

LINEE GUIDA DI PIATTAFORMA UNITARIA PER LA DEFINIZIONE DEL II CONTRATTO INTEGRATIVO DIFESA

PREMESSA

Prima di analizzare nello specifico le innovazioni introdotte dal CCNL - Comparto Ministeri, occorre fare alcune premesse riferite specificatamente al Ministero della Difesa.

E' necessaria una riflessione su quelle che saranno le scelte politiche relative agli obiettivi che il Dicastero Difesa intende perseguire e con quale Modello Difesa attuarli.

I compiti delle Forze Armate, così come delineati dalla legge 331/2000 (Esercito professionale e sospensione della leva) che ha istituito il Nuovo Modello Difesa, oltre a quelli relativi alla sicurezza nazionale ed interventi per le pubbliche calamità in casi di necessità ed urgenza, ha indicato come prioritario il compito di contribuire alla pace e alla sicurezza internazionale.

Le scelte a livello europeo sono sempre più orientate verso una politica di "sicurezza e difesa europea". Di conseguenza le scelte governative italiane degli ultimi anni, hanno perseguito il fine di rendere il funzionamento e l'ammmodernamento dello strumento militare sempre più efficiente, attraverso una razionalizzazione del modello organizzativo, una riorganizzazione delle strutture ed una riduzione dei costi. L'assolvimento dei compiti istituzionali e del raggiungimento di uno strumento militare efficiente e tecnologicamente avanzato, può a nostro avviso, essere raggiunto solo attraverso adeguati investimenti per una migliore gestione delle risorse. E' in questo contesto che si inserisce la nostra riflessione e in particolare la valutazione del ruolo dei civili nell'ambito delle attività affidate al Ministero.

Il Ministero della Difesa nelle sue varie articolazioni (AREA OPERATIVA – INDUSTRIALE E TECNICO-AMMINISTRATIVA-CENTRALE), a seguito di un processo riformatore iniziato nel 1998, necessita di una maggior definizione per ciò che concerne le attribuzioni e il ruolo della componente civile nei diversi ambiti lavorativi.

Occorre definire con chiarezza il meccanismo che delinea i rapporti istituzionali al loro interno e fra questi e il Vertice Politico, per individuare in tal modo la partecipazione dei civili alle attività proprie di ciascuna Area.

E' notoriamente riconosciuto il valore e la indispensabilità del supporto che il personale civile offre per l'assolvimento dei compiti istituzionali della Difesa, ed è per questo che bisogna riconoscere la professionalità e la formazione del personale anche in virtù dei compiti a loro assegnati in sostituzione del personale militare tutt'oggi ancora impropriamente impegnato in funzioni logistiche e amministrative.

*Nella definizione del Contratto Integrativo, nelle premesse di un differente status giuridico tra personale operante presso il Ministero della Difesa, in applicazione del nuovo sistema di classificazione del personale, occorrerà in primo luogo sciogliere due nodi fondamentali: individuare in maniera chiara quali sono i compiti attribuiti **alla** componente militare e quali alla componente civile nel rispetto della normativa vigente e conoscere il piano industriale generale.*

Questa discussione preventiva sul piano industriale generale deve considerare il contesto nel quale si inseriscono i piani industriali particolari riferiti alle singole realtà. Il nuovo modello classificatorio, quindi, pur prevedendo un accorpamento dei profili, dovrà tener conto delle peculiarità dei settori di attività nei quali operano le professionalità civili al fine di evitare un rigoroso ed immotivato accorpamento fine a se stesso che non tenga conto delle specificità e delle competenze tecniche del personale addetto a lavorazioni particolari.

Si dovrà prevedere, per quanto possibile, una ulteriore riduzione dei "settori di attività" mediante accorpamento dei profili professionali a livelli omogenei di competenze e l'individuazione di declaratorie di profili che, configurandosi con la descrizione di un ciclo completo di attività risultino unici per ogni Area.

