



FLP DIFESA

Coordinamento Nazionale



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

NOTIZIARIO n. 7 del 17 GENNAIO 2011

ALTRE AMMINISTRAZIONI HANNO DEROGATO, PERCHÉ NO LA DIFESA? FLP DIFESA CHIEDE DI SOSPENDERE LA DIRETTIVA SULLA PERFORMANCE

Con il Notiziario n. 4 dell'11 gen. u.s., abbiamo informato i colleghi che l'Organismo Indipendente di Valutazione (O.I.V.) aveva trasmesso in data 23 dicembre u.s. agli Organi di Vertice dell'A.D., per il successivo inoltrare a tutti i livelli ordinativi, le due Direttive ministeriali concernenti i sistemi di misurazione e valutazione delle *performance*, che riguardano: la prima, la *performance individuale* del personale civile dirigente e non dirigente; la seconda, la *performance organizzativa* degli Enti.

Come i colleghi ricorderanno, mentre la direttiva sulla *performance organizzativa* è stata esclusa da ogni confronto con le Parti sociali, in merito al primo documento, quello relativo alla *performance individuale*, vi è stato, su nostra richiesta, un confronto con il Sindacato, che si è concretizzato in tre quarti d'ora di riunione in data 1 dic. u.s. (si veda il Notiziario n. 145 di pari data), nella quale abbiamo proposto al tavolo alcune nostre considerazioni al riguardo, e conclusivamente, sulla base di queste, abbiamo chiesto il blocco dell'emanazione di quella direttiva e l'avvio di un percorso di ripensamento. Naturalmente, la nostra proposta è stata rigettata, con la motivazione che il termine di entrata in vigore del nuovo sistema fosse perentorio e perciò non derogabile; l'A.D. ha quindi apportato solo alcune modifiche allo schema di direttiva partecipato al Sindacato, recependo alcune istanze di parte sindacale (non sappiamo da parte di chi, comunque), ma mantenendone sostanzialmente l'impianto, e in data 23 dic. u.s. il documento in questione, in abbinata a quello relativo alla *performance organizzativa*, è stato formalmente inviato agli Organi di Vertice della Difesa per l'entrata in vigore a far data dal 1 gen. 2011.

Pur prendendo atto della scelta operata, **FLP DIFESA rimane però convinta che la decisione dell'Amministrazione di andare avanti comunque nell'applicazione del sistema voluto dal Ministro Brunetta possa costituire alla fine un vero e proprio boomerang**, ritenendo noi che il sistema messo a punto dall'OIV, nelle condizioni date attuali della Difesa e su cui ci siamo soffermati nei nostri Notiziari precedenti, possa rappresentare solo una operazione di facciata ed essere foriero di impegni gravosissimi in termini temporali e di risorse (che potrebbero essere utilmente impegnate in altre direzioni) e produrre alla fine l'esplosione di un numero infinito di contenziosi tra dipendenti e Valutatori.

Questa nostra convinzione si è rafforzata e consolidata a seguito di alcuni recenti accadimenti:

- il Ministro Brunetta (sì, proprio lui) e il Ministro Tremonti hanno derogato per le proprie Amministrazioni (Presidenza del Consiglio; Ministero dell'Economia e Agenzie Fiscali), e altre Amministrazioni lo hanno fatto, rinviando l'adozione e l'entrata in vigore del sistema di valutazione delle performance a data da destinarsi, rendendo così evidente che **il termine del 1.1.2011 è derogabile;**
- che **l'impianto di base del nuovo sistema faccia acqua da tutte le parti**, e che vada anch'esso profondamente ripensato, cominciano ad accorgersene in tanti, e tra questi il prof. Pietro Micheli che si è dimesso per questi motivi da membro di CiVIT (vds. l'articolo di Repubblica del 15 u.s., qui allegato);
- la stessa CiVIT (Commissione per la Valutazione, la Trasparenza e l'Integrità delle PP.AA., ex art. 13 del D.Lgs. 150/2009) ha adottato in data 23 dic. u.s. la delibera n. 124 (qui allegata) nella quale fissa il principio che i meccanismi adottati dalle PP.AA. in materia di contenzioso non "rispondano ai requisiti della legge" in quanto debbono essere "terzi e imparziali", cosa che obbligherà verosimilmente anche l'A.D. a mettere mano alla propria direttiva nella parte in questione.

