



SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE DEI DIPENDENTI

Lo strumento che, la nostra Amministrazione, su presupposti quali l'ottimizzazione della produttività e dell'efficienza, sta adottando mostra non pochi dubbi che questa O.S. ha espresso anche in sede di contrattazione, in particolare grossi dubbi relativamente ha:

- il ruolo di valutatore demandato principalmente al personale militare che, non dovendo rispondere, per sua natura giuridica al sistema di valutazione, non è interessato o vincolato al miglioramento della propria performance individuale ed al raggiungimento degli obiettivi;
- non fornisce alcuna informazione su obiettivi e valutazione delle strutture seppur previsto dall'art.10 del d.lgs.150/09, giustificando questo con la riservatezza delle informazioni ;

Chiediamo al Ministro La Russa l'immediata sospensione delle Direttive Ministeriali concernenti i sistemi di misurazione e valutazione della performance dei dipendenti per l'inapplicabilità dovuta alla presenza, per funzioni eterogenee tra aree di competenza, di due componenti lavorative (civile e militare) .

Chiediamo di avanzare deroga per il sistema di misurazione e valutazione della performance dei dipendenti così come avvenuto per la Presidenza del Consiglio, il Ministero dell'Economia e le Agenzie Fiscali.

Nel frattempo, poiché la direttiva ministeriale prevede che il modello per la misurazione e valutazione della performance individuale venga notificato agli interessati mediante consegna di copia, consigliamo i colleghi di verificare la presenza e la congruità degli obiettivi assegnati.

Patrizia Benedetti

Mario Ottaviani