobbiamo temere di affermarlo.

FP CGIL	CISL FP	UIL PA
Francesco Quinti	Massimo Ferri	Carmela Cilento
Roberto De Cesaris	Franco Volpi	

UIL

1. Bene il concetto di misurazione della Performance organizzativa ed individuale.
2. Persistere nella diversificazione dei giudizi senza che per il personale militare valutatore il mancato rispetto di tale indicazione abbia delle conseguenze, significa non trattare con omogeneità tutto il personale.
3. Pag.28 – 3.3 EFFETTI DERIVANTI DALLA VALUATZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE. Chiarire in che modo la valutazione ha effetto sulla prestazione del lavoro in modalità agile e sull'individuazione dei percorsi formativi.
4. Pag. 51 – 5.1 SOGGETTI E RESPONSABILITA'. Chiarire eventuali figure intermedie che funzione hanno.
5. Pag. 52 – 5.2 SCHEDE DI VALUTAZIONE: STRUTTURA, COMPILAZIONE, PUNTEGGI. Quale norma prevede che in caso di provvedimenti disciplinari non possa essere dato 100? La valutazione è sui compiti e sul comportamento del dipendente relativo al contesto lavorativo. Un eventuale provvedimento disciplinare non sempre ha ricadute sul risultato e spesso attiene a fatti non inerenti al lavoro. E perché pari od inferiore a 70?
6. Pag. 53, 6° paragrafo, ultimo periodo: aggiungere la parola "eventualmente" prima delle parole "connesse implicazioni disciplinari"; altrimenti qualche comandante oscurantista o uomo di cappa e spada, potrebbe interpretare che anche se la comunicazione della valutazione o della scheda che assegna compiti e obiettivi sia tecnicamente irricevibile o meriti un ricorso si debba preventivamente passare per il rilievo disciplinare.
7. Pag. 54 – il valutatore compila la scheda attribuendo "per ciascun obiettivo, un 'coefficiente di valutazione' mediante il ricorso a una scala di valori, compresa tra 0 e 1, esprimibile fino alla seconda cifra decimale".
   Premesso che si tratta di valutare la quantità di rendimento sugli obiettivi assegnati nell'ambito organizzativo di impiego e che nel CCNI 2021-2023 la retribuzione della performance organizzativa individuale è calcolata, per tutte le aree, con esplicito riferimento quantitativo alla quantità, pur se misurata in base alla presenza, è ovvio che l'elemento quantitativo debba considerarsi, nelle diverse quantità di prestazione lavorativa resa, anche per la componente organizzativa della performance individuale, in considerazione della diversa quantità di obiettivi assegnati e realizzati (3^ area) e dell'elemento di collegamento con la struttura di appartenenza (2^ area); **per la 1^ area manca l'elemento organizzativo**: deve essere aggiunto.
   Tale esigenza risulterà evidente ove si consideri il caso di chi ad esempio versi in situazione di part-time o neoassunto, ma anche di tutti i casi di chiusura anticipata (punto 5.5, (2)). Corrispondentemente, ove i target/elementi di collegamento siano stati opportunamente ridimensionati, il punteggio massimo raggiungibile dovrà proporzionalmente essere utilizzato per definire il coefficiente di ridimensionamento delle classi di punteggio a cui far

corrispondere i livelli di performane individuale: eccellente, più che adeguato, adeguato, parzialmente adeguato e non adeguato.

8. Pag. 55 – 5.4 ADEMPIMENTI PROCEDURALI. Il riferimento al 20 gennaio deve considerarsi un refuso?

9. Pag. 56 – 5.4.1 DELEGA DEGLI ADEMPIMENTI. Cosa si intende per comunicazione delle schede? Apertura o chiusura delle stesse? E, in caso di delega, eventuali osservazioni da parte del valutato come possono essere fatte? E il colloquio previsto a pag.54 come viene fatto?

10. Pag. 57 – 5.5 CASI PARTICOLARI. Chiarire il significato della dicitura "collocamento in disponibilità". Perché il periodo massimo di assenza per la mancata valutazione è di 60 giorni e non più di 90?

11. Pag. 59:- 5.6 PROCEDURA DI REVISIONE/CONCILIAZIONE. La proposta di conciliazione deve acquisire il consenso del solo valutando ricorrente e non anche quello del valutatore, altrimenti a che serve la conciliazione: la possibilità del valutatore di rifiutare la proposta di conciliazione eliminerebbe la necessaria terzietà della PA che è già rappresentata, in conciliazione, dall'organo di vertice di riferimento presso cui pende la conciliazione stessa. Peraltro la procedura così come prospettata nella bozza non sarebbe di conciliazione, ma soltanto una messa a disposizione di buoni uffici tra le parti in lite. Inoltre la procedura di conciliazione è ammessa solo in caso di conferma del precedente giudizio del valutatore; avverso il giudizio di valutazione modificato non è ammessa procedura di conciliazione. Ciò va modificato nel senso che la procedura di conciliazione sia sempre possibile.