Per quanto sopra, abbiamo inviato al Ministro la lettera allegata nella quale chiediamo la sospensione della Direttiva o la sua applicazione in via sperimentale senza effetti economici sul FUA

Fraterni saluti.

IL COORDINATORE GENERALE

(Giancarlo PITTELLI)



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

Prot. n. 005 / CDN

Roma 17 gennaio 2011

Oggetto: Direttiva sul sistema di misurazione e valutazione della *performance* individuale.

A on. avv. **IGNAZIO LA RUSSA - Ministro della Difesa**
e, p.c.: **onn. SOTTOSEGRETARI DI STATO ALLA DIFESA**
STATO MAGGIORE DIFESA
SEGREDIFESA
PROCURA GENERALE MILITARE C/O CORTE CASSAZIONE
PERSOCIV
AGENZIA INDUSTRIE DIFESA
O.I.V.

Nel corso dell'incontro da noi richiesto del 1 dicembre u.s., avemmo modo di rappresentare alla delegazione dell'A.D., presieduta dal sig. Capo di Gabinetto e che vedeva anche la presenza al tavolo del Presidente dell'OIV, tutte le nostre perplessità in merito ai contenuti dello schema di direttiva ministeriale relativa al sistema di misurazione e valutazione della *performance* individuale. In quella sede, esprimeremo la nostra grande preoccupazione per gli effetti applicativi in una Amministrazione molto complessa e articolata come la nostra, al cui interno coesistono realtà lavorative e professionali profondamente diverse tra loro e che, in abbinata ad altri elementi comunque non secondari (coesistenza di personale militare non valutabile ai sensi del D.Lgs. 150; 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 costruito da CiVIT e da un organismo, l'OIV, in cui continuiamo a pensare che la mancanza al suo interno di una "sensibilità" civile renda più difficile il lavoro di elaborazione. Da qui, la nostra richiesta di sospendere in via temporanea l'emanazione della Direttiva, richiesta alla quale da parte dell'Amministrazione si è risposto di no, adducendo come motivazione la necessità inderogabile di rispettare il termine temporale di avvio del nuovo sistema fissato dallo stesso D. Lgs. 150 al 1.1.2011. E così, in data 23 u.s., la Direttiva, con un impianto sostanzialmente identico a quello dello schema iniziale, veniva trasmessa agli Organi di Vertice per la sua entrata in vigore a partire dal 1.1.2011, in abbinata alla Direttiva sulla *performance* organizzativa, documento escluso totalmente dal confronto con il Sindacato.

Ebbene, on. sig. Ministro, registriamo oggi alcuni fatti nuovi e significativi: l'entrata in vigore del sistema di misura e valutazione ex D.Lgs. 150 è stata rinviato in alcune Amministrazioni importanti (Presidenza del Consiglio; Ministero dell'Economia; Agenzie Fiscali; altre), circostanza questa che rende evidente la possibilità di deroga rispetto al 1.1.2011; i limiti del modello impostato da CiVIT, resi evidenti anche nella lettera di dimissioni dall'Organismo del prof. Pietro Michieli, che richiamano tutti gli attori ad una profonda riflessione; infine, i contenuti della delibera CiVIT n. 124 del 23.12.2010, che parrebbe rendere necessarie alcune modifiche della Direttiva nella parte relativa alla conciliazione.

In relazione a quanto precede, nel rappresentarle la vivissima preoccupazione delle lavoratrici e dei lavoratori civili in merito agli effetti applicativi della Direttiva in questione che lasciano presagire contenziosi diffusi che impegnerebbero necessariamente tempo e risorse dell'A.D., si chiede alla S.V. di voler sospendere l'applicazione della Direttiva differendone l'entrata in vigore ad altra e successiva data o, in via subordinata, di dare ad essa per l'anno in corso una connotazione di tipo esclusivamente sperimentale, al netto comunque di ogni effetto di carattere economico-premiale sulle risorse FUA 2011.

Distinti saluti.