La flessibilità di impiego, nell'ambito dei vari settori lavorativi, dovrà tradursi in ulteriore occasione di riconoscimento e valorizzazione del ruolo della componente civile che fino ad oggi ha consentito, seppur in condizioni strutturali e strumentali precarie, di mantenere in efficienza lo strumento militare mediante le lavorazioni di manutenzione ed ammodernamento dello stesso.

*A tal proposito un ruolo fondamentale che il nuovo contratto di comparto evidenzia è quello della **formazione** che consentirà di adeguare le professionalità alle nuove tecnologie e ai nuovi standard lavorativi richiesti dalle moderne attrezzature.*

Conseguentemente, il Contratto Integrativo dovrà dedicare particolare attenzione alla formazione continua ridisegnando tutto il sistema di gestione della formazione.

Quindi, proposte formative adeguate e criteri di avviamento alla formazione che dovrà essere obbligatoria per tutti i dipendenti.

L'introduzione poi del sistema di "Misurazione e valutazione della qualità dei servizi" dovrà rapportarsi in maniera adeguata al sistema organizzativo delle diverse Aree della Difesa, e dovrà comprendere, pur nel rispetto delle specifiche disposizioni contrattuali di riferimento, anche la dirigenza civile, consentendo un equo rapporto tra valutati e valutatori, dove la dirigenza responsabile dei settori lavorativi risponde spesso a logiche che non coincidono con il rapporto di lavoro pubblico bensì a logiche che ricalcano le strutture gerarchico-militari in senso stretto.

Il sistema di valutazione e di misurazione della qualità dei servizi dovrà essere improntato a criteri che tengano conto di obiettivi definiti ad inizio anno e conseguenti ad un progetto di lavoro che coinvolga la componente civile nei suoi compiti di supporto allo strumento militare. Se verrà quindi riconfermato l'orientamento di riforma delle Forze Armate, che prevede la destinazione del personale militare ai soli compiti relativi all'impiego operativo-addestrativo, i restanti compiti amministrativi, contabili, tecnici e di studio dovranno essere affidati al personale civile, ai suoi quadri direttivi, alla sua dirigenza.

Se ciò appare scontatamente chiaro in riferimento alle esigenze dell'Area Tecnico – Amministrativa Centrale, altrettanto può considerarsi in riferimento alle esigenze dell'Area Tecnico-Operativa e dell'Area Tecnico-Industriale, che, negli ultimi anni sono state sottoposte ad un processo di riorganizzazione che non ha precedenti nella Pubblica Amministrazione.

I processi di mobilità del personale civile e il conseguente reimpiego in strutture operative/industriali ha seguito per lo più logiche di Forza Armata senza caratteristiche

di stabilità e prospettive. Queste Aree sono quelle che maggiormente hanno necessità di veder definiti i compiti del personale militare e civile.

Una rivalutazione della componente civile di tali Aree dovrà veder meglio garantite le condizioni di impiego e di responsabilità, soprattutto quando queste riguardano professionalità certificate ed indispensabili per uno svolgimento corretto delle attività.

Nelle politiche contrattuali e quindi nella definizione del nuovo ordinamento, chiare dovranno essere le attribuzioni professionali e il riconoscimento dei livelli di responsabilità di ciascun operatore, senza lasciare che le gerarchie militari locali possano decidere aprioristicamente senza tener conto delle condizioni lavorative e degli strumenti utilizzati per l'attività istituzionale.

*Dovrà, inoltre, dedicarsi una maggiore e particolare attenzione alle norme di igiene e di sicurezza **sul e del** lavoro nonché all'utilizzo razionale delle già esigue risorse finanziarie a tal fine destinate.*

Il "memorandum d'intesa" che le Organizzazioni sindacali nazionali Difesa hanno siglato con il precedente Vertice Politico prevede una condivisione di intenti circa la riorganizzazione del Ministero per rilanciare le capacità produttive, la qualità dei servizi assicurati e la garanzia della funzione pubblica e del valore pubblico delle diverse attività lavorative.