12. Nel caso in cui il personale civile sia sottoposto ad un militare dovrebbero definirsi comunque gli obiettivi assegnati all'unità organizzativa gestita da quest'ultimo perché sono necessari al fine di poter misurare e valutare la performance organizzativa del personale civile dipendente.

13. Comunicazione all'interessato (che non sia in stato di assenza prolungata) dei contenuti della scheda degli obiettivi assegnati entro il 20 febbraio mediante convocazione ovvero qualunque modalità alternativa idonea a garantire la conoscenza del documento:
prevedere che in caso di modalità diversa dalla convocazione, in caso di mancata risposta di presa visione da parte dell'interessato lo stesso deve essere comunque convocato per avere certezza dell'avvenuta presa visione (in caso di pec o di comunicazione via adhoc l'interessato potrebbe avere difficoltà tecniche o stati personali inabilitanti – malattie - che di fatto gli impediscono di prenderne effettivamente visione); ove l'interessato si rifiuti di soddisfare la comunicazione l'autorità valutatrice redigerà apposita nota da notificare all'interessato: stavolta sarannno sufficienti la pec o adhoc.

14. In caso di dipendenti da più valutatori contemporaneamente si dovrà fare una media aritmetica ponderata rispetto ad un peso che valuti la differenza percentuale d'importanza dell'incarico principale e degli altri (non ha senso ponderare rispetto al numero dei giorni visto che tutte le attività sono svolte tutti i giorni lavorati nell'anno).

5

LA VALUTAZIONE E MISURAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE DEL PERSONALE DELLE AREE FUNZIONALI
MANUALE OPERATIVO

5.1 soggetti e responsabilità – pag. 51

terzo capoverso: Nei casi in cui l'Autorità valutatrice non abbia alle proprie dirette dipendenze il valutando, potrà acquisire, dal soggetto che direttamente lo impiega, nel solo caso in cui si tratti di ufficiale/funzionario, una nota con i necessari elementi conoscitivi per la formulazione della valutazione, purché questi non appartenga alla medesima area funzionale del valutando.

Osservazione: questa ipotesi si verifica spesso nella III Area, ogni volta che tra il Dirigente e il valutando - Funzionario della III Area (titolare o meno di unità organizzativa intermedia o posizione organizzativa) – è funzionalmente preposto un altro funzionario della III Area, in posizione sovraordinata.
In questo caso la valutazione diretta del Dirigente potrebbe essere carente o superficiale.
Forse bisognerebbe togliere il divieto, trattandosi di mera nota conoscitiva e non di un vero e proprio giudizio.

5.1 soggetti e responsabilità – pag. 52

secondo capoverso: In conformità a quanto previsto dal citato comma 5 – bis si disciplina la valutazione negativa come di seguito:

Osservazione: si dovrebbe aggiungere all'inizio dell'elenco:
- dovrà comunque tenersi sempre conto dei principi di proporzionalità e meritevolezza della sanzione disciplinare;

5.3 procedura di valutazione del personale della I, II e III area funzionale – pag. 53

ultimo capoverso – secondo punto dell'elenco: in presenza di criticità, evidenziate dalle parti nel medesimo allegato N, si procede a colloquio (opportunamente riscontrato a mezzo di verbale da trattenere agli atti);

Osservazione: bisognerebbe precisare soggetti e modalità della verbalizzazione ed eventuale ruolo sindacale.

5.3 procedura di valutazione del personale della I, II e III area funzionale – pag. 54

quinto capoverso: Alla fine del suddetto procedimento sarà determinato il punteggio finale. Tale punteggio verrà attribuito, in via sperimentale, a valle di apposito colloquio con funzione di feedback e riorientamento/rinforzo (opportunamente riscontrato a mezzo di verbale da trattenere agli atti).

Osservazione: come sopra.

./.

5.3 procedura di valutazione del personale della I, II e III area funzionale – pag. 55

terzo capoverso (dopo il box): A conclusione del colloquio con funzione di feedback e riorientamento/rinforzo, il valutato potrà compilare il questionario di valutazione del processo di valutazione in allegato R . Gli esiti dei questionari saranno visionati dal valutatore del valutatore e potranno essere oggetto di verifica da parte della struttura tecnica di supporto all'OIV.

Osservazione: la procedura di compilazione/consegna/comunicazione presenta alcuni dubbi circa la garanzia dell'anonimato.

5.5 Casi particolari – pag. 57

primo capoverso – punti 1, 2, 3:

Osservazione: il periodo di assenza continuativa che determina la chiusura anticipata e la mancata valutazione passa dai precedenti 90 giorni agli attuali 60 giorni: perché?
Bisognerebbe prevedere oltre alla sostituzione del valutatore assente con il valutatore gerarchicamente subordinato, anche il caso inverso.

