

4. **Criteri sussidiari per la formazione della graduatoria.** Ai fini della formazione della graduatoria il criterio residuale, in caso di parità di punteggio, identificato nella maggiore anzianità di iscrizione nel ruolo ovvero dalla maggiore età, appare assolutamente antitetico rispetto ad un sistema nato e pensato per premiare la professionalità e il merito (peraltro non si capisce come si applicherebbe ai soggetti incaricati ex art. 19 comma 6 del D.Lgs. 165/2001).
5. **Procedure di conciliazione.** La procedura di conciliazione è strutturata sulla falsa riga di un ricorso gerarchico. Ciò è stato evidenziato come criticità dalla Civit (cfr. Del. 114/2010 pag. 7) in quanto “la decisione sull’istanza deve essere affidata ad un soggetto terzo ed imparziale”. Inoltre la stessa Civit nella Del. 124/2010 dispone che la procedura di conciliazione debba essere soddisfatta o con l’istituzione di un apposito collegio di conciliazione esterno alla struttura del valutato nonché terzo e imparziale, ovvero mediante l’applicazione dell’istituto di cui all’art. 410 cpc così come novellato dalla L. 183/2010 (cd. Collegato al lavoro). C’è quindi una chiara violazione di quanto previsto dall’articolo 7 comma 3 lettera b) del D.Lgs. 150/2009.
6. **Contenuti minimi della direttiva.** Non sono presenti, nella direttiva, i requisiti minimi previsti dalla Del. 114/2010 della Civit, e precisamente il n° 3, 4, 7 (ci si limita ad indicare un generico *range* fra il minimo e il massimo di un determinato coefficiente), e 9 (la mancanza di previsione di elementi per lo sviluppo dei piani di miglioramento individuale connota la direttiva in chiave esclusivamente punitiva e non migliorativa).
7. **Individuazione del valutatore.** La direttiva prevede che il personale non dirigente sia valutato *“di massima dalla prima autorità direttamente sovraordinata al valutando, che ricopre un incarico organicamente attribuito a funzionario o a grado equiparato della carriera militare, ovvero, se non previsto/inesistente, dal dirigente, civile o militare, sulla linea gerarchica”*. Si osserva che la **valutazione del personale non può che essere di competenza del dirigente** in quanto da un lato concerne una funzione strettamente attinente all’esercizio dei poteri del privato datore di lavoro connotati per legge alla funzione dirigenziale; dall’altro l’intero impianto normativo assegna ai dirigenti la valutazione del personale (cfr. art. 7 comma 2 lett. c) del D.Lgs. 150/2009 nonché art. 17 comma 1 lettera e-bis) del D.Lgs. 165/2001 ed inoltre vedi anche Del. Civit 104/2010 punto 3). Infine la nota 0504610 del 25/1/2011 di SGD, demanda, nell’ambito della propria macro area, l’individuazione delle autorità valutatrici (richiamando i principi, illegittimi, della direttiva) e di quelle validatrici a ciascuna struttura ordinativa. Ciò determinerà una differenziazione di fatto dei sistemi di valutazione con conseguente ulteriore profilo di disparità di trattamento (anche rispetto alle altre macro aree).

8. Il tetto alle retribuzioni individuali previsto dall'art. 9 comma 1 del D.L. 78/2010, impedisce la corresponsione del maggior risultato a coloro che si classificheranno nella fascia a) della graduatoria. Ciò di fatto, sterilizza l'intero impianto della riforma.
9. I Titoli II e III del D.Lgs. 150/2009 non si applicano alla Presidenza del Consiglio dei Ministri, attesa la sua specificità e, da ultimo, anche al Ministero dell'economia e finanze e alle Agenzie fiscali.

On.le Sottosegretario, le criticità sopra segnalate e il contenuto dell'accordo del 4 febbraio, inducono a ritenere necessario un **totale ripensamento della direttiva sospendendone da subito gli effetti nei confronti della dirigenza** e, al fine di garantire comunque la necessaria e giusta valutazione del personale di livello dirigenziale, **il ritorno alla direttiva precedente**.

Nella riflessione che chiediamo all'autorità politica rientra anche il cd. concetto di **peculiarità** della Difesa. Peculiarità ribadita per legge ma troppo spesso evocata solo con riferimento alla componente militare dell'amministrazione. Tale peculiarità dovrebbe indurre l'amministrazione della Difesa a prevedere particolari modalità applicative della riforma Brunetta, che meglio si addicano alla delicata e importante missione istituzionale svolta. Riflessione che evidentemente è già stata fatta dalla Presidenza del Consiglio e dal Ministero dell'economia e delle finanze (oltre che dalle agenzie fiscali).

Certi di un Suo positivo interessamento, Le invio i più cordiali saluti.

Massimo Fasoli

