

## Prime osservazioni al documento dell'Amministrazione intitolato

### *“Sistema di misurazione e valutazione della performance individuale del personale civile delle aree funzionali”*

In riferimento al documento intitolato *“Sistema di misurazione e valutazione della performance individuale del personale civile delle aree funzionali”*, la Cisl Fp rappresenta le seguenti osservazioni.

In premessa, va rilevato che le motivazioni che hanno indotto l'Amministrazione nel febbraio 2012 a sospendere il sistema di valutazione nel Ministero della Difesa non sono state superate e/o risolte.

Inoltre, si precisa che la Cisl Fp non è pregiudizialmente contraria alla valutazione del personale, ma nel contempo deve rilevare che numerose criticità contenute nella bozza di provvedimento di fatto vanificano la *ratio* della valutazione stessa, che dovrebbe avere come obiettivo quello di valorizzare le professionalità e le competenze dei lavoratori, e invece si presenta come semplice strumento affidato ai dirigenti ed ai comandanti con l'esclusivo obiettivo di redigere le pagelline, peraltro svincolato da qualsiasi analisi dell'attività lavorativa, delle condizioni di lavoro e dei risultati da conseguire, a livello di gruppo e/o individuale, in relazione a obiettivi predeterminati, che dovrebbero agevolare il miglioramento degli standards di servizi e prestazioni erogati.

Ciò posto, si elencano di seguito nel dettaglio le osservazioni di merito, che presuppongono importanti e significative modifiche al testo in esame.

### I sezione – 1.2. **Autorità valutatrice:**

- espungere da *“nei casi in cui l’Autorità valutatrice non abbia ...”* fino a *“... dei predetti elementi nella redazione della scheda valutativa”*

### I sezione – 1.3. **Schede di valutazione. Struttura e compilazione:**

- nelle schede A e B mancano la descrizione degli obiettivi assegnati, che peraltro devono essere misurabili e verificabili senza ambiguità
- nelle medesime schede occorre attribuire un peso specifico per ciascun indicatore e non soltanto il totale (parziale o complessivo)
- nella scheda C prevedere 3 giudizi di merito (più che adeguato, adeguato, non adeguato)

### I sezione – 1.4 e 1.5. **Procedura di valutazione del personale della terza/prima e seconda area funzionale:**

- la valutazione deve essere adeguatamente motivata e notificata al valutato

### I sezione – 1.8. **Procedura di conciliazione:**

- sostituire la *“Commissione di conciliazione per l’applicazione del sistema di valutazione della performance del personale non dirigenziale”* con la valutazione di seconda istanza, da effettuarsi presso l’organo di vertice centrale di riferimento

### Il sezione – 2.1. **Effetti ulteriori ... :**

- espungere paragrafo

### Il sezione – 2.5. **Disposizioni transitorie e finali:**

- espungere da *“Nelle more dell’attuazione ...”* a *“... con un coefficiente compreso tra 1 e 1.5”*

### Allegati:

- espungere Allegato D, in quanto i criteri di erogazione delle risorse finanziarie sono determinati in sede di contrattazione integrativa.

### Nel documento mancano:

- gli obiettivi assegnati dal Ministro ai dirigenti generali di vertice, con la direttiva annuale;
- gli obiettivi assegnati dai dirigenti generali ai dirigenti di livello non generale;
- l’intero capitolo relativo alla *performance* organizzativa;
- i necessari collegamenti tra il raggiungimento dei risultati dei dirigenti e del personale delle aree funzionali;
- ponderazione tra i comportamenti organizzativi (max 30%) ed i risultati raggiunti (max 70%).