

Attuazione del D.P.C.M. n. 158/2016: introduzione di un Sistema di Valutazione del personale

Premessa

L'Amministrazione ha da tempo avviato una serie di iniziative volte al miglioramento dell'organizzazione del lavoro nell'ambito della più ampia strategia di sviluppo organizzativo e di valorizzazione del potenziale umano. D'altronde, molteplici e convergenti sollecitazioni, di diversa matrice, spingono, ormai da tempo, affinché nell'organizzazione della Pubblica Amministrazione vengano introdotte innovazioni volte a favorire sistemi di comportamento più coerenti con i fini istituzionali.

E' solo il caso di evidenziare che, in merito, già i contratti collettivi nazionali di lavoro riconoscevano rilevanza alla valutazione dell'apporto lavorativo collettivo ed individuale ed alla valutazione e misurazione dell'attività amministrativa e di servizio.

Anche al fine di tenere adeguatamente conto sia della vigente normativa in materia - in particolare, il D.P.C.M. n. 158/2016 che definisce i limiti e le modalità di applicazione delle disposizioni di cui al D. Lgs. n.150/2009 all'Amministrazione economico finanziaria nelle sue diverse componenti – sia dei percorsi di riforma in corso, il Ministero dell'Economia e delle Finanze ha promosso, di concerto con l'OIV, la costituzione di un apposito Gruppo di lavoro interdipartimentale, nel cui ambito sono state esplorate ed esaminate diverse esperienze e metodologie in materia di *change management*, di valutazione delle performance e di valorizzazione del potenziale umano.

La Valutazione del Personale nel 2017

Il Gruppo di Lavoro ha dunque elaborato una "Ipotesi di un Sistema Di Valutazione del Personale per l'anno 2017", condivisa da tutti i Dipartimenti, che ha consentito al Capo del Dipartimento dell'Amministrazione Generale, del Personale e dei Servizi di avviare la prima fase di un progetto integrato di valutazione del personale.

In particolare, è stato ipotizzato un percorso volto alla definizione di una prima versione a struttura semplificata, di limitato impatto complessivo e che possa essere progressivamente sviluppato e migliorato nell'ottica di una sempre maggiore valorizzazione delle risorse umane.

Tale versione troverà applicazione dal prossimo gennaio 2017.

Gli elementi fondamentali del nuovo sistema sono i seguenti:

- la valutazione del personale sarà effettuata sulla base di tre componenti, correlate, la prima alla performance organizzativa della struttura di appartenenza (con un peso del 30%), la seconda alle competenze individuali (con un peso del 60%), la terza all'assiduità partecipativa (con un peso del 10%)
- la valutazione individuale si baserà esclusivamente sulla componente comportamentale, vale a dire sulle **COMPETENZE**, e non su quella dei risultati raggiunti a seguito di definizione di obiettivi ed individuazione di indicatori e soglie
- in sede di prima applicazione saranno prese in considerazione tre competenze complessive, definibili come **RELAZIONALI**, **GESTIONALI** e **REALIZZATIVE** alle quali fanno riferimento, rispettivamente, i comportamenti organizzativi attinenti al sistema delle relazioni, alle modalità di gestione del proprio lavoro ed alla efficacia nel concretizzare le attività. Con specifico riferimento alle tipologie di competenze, si riporta, a titolo esemplificativo, una descrizione di alcuni comportamenti riconducibili alle diverse aree.

COMPETENZE RELAZIONALI
Si tratta dei comportamenti volti a promuovere l'integrazione tra sé e il contesto socio-organizzativo
COMPORAMENTI
spirito di collaborazione
capacità di lavorare in squadra
orientamento verso l'utente (interno ed esterno)
comunicazione

COMPETENZE GESTIONALI
Si tratta dei comportamenti relativi all'organizzazione del lavoro assegnato
COMPORAMENTI
capacità organizzativa
autonomia gestionale
pianificazione del lavoro
gestione delle emergenze lavorative

COMPETENZE REALIZZATIVE
Si tratta dei comportamenti direttamente orientati alla realizzazione delle attività assegnate
COMPORAMENTI
accuratezza e affidabilità
professionalità e conoscenze specialistiche
orientamento all'efficacia
orientamento alla qualità

- per ciascuna di queste tre competenze complessive i valutatori individueranno, al termine del 2017, il comportamento organizzativo corrispondente a ciascun valutato, disponendo di distinti livelli di classificazione
- i valutatori seguiranno un apposito percorso formativo nel corso del 2017 che garantisca la capacità tecnica ed etica di svolgere tale funzione nel modo migliore
- progressivamente, i valutatori forniranno altresì il loro contributo di critica e di proposta (*feedback*) per l'aggiornamento e l'evoluzione del sistema di valutazione

Problematiche operative relative a situazioni particolari saranno affrontate in tempi brevi al fine di definire al più presto uno specifico manuale operativo e la ulteriore documentazione a corredo.