

Parere consultivo sui criteri di valutazione del personale AdbPo ex Direttiva PCM 4 marzo 2011

Con riferimento ai contenuti del Sistema di valutazione del personale dell'Autorità di bacino del fiume Po, pubblicato sul sito istituzionale, con particolare riferimento all'Allegato 2 (Metodologia di valutazione), si rappresentano le seguenti osservazioni:

1) Composizione elementi di valutazione:

A (raggiungimento obiettivi) e B (capacità professionali e comportamenti organizzativi)

in proporzione 60 – 40 (tenuto conto della performance) per i dirigenti, 70-30 per il personale con posizione organizzativa e 50-50 per il resto del personale, come risulta dalle tabelle 2 (pag. 4), 12 (pag. 12) e 17 (pag. 17).

Si rileva, visti anche gli orientamenti del MEF, che l'incidenza dei fattori comportamentali risulta alquanto sovrappesata per il personale del comparto.

In particolare si segnala che l'incidenza degli aspetti comportamentali risulta maggiormente rilevante ai livelli elevati dell'organigramma, laddove le capacità professionali (quali elencate alla pag. 7 del documento in esame) assumono maggiore peso nell'espletamento delle attività di servizio.

Si propone pertanto di incrementare il peso dei fattori oggettivi e misurabili nella valutazione del personale del comparto quantomeno a 70, conteggiando i restanti 30 per fattori comportamentali e organizzativi.

2) Si rileva che non sono presenti i criteri che determinano la distribuzione della retribuzione di risultato sia per la dirigenza che per il personale del comparto, e che non risulta esplicitata la logica sottesa all'individuazione delle fasce di merito e di retribuzione (sia il punteggio che i coefficienti).

Per il personale del comparto la tabella non è presente, ma è stata prodotta dal personale ADBPO.

Si rileva inoltre una diversa e maggiore differenziazione delle fasce e dei coefficienti tra personale del comparto e dirigenza, mentre la ratio del D.Lgs. 150/2009 prevede un'analogia differenziazione della valutazione sia per la dirigenza che per il personale di comparto.

Si auspica pertanto che nelle competenti sedi siano rivisti i coefficienti di fascia del personale di livello al fine di assimilarli a quelli individuati per la dirigenza.