In particolare per l'Area Tecnico-Industriale, gli intenti dell'attuale compagine governativa, così come emerse anche da un primo comunicato stampa del Ministro della Difesa sembrano essere finalizzati ad una politica di adeguamento per tutto il Settore Industriale per ripristinare le necessarie condizioni operative mediante interventi volti sia alla messa a norma delle infrastrutture e degli impianti, che a garantire adeguati finanziamenti per ammodernamenti tecnologici ed incremento qualitativo e quantitativo delle risorse umane. Ciò che, inoltre, occorre chiarire in tale contesto è a quale modello organizzativo e gestionale dovranno riferirsi gli insediamenti industriali invertendo la tendenza rispetto alle scelte semplicemente riduttive operate nelle precedenti legislature.

*Una specifica riflessione merita il capitolo riguardante la **mobilità**. Il nostro primo Contratto Integrativo già prevede modalità e procedure che troppo spesso, al contrario, non sono state rispettate perché condizionate negativamente da pronunciamenti tecnici*

degli Organi Programmatori basati esclusivamente su consistenze organiche spesso discutibili e non rispondenti, sicuramente, alle attività lavorative effettivamente svolte .

Il nuovo CCNL offre la possibilità di attuazione di accordi tra Amministrazioni che garantiscano la mobilità del personale e l'impiego presso quelle amministrazioni dove le carenze sono più marcate e pubblicamente rese note.

Nell'Amministrazione della Difesa, a fronte di ristrutturazioni, accorpamenti, soppressioni o riorganizzazioni di Enti, il personale è stato, fino ad oggi, prevalentemente reimpiegato in ambito Difesa, spesso anche in Enti dove, al di là di teoriche carenze organiche, non sempre ha potuto proseguire in un effettivo impiego corrispondente alla propria professionalità. Pertanto nel nuovo Contratto Integrativo dovrà essere messo in chiaro che gli Organi Programmatori, se chiamati ad esprimere il previsto parere tecnico rispetto a casi di mobilità interna od esterna, dovranno tener conto non solo della tabella organica ma anche della reale possibilità di utile impiego del dipendente interessato nell'ambito dell'Ente di servizio o di destinazione

*La contrattazione integrativa discendente dall'applicazione del CCNL Comparto Ministeri per il quadriennio 2006-2009 dovrà inoltre riferirsi agli aspetti particolarmente innovativi introdotti appunto dal Contratto Nazionale di Comparto che riguardano un **“Nuovo Ordinamento Professionale e la “misurazione e valutazione della qualità dei servizi”**.*

Per quanto riguarda l'Ordinamento Professionale, la peculiarità del Ministero della Difesa, così come delineata nella premessa e riferita alla molteplicità dei settori di attività e quindi al notevole numero di professionalità oggi attualmente necessarie all'espletamento dei compiti istituzionali del Ministero, dovrà tener conto delle indicazioni fornite dal CCNL tendenti a perseguire una maggiore flessibilità nella gestione delle risorse umane, ai fini di un miglioramento della funzionalità dell'A.D., in un quadro di contestuale valorizzazione e sviluppo delle professionalità civili.

Il CCNL, oltre alla individuazione dei nuovi profili, demanda alla contrattazione integrativa la ridefinizione di regole tese a motivare i lavoratori attraverso una valorizzazione delle professionalità unitamente ad un percorso di crescita economica all'interno dell'Area di appartenenza.

ARTICOLATO

CAMPO DI APPLICAZIONE

Il presente contratto si applica esclusivamente al personale del Ministero della Difesa delle Aree I, II e III di cui all'art. 6 del CCNL – Comparto Ministeri 2006-2009 con rapporto di lavoro a tempo pieno e part-time. Non si applica al personale con qualifica *dirigenziale*.

