



Pubblico Impiego - Ministero della Difesa

ENTRA IL VIGORE DAL 1 GENNAIO 2016 IL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE DEL PERSONALE CIVILE DELLA DIFESA - LE MOTIVAZIONI DI CONTRARIETA' DELLA USB DIFESA



, 05/12/2015

INAPPLICABILE IL SISTEMA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE-

LE MOTIVAZIONI DI CONTRARIETA' DELLA USB DIFESA

Il processo di formazione e di realizzazione del Sistema si articola in una serie di fasi fra loro strettamente collegate (definizione, adozione, attuazione e audit) 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 performance.

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

a) **Organo di indirizzo politico-amministrativo:**

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

b) **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.

c) **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.

d) **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 *performance* 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*.

- 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 outcome e relativi obiettivi strategici e operativi; successivamente, il cascading 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 performance individuale va inquadrato nel più ampio contesto della performance organizzativa, dal quale discende in maniera integrata.

Il processo in oggetto è volto al miglioramento continuo della *performance*: il suo scopo non è la definizione di un giudizio, ma la definizione di azioni di miglioramento, con riferimento sia alla *performance* 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. contrasterà con tutti i mezzi tale sistema che per la specificità dei compiti e funzioni svolti dal Personale Civile è già stato definito inapplicabile nel Nostro Dicastero.

Coordinamento Nazionale Difesa