5.6 Procedura di revisione /conciliazione – pag. 59

sesto capoverso: Ove sulla proposta di conciliazione sia stato acquisito il consenso delle parti, il citato organo [di vertice centrale] provvede, su tale base, a modificare la scheda di valutazione finale. In nessun caso la valutazione può essere modificata in pejus.

Osservazione: non si comprende bene il ruolo dell'organo di vertice superiore se, nel caso di proposta di conciliazione che modifica la valutazione iniziale, è necessario anche il consenso del valutatore.

Alla c.a. DIREZIONE GENERALE per il PERSONALE CIVILE – ROMA

Oggetto: Osservazioni sistema di misurazione della performance individuale – DM 10/11/2015

Il processo di formazione e di realizzazione del Sistema si articola in una serie di fasi fra loro strettamente collegate (definizione, adozione, attuazione e *audit*) in ognuna delle quali possono essere identificati i soggetti che vi partecipano.

All' interno del Sistema devono essere chiaramente individuati i soggetti/strutture responsabili per ogni fase del processo di misurazione e valutazione della *performance*

In generale, l'attuazione del Sistema è rimessa ai seguenti soggetti:

a) **Organo di indirizzo politico-amministrativo**:

- valuta, con il supporto dei dirigenti, l'andamento della *performance* organizzativa, proponendo, ove necessario, interventi correttivi in corso d'esercizio;
- assegna gli obiettivi strategici ai dirigenti di vertice;
- valuta la *performance* individuale dei dirigenti di vertice, su proposta dell'OIV.

b) **Dirigenza**:

- applica la metodologia di misurazione e valutazione prevista nel Sistema;
- assegna gli obiettivi al proprio personale ed esegue la valutazione dello stesso;
- interviene in tutta la fase del processo di misurazione e valutazione, segnalando eventuali criticità rilevate.

c) **Personale**:

- interviene in tutto il processo di misurazione e valutazione, come soggetto che deve essere informato e coinvolto nella definizione degli obiettivi e dei criteri di misurazione e valutazione.

d) **Organismo Indipendente di Valutazione**:

- esercita le attività di controllo strategico di cui all'art. 6, comma 1, del D. Lgs. n. 286/1999, e riferisce, in proposito, direttamente all'organo di indirizzo politico-amministrativo;

- misura e valuta la *performance* di ciascuna struttura amministrativa nel suo complesso;

- propone al"organo di indirizzo politico-amministrativo la valutazione annuale dei dirigenti di vertice;

- valida la Relazione sulla *performance*.

- propone all'organo di indirizzo politico-amministrativo la valutazione annuale dei dirigenti di vertice;

- valida la Relazione sulla *performance*.

In un Sistema adeguato, dunque, il punto di partenza è costituito dalla *performance* organizzativa che riguarda la definizione della strategia, e quindi degli *out come* e relativi obiettivi strategici e operativi; successivamente, il *cascading* permette di arrivare, secondo una chiara relazione causale e sistemica, alla valutazione dei Dirigenti, fino agli obiettivi di gruppo e/o individuali.

Il processo di misurazione e valutazione della *performance* individuale va inquadrato nel più ampio contesto della *performance* organizzativa, dal quale discende in maniera integrata.

Il processo in oggetto è volto al miglioramento continuo della *performance*: il suo scopo non è la definizione di un giudizio, ma la definizione di azioni di miglioramento, con riferimento sia alla *performance* individuale, sia all'efficacia del Sistema nel suo insieme.

Tra l'altro, nel Sistema manca una vera metodologia di definizione di obiettivi, indicatori e target. Appare evidente che l'Amministrazione deve prevedere al proprio interno le risorse umane, finanziarie e strumentali necessarie per attuare il ciclo di gestione della performance che non dovrebbero essere attinte dal Fondo Unico di Sede destinato alla produttività delle articolazioni degli Enti.

Tra le criticità, meritevoli di attenzione, verificatesi nell'osservanza delle norme contenute nel Decreto, particolare preoccupazione è emersa tra il Personale

impiegato in mansioni diverse, in attesa di riconversione professionale o comandato in servizio presso altre Amministrazioni a cui alcuni Dirigenti non hanno predisposto la scheda in attesa di ulteriori chiarimenti.
Inoltre, ulteriore criticità deriva dalle procedure riguardanti il ricorso di seconda istanza prodotto dal dipendente, poiché il punteggio rivisto da parte della Commissione nominata allo scopo, non ha carattere decisionale nei confronti dell'autorità valutatrice, la quale può non accettare detta decisione, come rilevato peraltro anche dall'Ufficio di Gabinetto del Ministro.
Tanto al fine di evitare i costi che graverebbero solo sul dipendente, costretto suo malgrado, a rivolgersi presso il Giudice del Lavoro.