DURATA, DECORRENZA-TEMPI DI APPLICAZIONE

.....

.....

RELAZIONI SINDACALI

Si conferma il sistema di relazioni sindacali vigente, di cui al CCNI 1998-2001, con le modifiche ed integrazioni riportate nel CCNL 2006-2009 Comparto Ministeri e nel presente Contratto Integrativo.

ORDINAMENTO PROFESSIONALE

Nel rispetto del dettato contrattuale dovranno preliminarmente individuarsi i **SETTORI DI ATTIVITÀ** all'interno dei quali collocare i profili professionali ridefiniti

in base alle indicazioni del CCNL (profilo unico per Area, requisito culturale, posizione giuridica di accesso, modalità di accesso dall'esterno e dall'Area inferiore).

SETTORI DI ATTIVITA'

In riferimento all'art. 6 comma 3, si propone la individuazione dei seguenti settori di attività:

- ◆ **AMMINISTRATIVO**
- ◆ **TECNICO-SCIENTIFICO**
- ◆ **SANITARIO**
- ◆ **IGIENE AMBIENTALE E SICUREZZA ANTINFORTUNISTICA**
- ◆ **SERVIZI GENERALI**

All'interno di ogni Settore di attività andranno individuate le “**Tipologie professionali**” necessarie all'A.D. per lo svolgimento degli specifici compiti di istituto.

Con riferimento al SETTORE AMMINISTRATIVO dovranno considerarsi le seguenti “Tipologie professionali”:

- **Amministrativo-contabile**
- **Storico-culturale**
- **Giudiziario**

Nel SETTORE TECNICO-SCIENTIFICO dovranno prevedersi, in linea di massima, le seguenti “Tipologie professionali”:

- **Grafico e Cartografico**
- **Edile**
- **Elettronico-Optoelettronico–Elettromeccanico- TLC**
- **Elettrotecnico**
- **Informatico**
- **Meccanico Motoristico**
- **Nautico**
- **Linguistico**
- **Servizi Informativi**
- **Chimico**
- **Fisico**
- **Biologico**

Il SETTORE SANITARIO dovrà comprendere tutte le “Tipologie professionali” previste dal Servizio Sanitario Nazionale ed operanti presso il Ministero Difesa.

All'interno del SETTORE IGIENE AMBIENTALE E SICUREZZA ANTINFORTUNISTICA dovranno prevedersi specifiche “Tipologie professionali” necessarie allo svolgimento dei compiti di “Addetto” o “Responsabile del Servizio Protezione e Prevenzione” rispondenti ai requisiti indicati dalla normativa in materia e poste in relazione alla dimensione della realtà lavorativa in cui tali figure professionali dovranno operare.

Il SETTORE DEI SERVIZI GENERALI dovrà comprendere le seguenti “Tipologie professionali”:

- **Alimentazione e Ristorazione**
- **Sicurezza**
- **Supporto**

INDIVIDUAZIONE DEI PROFILI PROFESSIONALI

In applicazione dell'art. 7 del CCNL si dovranno individuare, per ogni settore di attività e per ciascuna Area, i profili professionali che saranno caratterizzati dal livello culturale previsto e dalle posizioni economiche di accesso.

Si propone l'individuazione dei seguenti profili professionali per ciascun Settore di Attività:

SETTORE AMMINISTRATIVO

TIPOLOGIE PROFESSIONALI: - *Amministrativo-Contabile*
- *Storico-Culturale*
- *Giudiziario*

AREA III

FUNZIONARIO

Titolo di studio: Laurea
Posiz. Retrib. iniziale: F1

Assorbe i profili di: - ex C1 (Coll. Amm.ne - Coll. Bibliotec. - Coll. Cancell.-
Redattore)
- ex C2 (Funz. Amm.ne - Bibliotec.- Funz. Cancell.)
- ex C3 (Dir. Amm.ne - Dir. Cancell.- Specialista in
Coop.Intern/le)

