



Ministero della Difesa

ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

Prot. n. M_D/GOIV/2011/ CONT/A8/0000332

Roma, 7 aprile 2011

Allegati //; Annessi //

Oggetto: Sistema di misurazione e valutazione della *performance* individuale. Individuazione dell'autorità valutatrice per il personale civile non dirigente nella realtà del Ministero della Difesa. Quesito.

**ALLA COMMISSIONE PER LA VALUTAZIONE, LA TRASPARENZA
E L'INTEGRITA' DELLE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE**

ROMA

^^^^

1. Come noto, il Ministero della Difesa per via delle specificità organizzative (attinenti alla "militarità" delle strutture) e funzionali (riferibili alle capacità di difesa e sicurezza nazionale) ha adottato disgiunti ancorché interrelati meccanismi di valutazione delle *performance* organizzativa ed individuale. Ciò, anche in relazione al combinato disposto di cui all'art. 2 D. Lgs. n. 150/2009 e art. 3 D. Lgs. n. 165/2001 in virtù del quale il processo di misurazione e valutazione della *performance* è riferito al solo personale civile della Difesa (per i militari, la valutazione è prevista da altre specifiche fonti normative).
2. Tuttavia, il personale civile da misurare e valutare ammonta a circa 30.600 unità distribuito su oltre 1.100 enti dislocati su tutto il territorio nazionale. Sul totale, i dirigenti sono 107 (per la gran parte in servizio presso gli Enti centrali del Dicastero e per i quali non si sono appalesate difficoltà) e circa 30.500 sono i dipendenti civili "non dirigenti" (inquadri nelle aree funzionali I, II e III e, per quanto di interesse nella presente disamina, il 20% in servizio presso gli Organi centrali ed il restante 80% impiegati negli Enti c. d. periferici). Per tale ultima categoria di personale, in sede di prima applicazione della direttiva concernente il "Sistema di misurazione e valutazione della performance individuale del personale civile del Ministero della Difesa" sono emerse alcune problematiche in merito alla individuazione della c. d. "autorità valutatrice", non ultimo il motivo n. 2 di ricorso al TAR del Lazio proposto dalla Federazione lavoratori pubblici e delle pubbliche funzioni per l'annullamento, previa sospensiva, della già citata direttiva.

/.

3. Nello specifico, il sistema adottato, per la categoria di personale di cui è questione, prevede che la **"valutazione è operata, di massima, dalla prima autorità direttamente sovraordinata al valutando, che ricopre un incarico organicamente attribuito a funzionario od a grado equiparato della carriera militare"** in ossequio al principio che "autorità valutatrice" è chi effettivamente ha alle dipendenze il personale civile, attribuisce gli obiettivi e lo impiega. Proprio tale previsione, in taluni casi, ha fatto insorgere dubbi in merito alla sua effettiva applicabilità alla luce delle generali disposizioni dettate dagli artt. 7 e 9 del D. Lgs. n. 150/2009 e delle linee guida diramate, al riguardo, con apposite delibere di codesta Commissione.
4. Il menzionato principio è stato adottato, anche nella considerazione che l'attività di misurazione e valutazione della *performance* individuale non può semplicemente ricondursi alla mera e formale attribuzione di obiettivi ed – alla prevista scadenza temporale – alla condotta delle formalità per la valutazione ma deve compiutamente svilupparsi – per essere il più possibile oggettiva e credibile - attraverso la diretta conoscenza tra valutatore e valutato e con l'assidua e duratura osservazione da parte del valutatore del "comportamento agito" del dipendente valutato.
- In aggiunta, appare ineludibile chiarire, che si è preso anche atto della **realtà fattuale** del Dicastero, regolarmente **discendente dai previsti provvedimenti ordinativi** che, per quanto ha espresso tratto con la valutazione del personale civile non dirigente, non può non tener conto dei seguenti sintetici elementi:
- personale civile posto alle dirette dipendenze di personale (militare e civile) non dirigente;
 - Enti, Comandi, Stabilimenti, Magazzini, Depositi, ecc. retti da personale (militare o civile) non dirigente e territorialmente dislocati in sedi distaccate e distanti a volte centinaia di chilometri dall'Ente/Comando sovraordinato retto da personale dirigente. Il far risalire la valutazione del personale civile in capo al dirigente sovraordinato, che può non conoscere il dipendente e di sicuro non lo impiega effettivamente, potrebbe risultare fonte di contenzioso;
 - Organismi autonomi, retti da personale (militare o civile) non dirigente, per i quali, in tema di valutazione da far risalire alla figura di un dirigente e possibile contenzioso, valgono le considerazioni di cui al precedente alinea.
- L'analisi, ad onor del vero, va completata con due ulteriori importantissime elementi e cioè:
- il personale civile (dirigente o meno) assegnato alla direzione di Uffici, Stabilimenti, Organismi, ecc. provvede, in ottemperanza alla normativa vigente, alla valutazione del personale militare organicamente collocato alle sue dipendenze, pur non essendo sottoposto al medesimo sistema di valutazione;

