

MINISTERO DELLA DIFESA

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

IL 2° DOSSIER DELLA CISL FP

**MINISTERO
DELLA DIFESA**

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

IL DOSSIER DELLA CISL FP



aprile 2016



ottobre 2016

Dopo il primo dossier della Cisl FP del mese di aprile 2016, nel quale avevamo messo in evidenza le incongruenze e le omissioni relative all'applicazione del sistema di misurazione e valutazione della performance individuale del personale civile delle aree funzionali negli enti della Difesa, il sindacato ha presentato all'ufficio di gabinetto proposte di modifica.

Servono opportuni progetti correttivi al fine di dare risposte ai problemi evidenziati.

Attendiamo risposte da Palazzo Baracchini



Roma, 17 ottobre 2016

**Al Ministero della Difesa
Ufficio di Gabinetto del Ministro**

Oggetto: sistema di misurazione e valutazione della performance individuale del personale civile delle Aree funzionali.

In relazione a quanto previsto nella seconda sezione, punto 2.4, del documento approvato dal Ministro della Difesa in data 10 novembre 2015, intitolato *Sistema di misurazione e valutazione della performance individuale del personale civile delle aree funzionali*, e con riferimento alla e-mail di codesto Ufficio del 23 settembre scorso, FP CGIL, CISL FP e UIL PA inviano, in allegato, un documento contenente proposte di modifica ed osservazioni del citato sistema di valutazione.

Si resta in attesa di conoscere le determinazioni dell'Amministrazione.

FP CGIL
Francesco Quinti

CISL FP
Paolo Bonomo

UIL PA
Sandro Colombi

All: 1



**PROPOSTE DI MODIFICA ED OSSERVAZIONI AL DOCUMENTO INTITOLATO
"SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE
DEL PERSONALE CIVILE DELLE AREE FUNZIONALI"**

Finalità del documento e destinatari.

Nella parte finale della prima frase espungere da "nonché" a "progetti".

OSSERVAZIONI:

1.1 – Aspetti generali

Al termine della frase che conclude con il richiamo ai principi della trasparenza, aggiungere "anche per quanto attiene le valutazioni dell'attività lavorativa dei dipendenti, che vanno rese accessibili anche alle rappresentanze sindacali del personale, non solo in termini di dati aggregati".

1.6 – Adempimenti procedurali

In caso di mancata notifica della scheda di valutazione al dipendente entro la data del 20 febbraio da parte del rappresentante dell'amministrazione, ovvero in caso di mancato rispetto dei successivi termini, sempre da parte dell'amministrazione, oppure nell'eventualità del mancato rispetto di una o più fasi procedurali, anche se riferite ad un solo lavoratore, che di fatto inficerebbe l'intero procedimento per cause non dipendenti dalla volontà del dipendente, occorre in primo luogo prevedere una "sanzione" al valutatore responsabile ed in secondo luogo - per evitare sicure soccombenze nell'eventualità che si adisca l'autorità giudiziaria amministrativa e/o del lavoro - prevedere l'impossibilità di dare attuazione all'intero impianto valutativo nell'anno di riferimento.

2.1 Effetti ulteriori derivanti dall'applicazione del sistema di valutazione della performance.

Riformulare l'intero paragrafo nel senso che i risultati relativi al sistema di valutazione della performance dovranno avere effetti soltanto ai fini economici, le cui modalità di attuazione saranno definite in sede di contrattazione integrativa nazionale. Ne consegue che il citato sistema non potrà produrre alcun effetto sotto il profilo degli avanzamenti di carriera/progressioni economiche (v. *l'accordo concernente gli sviluppi economici all'interno delle aree per l'anno 2016 sottoscritto in via definitiva in data 4 ottobre 2016 nel Ministero dei Beni e delle Attività culturali e del Turismo*).

2.3 Relazione annuale

Alla fine del paragrafo aggiungere "dette relazioni saranno pubblicate entro il successivo termine del 30 aprile nel sito istituzionale del Ministero della Difesa".

Roma, 17 ottobre 2016