AREA II

ASSISTENTE

Titolo di studio: Diploma
Posiz. Retrib. iniziale: F2

Assorbe i profili di: - ex B2 (Operatore di Amministrazione)
- ex B3 (Assist. Amm.ne – Assist.Giudiziario)

OPERATORE

Titolo di studio: Scuola obbligo
Posiz. Retrib. iniziale: F1

Assorbe i profili di: - ex B1 (Coadiutore di Amministrazione)

AREA I

NESSUN PROFILO

SETTORE TECNICO-SCIENTIFICO

TIPOLOGIE PROFESSIONALI:

grafica-cartografica
edilizia
elettronica-elettromeccanica-optoelettronica-tlc
elettrotecnica
meccanica-motoristica
informatica
nautica
linguistica
servizi informativi
fisica
chimica *
biologia *

**Anche nel Settore Sanitario*

AREA III

FUNZIONARIO TECNICO - SCIENTIFICO

*Titolo di studio: Laurea
Posiz. Retrib. iniziale: F1*

Assorbe i profili di : ex C1- ex C2- ex C3 (*Con le specializzazioni proprie del Settore, riferite alle varie "Tipologie professionali"*)

AREA II

ASSISTENTE TECNICO

*Titolo di studio: Diploma
Posiz. Retrib. iniziale: F2*

Assorbe i profili di : ex B2- ex B3 (*Con le specializzazioni proprie del Settore, riferite alle varie "Tipologie professionali"*)

OPERATORE TECNICO

*Titolo di studio: Scuola obbligo
Posiz. Retrib. iniziale: F1*

Assorbe i profili di : ex B1 (*Con le specializzazioni proprie del Settore, riferite alle varie "Tipologie professionali"*)

AREA I

NESSUN PROFILO

SETTORE SANITARIO

TIPOLOGIE PROFESSIONALI: - tutte quelle previste dal S.S.N. ed operanti presso la Difesa

AREA III

SPECIALISTA SANITARIO

Titolo di studio: Laurea specialistica

Posiz. Retrib. iniziale: F2

Assorbe i profili di: ex C1 (Collaboratore professionale)
ex C2 (Coll/re prof/le san. esperto- Biologo-Chimico-
Psicologo)
ex C3 (Biologo coord.-Chimico coord.-Psicologo coord.)

TECNICO SANITARIO

Titolo di studio: Laurea triennale

Posiz. Retrib. iniziale: F1

Assorbe i profili di: ex C1 (Collaboratore professionale sanitario)

AREA II

ASSISTENTE SANITARIO

Titolo di studio: Diploma

Posiz. Retrib. iniziale: F2

Assorbe i profili di: ex B2 (Operatore socio sanitario – Operatore
farmaceutico)
ex B3 (Assistente tecnico sanitario – Assistente tecnico
farmaceutico)

OPERATORE SANITARIO

Titolo di studio: Scuola obbligo

Posiz. Retrib. iniziale: F1

Assorbe il profilo di: ex B1 (Operatore tecnico addetto all'assistenza)

AREA I

NESSUN PROFILO

SETTORE IGIENE AMBIENTALE E SICUREZZA

ANTINFORTUNISTICA

TIPOLOGIE PROFESSIONALI: - Responsabile Serv. Prev. e Protezione
- Addetto al Serv. Prev. e Protezione.

AREA III

FUNZIONARIO RESPONSABILE S.P.P.

Titolo di studio: Laurea Specialistica

Posiz. Retrib. iniziale: F2

RESPONSABILE S.P.P.

Titolo di studio: Laurea

Posiz. Retrib. iniziale: F1

AREA II

ADDETTO S.P.P.