- il personale militare non dirigente, sempre in ottemperanza alla normativa vigente, provvede alla valutazione dei militari organicamente dipendenti e non si comprenderebbe la motivazione per la quale non potrebbe valutare il personale civile dipendente. Ove ciò non dovesse essere possibile, è evidente la disparità di trattamento tra le due categorie di personale, di converso, sul principio di reciprocità di cui al precedente alinea. Peraltro, una diversa soluzione metterebbe in forse la stessa autorità del militare/civile responsabile della struttura oltre ad essere elemento fortemente disgregante.
5. Per tutto quanto premesso, anche ai fini dell'adozione di una linea d'azione condivisa e definitiva, nello spirito ed in ossequio ai principi generali dettati dal D. Lgs. n. 150/2009, si chiede a codesta CiVIT un parere sulla problematica rappresentata.
 6. Si resta a disposizione per qualsiasi ulteriore chiarimento si dovesse, al riguardo, rendere necessario.

IL PRESIDENTE

(Amm. Sq. Quinto GRAMELLINI)

ORIGINALE FIRMATO ED AGLI ATTI D'UFFICIO



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

CIVIT - Protocollo Uscita



N.0001430/2011 del 12/05/2011

Roma, 12 MAG. 2011

Amm. Sq. Quinto Gramellini
Presidente dell'Organismo Indipendente
di Valutazione
Ministero della difesa

OGGETTO: quesito sull'individuazione dell'autorità valutatrice del personale civile non dirigente nel Ministero della difesa

Con riferimento alla nota trasmessa in data 7 aprile 2011, la Commissione, nella seduta del 12 maggio 2011, ha valutato il quesito concernente l'individuazione dell'autorità valutatrice del personale civile non dirigente del Ministero della difesa.

Il Ministero, essendo composto da personale con carriera sia civile sia militare, si è dotato di due disgiunti, ancorché interrelati, meccanismi di valutazione delle *performance* organizzativa e individuale. Con particolare riferimento alla categoria del personale civile non dirigente, il Sistema di misurazione e valutazione prevede che "la valutazione è operata, di massima, dalla prima autorità direttamente sovraordinata al valutando, che ricopre un incarico organicamente attribuito a funzionario od a grado equiparato della carriera militare". Su questo profilo, codesto OIV solleva perplessità in ordine all'effettiva applicabilità del Sistema, posta la difficoltà, in molti casi, di una diretta conoscenza tra valutatore e valutato, in ragione del particolare grado di articolazione e ramificazione delle strutture del Ministero.

In secondo luogo, il medesimo Organismo evidenzia una disparità di trattamento tra personale non dirigente civile e quello militare, poiché il primo ha il potere di valutare il secondo, sulla base del predetto meccanismo; al contrario, il personale militare non dirigente può valutare soltanto i militari organicamente dipendenti, ma non il personale civile dipendente.

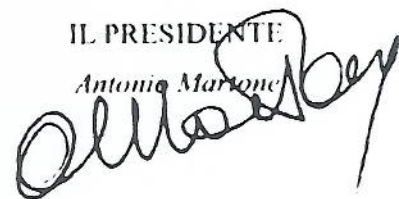
Per quanto attiene al primo profilo, la Commissione ritiene, alla luce di quanto previsto dalla delibera n. 122/2010, che la misurazione e valutazione della *performance* individuale del personale non dirigente deve essere svolta dal dirigente responsabile della unità organizzativa o dal personale non dirigente titolare dell'area di responsabilità (o anche, in altri termini, "personale responsabile di una unità organizzativa in posizione di autonomia e responsabilità"), che, a seconda del livello di articolazione dell'amministrazione considerata, potrà avere diverse entità e dimensioni. Un tale criterio risponde ai parametri generali ricavabili dalle disposizioni del dlgs. n. 150/2009 (art. 3, co. 1 e 2; art. 9, co. 1) e all'esigenza che la valutazione sia effettuata da un soggetto in grado di rapportare la valutazione della *performance* del singolo con quella organizzativa della struttura di appartenenza e rispetto alla quale egli stesso è *accountable*.

Con riferimento alla seconda questione, la delibera *de qua* chiarisce che "la misurazione e valutazione della *performance* individuale del personale contrattualizzato deve essere svolta dal responsabile dell'unità organizzativa, anche se parte di un rapporto non contrattualizzato" e che, allo stesso tempo, "il responsabile dell'unità organizzativa parte di un rapporto contrattualizzato può operare la valutazione del personale non contrattualizzato, ma in applicazione dei criteri previsti per il rapporto non contrattualizzato". L'applicazione di un tale meccanismo preclude, pertanto, forme di disparità di trattamento tra le due categorie di personale, poiché volto a incentrare sulla posizione funzionale del responsabile l'attività di valutazione, a sua volta svolta secondo principi propri dello status giuridico del personale da valutare.

Distinti saluti.