IL COORDINATORE GENERALE
f.to Giancarlo PITTELLI



*Commissione per la Valutazione, la Trasparenza e l'Integrità
delle amministrazioni pubbliche*

DELIBERA N. 124/2010

Sistema di misurazione e valutazione della *performance*: procedure di conciliazione (articolo 7, comma 3, decreto legislativo n. 150/2009).

LA COMMISSIONE

In rapporto all'attuazione dell'articolo 7, comma 3, del dlgs. n. 150/2009, che prevede procedure di conciliazione relative all'applicazione del sistema di misurazione e valutazione della *performance*, sono insorte alcune criticità in ordine alla posizione degli organismi deputati alla funzione di conciliazione, nonché al loro funzionamento presso le singole amministrazioni.

In particolare, le amministrazioni hanno, in molti casi, stabilito che tale organismo sia costituito dalla figura gerarchicamente sovraordinata al "valutatore", alla quale, quindi, potrà rivolgersi il "valutato" nelle ipotesi in cui lo stesso voglia contestare il provvedimento di valutazione adottato nei suoi confronti.

Si ricorda che la delibera n. 104/2010 della Commissione, con riferimento a quanto indicato in via generale dalla legge, precisa che "per procedure di conciliazione si intendono le iniziative volte a risolvere i conflitti nell'ambito del processo di valutazione della *performance* individuale e a prevenire l'eventuale contenzioso in sede giurisdizionale. Nell'ambito della valutazione della *performance* individuale, infatti, per effetto della concreta implementazione del Sistema, potrebbero sorgere contrasti tra i soggetti responsabili della valutazione ed i valutati: a tal fine, occorre definire delle procedure finalizzate a prevenirli e risolverli. (...) occorre, quindi, individuare soggetti, terzi rispetto al valutato e valutatore, chiamati a pronunciarsi sulla corretta applicazione del Sistema, nel caso in cui insorgano conflitti (ad esempio, nel caso di valutazione negativa contestata dal valutato). Occorre inoltre specificare le relative procedure (fasi, tempi e risultanze finali). In ogni caso, la disciplina delle procedure di conciliazione deve ispirarsi ai principi della celerità, della efficacia, della efficienza e della economicità".

Il meccanismo adottato, quindi, dalle amministrazioni, nonostante possa risultare funzionale all'attuazione del sistema di valutazione, non risponde ai requisiti previsti dalla legge, che, come evidenziato, richiedono che l'organo di conciliazione sia esterno alla struttura di appartenenza del valutato, nonché terzo e imparziale, qualità queste che non sono in possesso del soggetto gerarchicamente sovraordinato.

Il meccanismo in questione, infatti, sembra porsi all'interno del procedimento di valutazione, mentre le procedure richieste dalla legge costituiscono una fase eventuale ed esterna a un siffatto procedimento, volta a consentire il raggiungimento dell'accordo tra le parti, tanto che il ricorso a dette procedure è inidoneo, nelle more dell'eventuale attuazione, a sospendere lo svolgimento del procedimento e gli effetti allo stesso conseguenti (a iniziare dalla formazione della graduatoria).

Tanto precisato, risulta, semmai, più coerente con il dettato normativo il tentativo di conciliazione previsto dall'art. 410 cpc, così come novellato dalla recente legge n. 183/2010, in materia di risoluzione delle controversie di lavoro (Collegato al lavoro). A tal riguardo, le amministrazioni potranno eventualmente ricorrere a tale istituto per soddisfare quanto previsto dall'art. 7, co. 3, del dlgs. n. 150/2009.

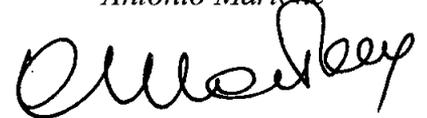
ESPRIME

l'avviso che, salva la possibilità di un intervento del soggetto gerarchicamente sovraordinato, l'esigenza dell'adozione di procedure di conciliazione, ai sensi dell'art. 7, co. 3, del dlgs. n. 150/2009, deve essere soddisfatta o con l'istituzione di un apposito collegio di conciliazione nelle forme anzidette o con l'applicazione dell'istituto di cui all'art. 410 cpc.