Titolo di studio: Diploma

Posiz. Retrib. iniziale: F2

AREA I

NESSUN PROFILO

SETTORE SERVIZI GENERALI

TIPOLOGIE PROFESSIONALI: - alimentazione-ristorazione
- sicurezza
- supporto

AREA III

NESSUN PROFILO

AREA II

ASSISTENTE AI SERVIZI GENERALI

Titolo di studio: Diploma

Posiz. Retrib. iniziale: F2

Assorbe i profili di: - ex B2 (Operatore per alim./rist.- sicurezza – servizi di supporto)
- ex B3 (Assistente tec. per Alimentazione -Ristorazione - Sicurezza)

OPERATORE TECNICO AI SERVIZI GENERALI

Titolo di studio: Scuola obbligo

Posiz. Retrib. iniziale: F1

Assorbe i profili di : ex B1 (Coadiutore tecnico dei servizi generali)

AREA I

COADIUTORE AI SERVIZI GENERALI

Titolo di studio: Scuola obbligo

Posiz. Retrib. iniziale: F1

Assorbe i profili di: - ex A1-ex A1S (Ausiliario)

PROCEDURE E CRITERI PER LO SVILUPPO ALL'INTERNO E FRA LE AREE

PROCEDURE PER LE PROGRESSIONI TRA LE AREE

Il CCNI dovrà definire criteri di progressione tra le Aree e all'interno delle Aree, integrando quelli già contemplati dal CCNL.

Ai fini di una completa applicazione del Nuovo sistema di classificazione del personale dovranno rapidamente ridefinirsi le dotazioni organiche di Area, presupposto indispensabile per l'avvio delle procedure di progressione tra le Aree ovvero per l'accesso alle Aree sia dall'interno che dall'esterno.

I principi posti a base della progressione tra le Aree sono la valutazione ponderata di tutti i titoli presentati dai candidati e una selezione interna costituita da una prova volta ad accertare il possesso dei requisiti e delle capacità richieste dal profilo superiore.

Il CCNL dispone, altresì, che i titoli culturali e di anzianità non debbano avere prevalenza rispetto alla prova; quindi si propone di attribuire un punteggio alle varie componenti della valutazione secondo le percentuali sottoriportate.

TITOLI 50%	a) Titoli di Studio	12%	
	b) Corsi correlati alla attività lavorativa affidata	10%	
	c) Esperienza professionale	28%	Anzianità 23% Valutazione individuale 5%
PROVA SELETTIVA 50%	Prova selettiva a contenuto pratico o teorico/pratico		

FLESSIBILITA' TRA I PROFILI ALL'INTERNO DELL'AREA

E' consentito il passaggio tra profili diversi all'interno della stessa Area, tale passaggio ai sensi dell'art.16 CCNL può avvenire rispettando:

- la percentuale di vacanza organica del profilo di destinazione riservata all'accesso dall'interno (50%);
- possesso dei requisiti culturali e professionali per l'accesso dall'esterno.

La valutazione potrà avvenire mediante una verifica volta ad accertare i requisiti individuali e, in caso di parità fra più candidati, il passaggio avverrà secondo **i criteri previsti per la progressione tra le Aree**. Il CCNL di Comparto ha introdotto anche la possibilità, qualora nell'Area si determinino posti disponibili nella dotazione organica di un profilo, anche lo sviluppo professionale dei dipendenti inquadrati in altro profilo, di diverso livello di accesso, purché in possesso dei requisiti culturali e professionali richiesti per l'accesso all'Area, la procedura avverrà secondo quanto previsto **per lo sviluppo economico all'interno dell'Area**.

PROGRESSIONE E CRITERI PER LO SVILUPPO ECONOMICO ALL'INTERNO DELLE AREE

In premessa, considerato che il numero dei dipendenti che potranno acquisire ogni anno una fascia retributiva superiore è in funzione delle risorse finanziarie disponibili, dovrà prevedersi una norma che garantisca un adeguato incremento annuale del FUA attraverso il recupero di risorse finanziarie provenienti anche da risparmi di gestione.