IL PRESIDENTE

Antonio Martone



Quadro sintetico dei quesiti formulati dalle Macroaree con riferimento al "Sistema di misurazione e valutazione della performance individuale"	
Quesito	Risposta
Individuazione dell'Autorità valutatrice	La Direttiva concernente il "Sistema di valutazione della performance individuale", approvata il 23 dicembre 2010, concede piena autonomia alle quattro macroaree organizzative (SMD, GABDIFE, SGD e Giustizia Militare) nell'individuazione delle strutture ordinarie, dotate di autonomia amministrativa e di livello almeno dirigenziale deputate alla compilazione delle graduatorie. Tali strutture ordinarie, a loro volta, hanno la responsabilità di individuare le rispettive autorità valutatrici e validatrici, avendo cura di salvaguardare i principi espressi a pag. 14 della citata Direttiva. A chiarimento si fornisce al riguardo (Annesso 1) l'orientamento espresso dalla CIVIT in data 12 maggio 2011, in risposta a specifico quesito inoltrato da questo OIV (Annesso 2).
Coefficiente di presenza. "Si osserva un discrepanza tra le modalità di calcolo definite nell'ambito del para 4.2 della Direttiva in parola e quelle di cui alle schede in allegato E e F"; "Vi sono alcune tipologie di assenze non contemplate tra quelle non computabili ai fini della determinazione del coefficiente di presenza" "Emerge una problematica riferibile al personale posto in part-time per il quale si chiede se il parametro di riferimento per calcolare i giorni di presenza effettiva possa essere costituito da 365 giorni"	A tal proposito, si precisa che la modalità di calcolo da adottare ai fini dell'esatta determinazione del punteggio finale è la somma della (I e II Sezione * il coefficiente di presenza) + la III Sezione, così come definito nelle Schede E ed F alla Direttiva in parola. Si precisa, al riguardo, che tra i periodi di assenza dal servizio non computabili ai fini della determinazione del coefficiente di presenza, rientrano, altresì, le seguenti fattispecie: - benefici di cui alla L. 104/92; - congedo per malattia del figlio; - permessi retribuiti ex. Art. 18 CCNL - invalidità civile riconosciuta. Per il personale in argomento, si chiarisce che, ai fini del calcolo del coefficiente di presenza, nella formula prevista dalla Direttiva al denominatore bisogna inserire i giorni di presenza massima, relativi allo specifico rapporto di lavoro, nell'intero anno.*
Doppi incarichi "La Direttiva non contiene una disciplina delle ipotesi in cui il valutato ricopra più incarichi per i quali dipenda da valutatori diversi"	Al riguardo, ai fini della compilazione della scheda di valutazione, deve necessariamente farsi riferimento all'incarico principale, tuttavia eventualmente il valutatore potrà chiedere all'autorità che impiega il valutato nel secondo incarico una "nota esplicativa", in cui vengono dettagliatamente illustrati i risultati conseguiti dallo stesso.
Personale del comparto Ricerca Personale del Centro di Supporto e Sperimentazione Navale di La Spezia - Reparto ITE Livorno, inquadrato nel comparto Ricerca.	A tal proposito, si precisa che la Direttiva in argomento trova applicazione nei confronti di tutto il personale civile del Ministero della Difesa.

* A titolo di esempio si specifica che oltre ai giorni si possono considerare anche le ore lavorative, per cui qualora il valutato effettui per intero le ore lavorative annuali previste per lo specifico rapporto di lavoro, pur quando si tratti di assenze giustificate definite nella Direttiva, il coefficiente sarà pari ad uno.

Questionario

Personale non dirigente

1. La Direttiva è stata notificata a tutti gli interessati, mediante consegna di copia?

() **SI** () **NO**

Se **NO**, per quali motivi?

2. Sono state individuate tutte le autorità valutatrici?

() **SI** () **NO**

Se **NO**, per quali motivi?

3. Sono state individuate tutte le autorità validatrici?

() **SI** () **NO**

Se **NO**, per quali motivi?

4. Al fine di individuare inequivocabilmente l'Autorità valutatrice, in relazione alla collocazione di impiego di ciascun valutato, sono emerse difficoltà in relazione alle tabelle ordinarie di Enti/Unità/Comandi?

() **SI** () **NO**

Se **SI**, indicare quante e quali soluzioni sono state adottate.

5. La Direttiva prevede quale scadenza per l'assegnazione a tutti i valutandi, previa loro consultazione, degli obiettivi con i relativi indicatori e i pesi, la data del 31 gennaio. Sono note, tuttavia, alcune difficoltà al riguardo rappresentate da alcune macroaree. Per il primo anno di applicazione quando realmente è terminato il citato processo?
-

6. Sono stati proposti dai valutandi eventuali contraddittori al fine di potersi confrontare con il valutatore su problematiche emergenti, obiettivamente ostative al raggiungimento del risultato?

() **SI** () **NO**

Se **SI**, specificare i motivi?
