



USB DIFESA: LE MOTIVAZIONI DI CONTRARIETA' AL SISTEMA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE



, 18/03/2015

A seguire e sotto in allegato parte del testo inviato all'attenzione del Sottosegretario, On. Rossi, in cui esprimiamo le motivazioni di contrarietà alla bozza consegnataci in data 23 dicembre 2014 che, di fatto, reintroduce il sistema di misurazione e valutazione della performance individuale.

Il processo di formazione e di realizzazione del Sistema si articola in una serie di fasi fra loro strettamente collegate (definizione, adozione, attuazione e) in ognuna delle quali possono essere identificati i soggetti che vi partecipano.

All' interno del Sistema devono essere chiaramente individuati i soggetti/strutture responsabili per ogni fase del processo di misurazione e valutazione della

In generale, l'attuazione del Sistema è rimessa ai seguenti soggetti:

1. ORGANO DI INDIRIZZO POLITICO-AMMINISTRATIVO:

- **valuta, con il supporto dei dirigenti, l'andamento della organizzativa, proponendo, ove necessario, interventi correttivi in corso d'esercizio;**
- **assegna gli obiettivi strategici ai dirigenti di vertice;**
- **valuta la individuale dei dirigenti di vertice, su proposta dell'OIV.**

2. DIRIGENZA

- **applica la metodologia di misurazione e valutazione prevista nel Sistema;**
- **assegna gli obiettivi al proprio personale ed esegue la valutazione dello stesso;**
- **interviene in tutta la fase del processo di misurazione e valutazione, segnalando eventuali criticità rilevate.**

3. PERSONALE

- interviene in tutto il processo di misurazione e valutazione, come soggetto che deve essere informato e coinvolto nella definizione degli obiettivi e dei criteri di misurazione e valutazione.

4. ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE

- esercita le attività di controllo strategico di cui all'art. 6, comma 1, del D. Lgs. n. 286/1999, e riferisce, in proposito, direttamente all'organo di indirizzo politico-amministrativo;

- misura e valuta la di ciascuna struttura amministrativa nel suo complesso;

- propone all'organo di indirizzo politico-amministrativo la valutazione annuale dei dirigenti di vertice;

- valida la Relazione sulla performance.

In un Sistema adeguato, dunque, il punto di partenza è costituito dalla performance organizzativa che riguarda la definizione della strategia, e quindi degli e relativi obiettivi strategici e operativi; successivamente, il permette di arrivare, secondo una chiara relazione causale e sistemica, alla valutazione dei Dirigenti, fino agli obiettivi di gruppo e/o individuali.

Il processo di misurazione e valutazione della individuale va inquadrato nel più ampio contesto della organizzativa, dal quale discende in maniera integrata.

Il processo in oggetto è volto al miglioramento continuo della : il suo scopo , ma la definizione di azioni di miglioramento, con riferimento sia alla individuale, sia all'efficacia del Sistema nel suo insieme.

Tra l'altro, nel Sistema sottoposto alle OO.SS. manca la metodologia di definizione di obiettivi, indicatori e target, come previsto al punto B della delibera CIVIT 01/2012.

Per le ragioni su esposte, venendo meno il principio fondamentale del Cascading, più volte richiamato dalla CIVIT in diverse delibere oltre che una previsione espressa di una procedura di conciliazione ai sensi dell'art. 410 c.p.c. da affiancarsi a quella prevista nel Sistema di Valutazione, questa O.S. non firmerà l'ulteriore travisamento della normativa vigente in danno dei lavoratori.

Roma 12 Marzo 2015

COORDINAMENTO USB DIFESA