I criteri selettivi per lo sviluppo economico all'interno dell'area previsti dall'art.18 del CCNL sono equamente valutati e tra loro combinati in modo da evitare la prevalenza dell'uno sull'altro.

Si propone di definire il **periodo minimo di permanenza** in una fascia retributiva nella misura fissata dal CCNL corrispondente a **due anni**.

Si propone di attribuire ai criteri di meritocrazia previsti dal CCNL i seguenti valori percentuali:

ESPERIENZA PROFESSIONALE	60%	a) Anzianità di servizio	50%
		b) Anzianità nella pos. economica	5%
		c) incarichi particolari	5%
TITOLI DI STUDIO, CULTURALI, ecc.	20%		
PERCORSI FORMATIVI Con esame finale	20%	<i>Ove il corso non fosse stato garantito a tutto il personale, non viene considerato il titolo per la progressione</i>	

MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA QUALITÀ DEI SERVIZI

Il dettato contrattuale, all'art. 21 e seguenti, propone, in linea con il precedente patto per il lavoro pubblico (“memorandum sul pubblico impiego”) una importante sfida in tema di modernizzazione delle Pubbliche Amministrazioni e di valorizzazione delle professionalità dei dipendenti.

La valutazione dell'apporto lavorativo individuale e collettivo dovrà essere definito con meccanismi volti a garantire da un lato l'efficienza e l'efficacia dell'azione amministrativa e dall'altro a regolarizzare ed indicizzare la qualità ed i livelli delle prestazioni dei dipendenti valorizzandone il merito, l'impegno e la produttività.

Il Contratto Integrativo dovrà individuare idonei strumenti che consentano di valutare la qualità dell'attività svolta. Tale valutazione dovrà costituire importante riferimento nelle politiche di incentivazione della produttività oltre che costituire titolo da prendere in considerazione nelle procedure per il passaggio tra le Aree.

Il sindacato Confederale, coerente con l'impostazione del “memorandum sul pubblico impiego” accetta la sfida della misurazione della qualità dei servizi e valutazione dell'apporto individuale ritenendo però indispensabile avere dalle controparti le seguenti garanzie:

- **individuazione di analoghi, separati criteri di valutazione di tutta la Dirigenza;**
- **certezza di un'adeguata organizzazione interna che consenta di gestire la materia nel rispetto integrale e temporale di tutte le fasi di valutazione. Il Contratto Integrativo dovrà, pertanto, prevedere una norma di salvaguardia che, in caso di non rispetto delle procedure contrattuali, ovvero in caso di ritardata valutazione per l'anno di riferimento, tale dato non potrà essere utilizzato né ai fini di destinazione di parte del salario accessorio (F.U.S.) né ai fini della progressione tra le aree, ovvero, sempre in tali eventualità, la valutazione dovrà intendersi automaticamente positiva.**

La contrattazione integrativa dovrà definire, entro tempi certi e prefissati, gli obiettivi generali da raggiungere, nonché gli obiettivi da assegnare, ad opera del titolare dell'Ente/Ufficio, a ciascun dipendente ed i criteri di valutazione individuale (con relativa griglia dei punteggi).

In tale quadro dovranno essere garantite sia la massima trasparenza e pubblicità dei suddetti criteri, che la possibilità, per i valutandi, di contraddittorio in caso di valutazione non positiva, da realizzarsi anche con l'assistenza di un rappresentante sindacale.

Per quanto riguarda, infine, la valutazione collettiva, oltre alla predisposizione di macro obiettivi e di progetti di singolo posto di lavoro, in sede di valutazione dovrà essere tenuta in debita considerazione l'eventualità per la quale se al conseguimento dell'obiettivo prefissato dovessero concorrere categorie diverse di lavoratori (personale civile e militare), la stessa valutazione finale dovrà considerare opportunamente le diverse responsabilità in capo alle due componenti in caso di non raggiungimento dell'obiettivo stesso.