Roma, 22 dicembre 2010

Il Presidente

Antonio Martone



LA POLEMICA

Flop della guerra ai fannulloni "Commissione inutile, mi dimetto"

Micheli a Brunetta: troppe pressioni e burocrazia. Nella bufera l'ente di valutazione della Pubblica amministrazione, riforma a rischio

di PAOLA COPPOLA



Il ministro Renato Brunetta

UNA RIFORMA storica, che l'Italia aspetta da anni, divenuta un giocattolo nelle mani della politica. Impantanata tra gli «adempimenti burocratici» che non snelliscono la pubblica amministrazione né migliorano i servizi ai cittadini. E che ora rischia di fallire. Con una lettera-denuncia al ministro Renato Brunetta si consuma l'addio di Pietro Micheli dalla Civit.

La Civit è la Commissione indipendente per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche, che ha un ruolo di primo piano nell'attuazione della riforma. Micheli si è dimesso due giorni fa, torna a lavorare all'estero, uno dei 5 membri nominati a dicembre 2009, arrivato apposta dalla Gran Bretagna, dove era consulente del corrispettivo organismo inglese. Va via perché «non credo vi siano più i presupposti per lavorare», dice. E accusa: a dispetto dei risultati iniziali, i difetti nell'impianto e «i gravi difetti nel modo in cui sta essendo attuata, rischiano di far naufragare» la riforma.

Nelle sue parole c'è il rammarico di chi ha trascorso 150 giorni per il Paese a parlare con dipendenti e amministratori, spiegare il testo, scrivere documenti, e oggi traccia un bilancio negativo. Ritiene che la nota "autorità anti-fannulloni" rischia di perdere la partita perché non ha margini d'azione. «La mia

valutazione attuale - si legge - è che i limiti stiano prevalendo sul cambiamento e i vizi di un sistema da riformare non siano stati affrontati in modo corretto e con l'intensità di energie politiche e risorse economiche che la sfida richiede».

Sotto accusa l'impianto della riforma costruita sui cardini della performance e della valutazione e i poteri della Commissione - finita nella bufera quando il presidente Antonio Martone, anche se non indagato, è rimasto coinvolto nell'inchiesta sull'eolico e la nuova P3 - , che deve indirizzare, coordinare e sovrintendere alle valutazioni dei dipendenti pubblici e garantire la trasparenza delle amministrazioni. Dopo il consenso della campagna anti-fannulloni, la riforma si è concentrata sulla "performance individuale" dei dipendenti.

Premi e sanzioni ne sono stati il fulcro, ma le risorse per i primi sono state azzerate dalla legge di stabilità. L'assenteismo si è ridotto, ma «ha finito per deprimere la reputazione e il senso di appartenenza di tanti», denuncia Micheli. Che tornelli e telecamere non basteranno a rimotivare. «Per rendere la PA più efficiente e competitiva bisogna risolvere i problemi a livello organizzativo e di sistema» suggerisce l'ex membro della Civit «puntando sulla creazione di valore pubblico e la valutazione degli impatti dell'azione amministrativa».

Per chiarire la sua scelta ricorda anche le difficoltà. La Commissione non ha potere ispettivo né sanzionatorio, come il National Audit Office inglese che ha un organico di 800 persone contro le 12 di quello italiano, senza sede propria ma ospitato dagli uffici dell'Aran. La commissione è indipendente solo sulla carta: «Le ingerenze della politica sono fortissime - racconta Micheli - ha un budget di 8 milioni di euro l'anno: la metà va a progetti vagliati da Brunetta e dal ministero dell'Economia». E ricorda che «oltre alle pressioni su come usarli, i fondi stanziati per il 2010 non sono ancora allocati».

Ruolo e compiti si sovrappongono a quelli di altri soggetti che interagiscono con la PA, come la Ragioneria dello Stato. Non manager ma soprattutto giuristi i suoi membri, la cui indipendenza è minata dal fatto che «il governo si riserva di determinare nomine, compensi e ambiti di operatività». E nei prossimi mesi - prevede Micheli - ci sarà un fuggi-fuggi dei ministeri dalla valutazione dei dipendenti, come già è accaduto con l'autoesclusione della presidenza del Consiglio e del ministero dell'Economia.

(15 GENNAIO 2011)
