



Coordinatore Nazionale Difesa
g.lustrissimimi@uglintesa.it

Ministeri – Agenzie Fiscali – EPNE – Università – Ricerca - Enti ex art. 70

Al Sottosegretario di Stato alla Difesa
On. Domenico Rossi

OSSERVAZIONI SULLA BOZZA DI DIRETTIVA SULLA MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

OSSERVAZIONI DI CARATTERE GENERALE

Prima di entrare nel merito del sistema di valutazione del personale civile lo scrivente coordinamento ritiene necessario fare alcune considerazioni e sottolineare alcune criticità.

In merito alla struttura dell'attuale OIV si ritiene opportuno prevedere al vertice dell'organizzazione una figura dirigenziale civile, parimenti a tutte le altre Amministrazioni. Tale incarico potrebbe essere attribuito a una figura dirigenziale generale assegnandole la presidenza come doppio incarico e quindi senza avere la necessità di individuare nuove figure dirigenziali.

Nella parte introduttiva del documento sul sistema di valutazione si fa spesso riferimento alla specificità insita nell'amministrazione Difesa *"rappresentata dai suoi scopi istituzionali di difesa e sicurezza"*.

Sarebbe opportuno che si tenga conto di dette specificità iniziando un "percorso politico" per il riconoscimento della specificità del personale civile della Difesa che per le sue attività si differenzia dal personale di qualsiasi altro Dicastero del comparto ministeri.

Il Coordinamento Ugl Intesa Difesa auspica che tale percorso venga intrapreso nel più breve tempo possibile anche attraverso la modifica/integrazione della normativa di riferimento come già accaduto negli scorsi anni per altra categoria di lavoratori del comparto ministeri.

Una altra criticità è data dalla attuazione della legge delega di revisione dello strumento militare. Non si comprende come sarà possibile assegnare degli obiettivi (che dovrebbero essere legati agli obiettivi della performance organizzativa) ai lavoratori che operano negli enti che sono e saranno chiusi, accorpati e riorganizzati. Come è noto tale situazione perdurerà almeno sino al 2024 salvo proroghe. E' noto anche che ci potremo trovare, come già successo in passato con la spending, ad avere anche provvedimenti governativi di carattere riduttivo riguardanti la P.A., che si andrebbero a sovrapporre alla legge delega con ricadute negative per i lavoratori presenti nella Difesa.

La performance individuale deve essere necessariamente subordinata a quella di Amministrazione/unità organizzativa, nonché, la valutazione individuale, non può essere scissa dal raggiungimento dell'obiettivo dichiarato del dirigente, ma deve essere strettamente correlata.

Ponendoci nelle vesti del valutatore, ci chiediamo come valutare realtà lavorative composte da entrambi le componenti, che in modo indistinto hanno dato esecuzione ad una attività, e successivamente, valutare la sola componente civile che ha operato in un ambito di interdipendenza tra le due componenti.



Appare pertanto evidente la non opportunità, a giudizio dello scrivente, che il personale civile sia valutato dal personale militare. La non opportunità è dato dal fatto che non si comprende come personale con stato giuridico e sistema di valutazione differente possa essere chiamato a valutare il personale civile della Difesa. Per questa stessa motivazione sono state espresse precedentemente le osservazioni sulla presidenza dell'OIV, e forti perplessità sull'attuale modello organizzativo ed ordinamentale. Inoltre ci preme sottolineare che proprio per le peculiarità delle attività delle Forze Armate il personale militare è spesso sottoposto ad un cambio dell'incarico. Tali movimentazioni non possono evidentemente garantire che la valutazione della performance sia attuata con continuità e soprattutto dallo stesso dirigente che ha assegnato gli obiettivi.

OSSERVAZIONI NEL MERITO

Premesso che, per lo scrivente coordinamento, la codifica dei passaggi da effettuare in una direttiva deve essere in maniera particolare incentrata sul contenimento di un eventuale contenzioso e sul contenimento di un danno da una eventuale valutazione negativa si osserva e si chiede quanto segue:

punto 1.4 - Procedura di valutazione del personale della terza area funzionale (pag. 5) e punto 1.5 Procedura di valutazione del personale della prima e seconda area funzionale (pag. 6)

Nella parte relativa ai correttivi dei *targets* prevedere **l'obbligatorietà del monitoraggio del processo di valutazione da parte del valutatore** e di tutti gli altri step che ne conseguono.

Si chiede di modificare:

- “...il processo di valutazione è aperto alla **possibilità** che”;
- “- il valutatore **possa** effettuare verifiche intermedie...”;
- “...il valutatore **potrà** avvertire i dipendenti per i quali si profila una valutazione insufficiente...”

codificando, definendone possibilmente anche le tempistiche, tutti i passaggi finalizzati a eventuali correttivi dei *targets*.

Si chiede inoltre che il dipendente delle aree funzionali possa chiedere al proprio valutatore un colloquio al ricorrere di particolari circostanze che siano ostative al raggiungimento degli obiettivi e la attivazione di eventuali correttivi dei *targets* **facendosi eventualmente assistere da un rappresentante sindacale e/o da una persona di fiducia** così come previsto nel punto 1.8 Procedure di conciliazione (pag. 8).

Inoltre la Ugl Intesa Difesa chiede che vengano previsti dei passaggi di confronto sindacale sui tavoli locali. Tali passaggi potranno essere previsti formalmente nel CCNI Difesa allo stesso modo di altre Amministrazioni (vedi CCNI INPS e altri) che formalmente prevedono dei confronti con le RSU e OO.SS. qualora ci siano risultanze negative in merito alla valutazione di lavoratori dell'ente. Si rammenta che i CCNI che prevedono tali passaggi di confronto con le parti sociali sono stati certificati dalla Funzione Pubblica.



Coordinatore Nazionale Difesa
g.lustrissimimi@uglintesa.it

Ministeri – Agenzie Fiscali – EPNE – Università – Ricerca - Enti ex art. 70

Conseguentemente questo Coordinamento non concorda su una stesura di elenchi nominativi per area organizzativa. E' evidente che una stesura di un elenco che vada a "raccolgere" le singole valutazioni di ente in un elenco unico di area organizzativa può falsare le risultanze finali. E' nostra convinzione che tenuto conto dei diversi metri di giudizio dei dirigenti chiamati a valutare e delle molteplici e specifiche attività del personale civile della difesa sia più opportuno prevedere elenchi di singola unità organizzativa.

Coordinatore Difesa
Giancarlo Lustrissimi