



Federazione Lavoratori Pubblici e Funzioni Pubbliche

FLP DIFESA

Coordinamento Nazionale



✉ piazza Dante, 12 - 00185 - ROMA - ☎ 06-77201726 📠 06-77201728 - @-mail: nazionale@flpdifesa.it - web: www.flpdifesa.it

NOTIZIARIO n. 2 del 7 GENNAIO 2011

IL GABINETTO CI HA INFORMATO SULLE MODIFICHE NELLA DIRETTIVA SULLA PERFORMANCE INDIVIDUALE
NOVITA' INSUFFICIENTI, FLP DIFESA CONFERMA IL PROPRIO DECISO NO

Con la nota prot. 53428 del 28.12.2010, che alleghiamo in copia al presente Notiziario, il Gabinetto ci ha informato sull' *"ulteriore affinamento"* dello schema di Direttiva riguardante il sistema di misurazione e di valutazione della performance individuale del personale civile, trasmesso alle OO.SS. e di cui al nostro Notiziario n. 139 del 23.11.2010, che recava in allegato anche la richiesta di incontro urgente avanzata dalla nostra O.S.. A leggere la nota del Gabinetto, detto *"ulteriore affinamento"* sarebbe avvenuto a seguito del *"recepimento di alcune osservazioni formulate dalle Parti sociali nel corso della riunione del 1 dic. u.s."*, e consisterebbe nella previsione dell' attivazione di *"piani di miglioramento individuali..... per quel personale che non ha raggiunto risultati ottimali"* e in alcune modifiche della scheda valutativa attraverso il rafforzamento del *"peso assegnato...al rendimento sugli obiettivi assegnati"* e *"l'eliminazione della preimpostazione del peso dei singoli obiettivi"*. Tutto qua? Pare proprio di sì, e così il sistema di misurazione e valutazione della performance è oramai in rampa di lancio.

Essendo gli incontri con le OO.SS. avvenuti a tavoli separati, noi non sappiamo quale o quali sigle abbiamo chiesto le modifiche poi accordate dal Gabinetto; FLP DIFESA, però, non è certamente tra queste, avendo chiesto ben altre cose che riproponiamo all'attenzione dei colleghi, recuperando un ampio stralcio del Notiziario n. 145 del 1.12.2010: *"La nostra O.S. ha quindi dichiarato di non comprendere appieno il senso della "corsa" intrapresa dall'A.D....atteso che nella grande maggioranza delle altre Amministrazioni non ve ne è ancora traccia Una "corsa" che ci appare in un certo qual modo anche abbastanza pericolosa a fronte della complessità della nostra Amministrazione e della coesistenza, al suo interno, di realtà funzionali e professionali profondamente disomogenee tra di loro che, in abbinata ad altri elementi comunque non secondari (permanente fase di ristrutturazione in chiave riduttiva; entrata in vigore del nuovo ordinamento professionale, con tutti i prevedibili problemi annessi e connessi, etc.), disegnano un quadro di difficilissima applicabilità attuale del sistema voluto dal' on. Brunetta e fanno presagire l'apertura di contenziosi diffusi. Infine, a nostro avviso, non va sottovalutata la presenza di contraddizioni non risolte, e in particolare la presenza di Dirigenti militari non valutabili ai sensi del D.Lgs. 150 e la compresenza negli Enti Difesa di militari impiegati in attività di lavoro a stretto gomito dei civili ma, a differenza loro, esclusi da valutazioni legate a premialità (il FUSI è distribuito praticamente a pioggia....). Per quanto precede, abbiamo detto no allo schema di direttiva proposto dal Gabinetto e abbiamo chiesto di bloccarne l'emanazione, chiedendo al contempo l'apertura di un tavolo di confronto tecnico con le OO.SS. finalizzato a una profonda rivisitazione di quella direttiva attraverso: l'individuazione di modelli di misurazione e valutazione della performance modulate per le diverse realtà della Difesa (operative, amministrative/logistiche ed industriali); l'avvio di piani preliminari di formazione per i Valutatori e di informazione dettagliata per i valutandi; l'introduzione del sistema valutativo in via sperimentale e con monitoraggio delle fasi applicative; l'avvio di iniziative tese alla ricerca di soluzioni per ricomporre le contraddizioni di cui sopra".* Ebbene, ci par di capire che nessuna delle nostre richieste ha trovato accoglienza nelle decisioni conclusive, e immaginiamo anche il perché dal momento che le questioni da noi poste andavano al di là dell'operazione di leggerissimo lifting fatto.

Bene, non possiamo che prenderne atto ed esprimere **un giudizio decisamente negativo**. Ora attendiamo di conoscere il testo finale della Direttiva, ma soprattutto attendiamo di vederne gli effetti applicativi: **noi temiamo che vengano impegnate tempi e risorse (umane e finanziarie) in una operazione di mera facciata e l'apertura di contenziosi locali lunghi e aspri.** Il tempo dirà se siamo stati facili profeti!

Fraterni saluti a tutti.

IL COORDINATORE GENERALE

(Giancarlo PITTELLI)



URGENTISSIMO

Ministero della Difesa

GABINETTO DEL MINISTRO

Prot. n. APC/ 57428 17-7-40

Roma, li 23 DIC. 2010

OGGETTO: Schema di direttiva riguardante il sistema di misurazione e valutazione della *performance* individuale del personale civile del Ministero della difesa.

ELENCO INDIRIZZI ALLEGATO

Seguito lettera prot. n. APC/52005/7-7-40 in data 19.11.2010

Si fa riferimento allo schema di direttiva riguardante il sistema di misurazione e valutazione della *performance* individuale del personale civile del Ministero della difesa, trasmesso a codeste OO.SS. con la lettera cui si fa seguito ed oggetto di incontro tenutosi presso questo U.G. in data 1° dicembre 2010.

Al riguardo, si rappresenta che, nel recepire alcune osservazioni formulate dalle Parti Sociali nel corso della riunione, lo schema in parola è stato ulteriormente affinato. In particolare, nella parte relativa agli effetti ulteriori derivanti dall'applicazione del sistema di misurazione e valutazione della *performance*, è stata prevista l'attivazione di piani di miglioramento individuali al fine di consentire un percorso di crescita professionale anche per quel personale (dirigenziale e non dirigenziale) che non abbia raggiunto risultati ottimali.

Inoltre, per quanto concerne il personale non dirigente, allo scopo di ridurre l'impatto del coefficiente di presenza sulla relativa valutazione, si è ritenuto di limitare l'incidenza del coefficiente in parola a due delle tre sezioni della scheda valutativa.

Peraltro, si è altresì proceduto a valorizzare il peso totale assegnato alla III sezione che, riferendosi al rendimento sugli obiettivi assegnati, è direttamente correlata all'attività svolta. In tale contesto è stata anche eliminata la preimpostazione del peso dei singoli obiettivi, previsti nelle singole sezioni.

Ciò premesso, nel rappresentare che, in ottemperanza al decreto legislativo n. 150/2009, il sistema è in corso di approvazione, si evidenzia che potranno essere apportati tutti gli occorrenti successivi aggiustamenti e affinamenti anche alla luce di eventuali ulteriori precisazioni /disposizioni circa l'applicazione della normativa in argomento.

Per completezza, si fa, infine, presente che entrambi i sistemi di misurazione e valutazione della *performance*, di cui al d.lgs. n. 150/2009, una volta approvati, saranno pubblicati sul sito internet istituzionale.

D'ORDINE DEL MINISTRO
IL CAPO DI GABINETTO
(Gen. C.A. Claudio GRAZIANO)

22/12