



Roma, 02 Dicembre 2010

A Tutte le strutture Sindacali
FP CGIL – CISL FP – UILPA Settore Difesa.

Nella giornata odierna si è svolta, presso l'Ufficio di Gabinetto del Ministro della Difesa, il previsto incontro tra le Organizzazioni Sindacali Nazionali, l'Organismo Indipendente di Valutazione della performance e gli Organi di vertice dell'Amministrazione, al fine di ricevere la prevista informazione sullo schema della direttiva riguardante il sistema di misurazione e valutazione della performance individuale del personale civile del Ministero della difesa.

Alla luce delle indicazioni fornite dall'O.I.V. circa la metodologia applicata nella scelta dei criteri posti a base dello schema medesimo, sono stati sollevati dalle scriventi **seri dubbi sulla scelta dei predetti criteri, oltrechè sottolineate le forti criticità del sistema in parola se calato nella complessa ed articolata realtà lavorativa della Difesa.** Realtà che, occorre aggiungere, è inevitabilmente resa ancor più complessa ed articolata alla luce della presenza di due componenti di personale, civile e militare, e dall'evoluzione organizzativa e strutturale in atto per effetto dell'ennesima riforma dell'A.D..

Riteniamo difficile, infatti, capire come ad assolvere al compito di valutatore della performance di un civile possa essere un soggetto militare, ufficiale o sottufficiale che sia, quando quest'ultimi sfuggono totalmente a tali dinamiche valutative, ovvero si ritiene assolutamente incoerente con gli obiettivi della stessa legge (obiettivi mirati al miglioramento del servizio ed al raggiungimento della massima professionalità ed efficienza del pubblico dipendente) sottoporre a valutazione personale in servizio presso Enti in soppressione o ristrutturazione. Si aggiunge, inoltre, che nell'attuale contesto lavorativo l'applicazione di un sistema di valutazione delle performance al personale civile rappresenti una palese incongruenza in termini di fatto e di principio, atteso che lo stesso "Corpo" del personale civile attende sin dalla precedente riforma Saragozza del 1997 l'avvio concreto di quel processo di civilizzazione che avrebbe dovuto rivalutare la figura del lavoratore civile professionalizzandolo al massimo livello. Non occorre ricordare, invece, che la componente civile ha, di contro, subito ulteriori limitazioni alle proprie capacità e possibilità professionale a causa della continua sostituzione nelle funzioni da parte del personale

militare, nonché da parte di militari ritenuti non più idonei al servizio attivo incondizionato, e quindi transitati nelle posizioni apicali del personale contrattualizzato della Difesa.

Abbiamo palesato una forte perplessità circa l'individuazione del principio di premialità delle performance migliori quando queste devono essere **forzatamente individuate** ai sensi di una norma (d.Lgs.150/09), così come non riteniamo accettabile che una parte di lavoratori debba venire penalizzata perchè **obbligatoriamente incasellata** in una quota di dipendenti dalle capacità performanti di "bassa qualità". Al riguardo, abbiamo ribadito con fermezza che criteri premiali delle professionalità già sono previsti nel vigente CCNL, senza alcuna necessità di far riferimento ad una specifica legge. Forti dubbi, inoltre, sono stati sollevati anche in ordine alla compatibilità con il nuovo NOP.

Per quanto sopra si è dato parere negativo alla direttiva così prospettata, richiedendo una rivisitazione della stessa che tenga conto delle perplessità sollevate e auspicando che la stessa possa ricevere una prima applicazione in termini sperimentali non vincolanti per il personale civile. Si è rimasti nell'attesa di nuovi incontri, anche in sede tecniche, al fine di fornire un valido contributo di idee.

COORDINAMENTI NAZIONALI – MINISTERO DELLA DIFESA

FP CGIL
Noemi Manca

CISL FP
Ruggero Bellotto

UIL PA
Sandro Colombi