

Procedura di valutazione del personale

Indice

La valutazione della Performance

La valutazione delle Competenze

La valutazione degli Incarichi

A) Premesse metodologiche e significato dell'intervento

La presente procedura fissa regole certe, omogenee e coerenti per le politiche di sviluppo del personale e di valutazione delle prestazioni, in modo da impostare un sistema di gestione per obiettivi che preveda l'attribuzione di precisi compiti e responsabilità lungo tutta la piramide organizzativa.

L'intento è quello di orientare i percorsi di carriera individuali e l'evoluzione delle retribuzioni coerentemente con il livello della prestazione assicurata.

In particolare, attraverso la presente procedura la Fondazione mira a:

- garantire un lineare ed equo sviluppo delle politiche retributive;
- rafforzare il processo di coinvolgimento e motivazione del personale;
- perseguire prioritariamente la crescita interna per la copertura delle posizioni chiave;
- garantire coerenza tra gli obiettivi della Fondazione ed i comportamenti dei singoli responsabili;
- rendere trasparenti le attese della Fondazione nei confronti dei dipendenti, facilitando il dialogo;
- collegare la retribuzione del personale, oltre che alle competenze e alle responsabilità, al livello di prestazione.

Al fine di garantire un lineare sviluppo di politiche retributive ed impostare correttamente un sistema di retribuzione meritocratico, si ritiene opportuno realizzare le seguenti 4 condizioni:

1. Individuazione di "livelli retributivi" in relazione agli ambiti di attività coperti dal personale della SSICA inquadrato nelle posizioni organizzative previste dal funzionigramma della Fondazione;
2. Indicazione di obiettivi e priorità ai quali indirizzare le prestazioni professionali nell'ambito del piano strategico triennale della ricerca.
3. Realizzazione di un processo di «valutazione delle prestazioni», di equipe e individuali, mediante l'attuazione di analisi periodiche e sistemiche delle competenze, delle capacità e delle prestazioni del personale, finalizzato alla rilevazione di elementi utili per l'eventuale riconoscimento di:
 - Passaggi di livello;
 - Attribuzione e mantenimento di incarichi;
4. Realizzazione di un sistema strutturato di incentivazione basato sulla previsione di una componente variabile della retribuzione, legata al raggiungimento di obiettivi assegnati.

Con specifico riferimento alla “valutazione delle prestazioni”, si è sviluppato un sistema di valutazione del personale che ha ad oggetto:

- Valutazione dei risultati raggiunti (performance organizzativa e individuale);
- Valutazione delle competenze possedute;
- Valutazione dell’incarico;

come nel seguito meglio descritto.

(La valutazione, ai fini del Periodo di prova, non rientra nell’ambito di attività della presente procedura).

1. Valutazione dei risultati raggiunti - performance

Il sistema di valutazione della performance del personale è articolato in due processi (tra loro integrati), relativi a obiettivi di:

- a. Centro di Responsabilità (Aree, Divisioni, Laboratori, Uffici/Settori);
- b. Individuale (singolo dipendente).

a. Valutazione della performance a livello di C.d.R. (Centro di Responsabilità) - Aree, Divisioni, Laboratori, Uffici/Settori.

Il processo di valutazione della performance organizzativa di C.d.R. coincide con il processo di budget e piano annuale delle attività. Tale valutazione si concretizza nella verifica di utilizzo delle risorse attribuite al CdR, nell'ambito del piano delle attività concordato con il CdR medesimo, a fini della realizzazione degli obiettivi concordati nel piano annuale delle attività. Pertanto la scheda di valutazione sarà declinata insieme al piano di attività.

"Gli obiettivi di Centro di Responsabilità (C.d.R.)" si riferiscono agli obiettivi (di gruppo) assegnati a tutti i componenti del C.d.R. nell'ambito del percorso del piano di attività.

b. Valutazione della performance individuale

Si è scelto di privilegiare lo sviluppo di una scheda che utilizzi *item di contributo individuale*. Tale valutazione consente un'adeguata valorizzazione, complessiva e pluriarticolata, del contributo individuale anche in considerazione dello sviluppo in divenire di obiettivi individuali.

2. Valutazione delle competenze

La valutazione delle competenze è l'attività con cui la Direzione della SSICA mediante il responsabile della unità organizzativa tracciano lo sviluppo professionale del personale affidato a ciascun centro di responsabilità.

La scelta per la valutazione delle competenze è stata quella di sviluppare un *set di fattori* che descriva le competenze necessarie al buon andamento delle attività a cui si è preposti, partendo da quelle organizzative e relazionali.

Tale valutazione annuale si sviluppa sui seguenti parametri:

1. Competenze tecnico/scientifiche/professionali e relazionali;
2. Competenze organizzative;
3. Competenze di gestione delle risorse affidate nell'Area/Divisione/Laboratori/Uffici/Settori(per C.d.R).

Per competenze si intende l'insieme di conoscenze, abilità e comportamenti rilevabili nell'esercizio di una determinata attività, il "saper agire" professionalmente. Sapere, saper fare, saper essere sono conoscenze verificate nell'ambito di situazioni concrete così individuate:

- "sapere", - l'insieme delle conoscenze richieste dalla professione, nonché in ambito generale e organizzativo;
- "saper fare" – capacità e abilità professionali connesse allo svolgimento dell'attività lavorativa e all'utilizzo del bagaglio di conoscenze;
- "saper essere", capacità di "mobilitare" le risorse possedute (conoscenze e capacità) in modo appropriato nello svolgimento del lavoro e nell'orientamento dei propri comportamenti organizzativi.

Per ogni competenza è stata costruita una griglia di elementi di valutazione specifici per conferire maggiore oggettività alla valutazione stessa nel confronto fra valutatore e valutato. I gradi di valutazione sono 5 e prevedono, ciascuno, un punteggio che va da 1 a 5.

Operativamente la valutazione delle competenze, sarà contestuale alla valutazione individuale di risultato per rendere più fluido il processo complessivo di valutazione individuale annuale. La chiusura di ogni singola scheda, di valutazione delle competenze, dovrà essere preceduta da un colloquio tra valutatore e valutato. Il valutatore annota i colloqui di valutazione effettuati con relative indicazioni del nominativo e della data del colloquio, acquisendo la firma dell'interessato.

3. Valutazione degli incarichi

La valutazione degli incarichi è l'attività mediante la quale viene valutata periodicamente, la capacità del personale titolare di un incarico di attuare compiutamente i mandati sottesi all'incarico ricevuto e, quindi, si verifica la sussistenza dei presupposti per il mantenimento degli incarichi conferiti, nonché per procedere all'affidamento di incarichi superiori.

Gli incarichi possono essere suddivisi in Incarichi di Struttura (Area/Divisione/Laboratori/Uffici/Settori) e incarichi Professionali a livello del CCNL.