Per le suesposte osservazioni, venendo meno il principio fondamentale del Cascading, più volte richiamato dalla CIVIT in diverse delibere oltre che una previsione espressa di una procedura di conciliazione ai sensi dell'art. 410 c.p.c. da affiancarsi a quella prevista nel Sistema di Valutazione, questa O.S. contrasterà con tutti i mezzi tale sistema che per la specificità dei compiti e funzioni svolti dal Personale Civile è già stato definito inapplicabile nel Nostro Dicastero.

Roma 17/11/2021

Coordinamento Nazionale Difesa
F.to Sig. FERRULLI Costantino

Coordinamento Nazionale Difesa
difesa@confintesafp.it

CONFINTESA FUNZIONE PUBBLICA
già Federazione Intesa F.P.

***2021** – Anno della Promozione dei Giovani*

Roma, 29 novembre 2021

Al Presidente della delegazione trattante
Dott.ssa Gabriella Montemagno

Osservazioni su nuovo Sistema di valutazione

- Preliminarmente, nonostante si prenda atto dello sforzo effettuato in questa nuova stesura del Sistema di valutazione dell'AD, di adeguare il più possibile tale Sistema alla peculiare struttura del nostro dicastero, non ci si può esimere dal sottolineare nuovamente come il "punto debole" di questo Sistema di valutazione, come dei precedenti tentativi, sia comunque quello di non risolvere la problematica commistione tra valutatori civili e valutatori militari: mentre i dirigenti civili sono valutati sulla propria capacità valutativa dimostrata nei confronti dei collaboratori civili, i valutatori militari non lo sono; tale voce non costituisce, infatti, uno dei parametri sul quale vengono essi stessi valutati; questo, a nostro avviso, finisce comunque per inficiare il funzionamento dell'intero sistema valutativo nell'AD.

- In merito alla differenziazione, riteniamo che nella valutazione non può essere un criterio obbligatorio ma qualora fosse indispensabile andrebbe applicato in tutte le aree e non solo a quelle funzionali.

- Il previsto collegamento tra la performance organizzativa e quella individuale, seppur ampiamente previsto dalla norma e dalle Linee guida di FP, potrebbero creare l'assurdo paradosso di penalizzare i dipendenti che operano in enti con strutturale carenza di personale – di conseguenza con presumibili maggiori carichi di lavoro pro capite – tali dipendenti potrebbero vedersi penalizzare proprio da una minore valutazione della *performance* organizzativa dell'ente di appartenenza. Più in generale comunque si sottolinea come la misurazione della performance organizzativa sia rimasta, sin dalla sua introduzione, un parametro astratto, un mero calcolo matematico che a questo punto influirebbe in modo diretto sulla valutazione del personale civile appartenente alle aree funzionali (3^ e 2^) tramite *l'elemento di collegamento con gli obiettivi della struttura di appartenenza,* come previsto dalla precedente direttiva ma solo per la valutazione della dirigenza.

Corso del Rinascimento, 24 - 00186 Roma – C.F.97619480581
pec: difesa@pec.confintesafp.it - http://difesa.confintesafp.it/ - Tel. 06.4745300 Fax 06.233.225.016

Roma, 29 novembre 2021

- Si segnala positivamente l'introduzione degli *incontri di calibrazione,* da tempo previsti dalle Linee guida della FP che, soprattutto in un dicastero "atipico" come quello della Difesa, dovrebbero consentire una maggiore uniformità dei criteri di giudizio tra le macroaree ma soprattutto tra valutatori civili e valutatori militari.

- In merito alla procedura di conciliazione, cui il valutato può ricorrere in caso di disaccordo dopo aver richiesto il riesame al dirigente valutatore, si segnala che sarebbe opportuno, al fine di garantire la terziarietà della Commissione di conciliazione, che la stessa venga istituita presso l'OIV o, in subordine, prevedendo che i ricorsi siano esaminati da una commissione diversa da quella istituita presso l'organo di vertice centrale cui il ricorso si riferisce; ciò proprio al fine di garantire l'imparzialità e l'indipendenza dei componenti della stessa rispetto al dirigente valutatore.

- Infine, ma di particolare rilievo, corre l'obbligo di segnalare che sembrerebbe opportuno che la direttiva, come il precedente testo, facesse espresso riferimento alla tutela alla maternità riconosciuta dal Dlgs 150/2009, così che i periodi di astensione previsti dalla normativa a tutela di tale istituto, non influiscano sulla valutazione.

Il Coordinatore Nazionale Difesa
Alessandro Coen

Corso del Rinascimento, 24 - 00186 Roma – C.F.97619480581
pec: difesa@pec.confintesafp.it - http://difesa.confintesafp.it/ - Tel. 06.4745300 Fax 06.233.225.016