



**Unione Nazionale dei Dirigenti dello Stato
aderente alla CIDA**

il sindacato dei dirigenti dello stato

Il Segretario Generale

Il Segretario Generale

Al Sottosegretario di Stato alla Difesa
On. Ing. Giuseppe Cossiga

Roma 21/2/2011

On. Sottosegretario,

il recente accordo del 4 febbraio 2011 sottoscritto anche da CIDA-FP impone una profonda riflessione sulla direttiva del 23 dicembre emanata dal Ministro della Difesa e concernente il “Sistema di misurazione e valutazione della performance individuale del personale civile del Ministero della Difesa”.

L'accordo sottoscritto con il Ministro della Funzione Pubblica condiziona fortemente la portata della riforma Brunetta ed in particolare del sistema di premialità articolato su tre fasce prestabilite, limitandone gli effetti economici esclusivamente al cd. “dividendo dell'efficienza”.

D'altro canto la direttiva emanata nell'ambito della Difesa è connotata da una serie di gravi criticità che Le sono illustrate di seguito. Tali criticità, qualora non eliminate, rischiano concretamente di dar adito ad un contenzioso enorme da parte del personale civile (dirigenziale e non) della Difesa in occasione della concreta applicazione della direttiva.

In particolare Le segnalo:

1. **Tempistica del processo di valutazione.** La Direttiva dell'OIV avrebbe dovuto essere emanata entro il 30 settembre 2010 al fine di consentirne la piena operatività a partire dal 1° gennaio 2011 (cfr. art. 30 comma 3 del D.Lgs. 150/2009 e Del. 104/2010 della Civit). L'adozione tardiva della direttiva, intervenuta a chiusura di E.F. e nell'imminenza delle festività natalizie, ha di fatto impedito una doverosa riflessione sulle concrete modalità applicative nonché ha determinato una tardiva emanazione di ulteriori atti di indirizzo.

Si osserva inoltre che il processo di valutazione, così come delineato dalla direttiva, deve iniziare prima che sia emanata la direttiva del Sig. Ministro, con la quale vengono assegnati gli obiettivi alle varie strutture del Dicastero.

2. Criterio della differenziazione della valutazione.

- a. La direttiva prevede che la valutazione deve essere necessariamente differenziata. Quindi, a meno di una interpretazione estensiva del concetto di differenziazione (che ad oggi non risulta esserci), il valutatore potrà attribuire il massimo solo ad un dirigente. Ciò determina una disparità di trattamento a seconda del numero di dirigenti che ogni valutatore deve valutare. In caso di rapporto 1/1 (vedi es. area giustizia militare o area T/O) il dirigente è favorito rispetto a coloro i quali siano valutati in concorso con altri dal medesimo valutatore (vedi es. le DDGG dove il rapporto va da 1/3 a 1/20!)
- b. Il valutatore civile è a sua volta valutato, fra l'altro, con riferimento alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, **dimostrata tramite una significativa differenziazione** dei giudizi (Art. 9 comma 1 lett. d) del D.Lgs. 150/09). Ciò crea una chiara disparità di trattamento fra soggetti valutati da un valutatore civile e soggetti valutati da un valutatore militare o giudiziario i quali non sono, a loro volta, valutati sul punto di cui al citato art. 9 comma 1 lett. d) del D.Lgs. 150/09. Per costoro, infatti, il mancato rispetto dell'obbligo di differenziazione, non è previsto da alcun sistema come elemento di valutazione negativa.
- c. Infine non si tiene in alcun conto la circostanza che spesso e volentieri le attività sono svolte con una ristrettezza incredibile di risorse strumentali ed umane. Non si capisce per quale motivo non possa essere attribuito il punteggio massimo a più di un dirigente qualora gli obiettivi siano raggiunti anche in presenza di notevole sottorganico.

3. **Macro-aree.** L'articolo 19 comma 1 del D.Lgs. 150/2009 stabilisce che in ogni amministrazione l'OIV compili **una** graduatoria delle valutazioni del personale dirigenziale prevedendo la distinzione solo fra livello generale e non. Pertanto il prevedere 4 graduatorie si pone in chiaro contrasto con il dettato normativo.

Inoltre la suddivisione del personale in quattro macro aree determina una chiara disparità di trattamento fra soggetti inseriti nelle macro aree più grandi e soggetti inseriti nelle macro aree più piccole (es. giustizia militare). A parità di punteggio un soggetto potrebbe ritrovarsi nella fascia a) di una macro area e nella fascia b) di un'altra macro area. Ovvero potrebbe verificarsi che un soggetto con un punteggio inferiore si ritrovi nella fascia a) di una macro area meno "affollata" e un altro soggetto con un punteggio superiore si ritrovi nella fascia b) di una macro area molto più "affollata" (e quindi competitiva). Per la dirigenza civile di II fascia, le macro aree sono : Area I SMD (24 Dirigenti); Area II SGD (110 dirigenti); Area III Gabdife (23 Dirigenti); Area IV Giustizia Militare (7 dirigenti).