

## **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.

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

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

<b>COMPETENZE REALIZZATIVE</b>
Si tratta dei comportamenti direttamente orientati alla realizzazione delle attività assegnate
<b>COMPORAMENTI</b>
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.