

Valutazione delle prestazioni e promozione del personale

Linee guida ed orientamenti per il
management

2019

Premessa

Gli ultimi anni hanno visto il *management* ed il Personale della CSEA protagonisti di cambiamenti in un contesto in forte e rapida evoluzione.

Il processo di evoluzione del contesto organizzativo è stato avviato con la trasformazione della CSEA in ente pubblico economico ed ha avuto riflessi rilevanti sul personale.

L'organico della CSEA ha subito un profondo rinnovamento e questo, se da un lato consente di disporre di risorse da poco inserite in contesti lavorativi e, pertanto, motivate e desiderose di accrescimento della propria professionalità, dall'altro ha comportato la perdita di professionalità e competenze che sono rientrate presso le società distaccanti (GSE, SOGIN).

Il processo di sviluppo e valutazione si inserisce in questo contesto di rilevante *turn over*, con lo scopo di fornire orientamenti al *management* finalizzati al miglioramento delle prestazioni professionali di tutto il personale dipendente.

Al riguardo, è importante ricordare che il sistema premiante è solo una delle componenti del trattamento economico globale riconosciuto ad ogni persona caratterizzato da benefit, agevolazioni e flessibilità che dovrebbero essere costantemente valorizzati da parte di tutto il *management*, soprattutto nei confronti dei neoassunti.

Tutto il *management* dovrebbe trasmettere ai propri collaboratori la certezza di lavorare in un contesto aziendale in cui il trattamento economico e normativo dei lavoratori è tra i più evoluti e complessi tra quelli presenti a livello nazionale.

Performance Management

Il *Performance management* è quel processo che valuta l'insieme dei comportamenti e delle capacità tecniche e trasversali messi in campo dalla persona ai fini del raggiungimento di un risultato atteso. Valuta, altresì, la qualità e la quantità delle prestazioni svolte.

La valutazione di una prestazione professionale si compone di analisi sia focalizzate sull'osservazione di quei comportamenti in cui si declinano le competenze trasversali agite, che correlate al raggiungimento di risultati condivisi e prefissati. Si tratta, quindi, di un importante momento di monitoraggio e di allineamento dell'operato rispetto ad aspettative, obiettivi prefissati e modalità dell'agire.

Il *Performance Management*, oltre a costituire una delle leve principali del sistema premiante della CSEA, mira, dal punto di vista culturale, a diffondere tra le persone una mentalità meritocratica e responsabile.

La valutazione individuale della *performance* dei collaboratori verrà fatta individuando, per ciascuna competenza, il livello posseduto grazie alla Scheda Individuale di Valutazione (Allegato A).

All'interno del *Performance Management*, ogni competenza "distintiva" è stata declinata in quattro profili comportamentali, corrispondenti ai livelli "non adeguato", "discreto", "buono" ed "eccellente". Ciascun profilo viene dettagliato per indirizzare il Responsabile verso una riflessione più approfondita sull'agire del proprio collaboratore.

Promozioni: percorsi di carriera e sviluppo

La promozione presuppone sia un'analisi delle *performance* professionali ed un giudizio complessivo particolarmente positivo della persona, del lavoro svolto, del ruolo agito e dei relativi comportamenti organizzativi sia una valutazione approfondita dei criteri che guidano il passaggio da un livello professionale al successivo, ovvero:

- ✓ l'accrescimento delle competenze tecniche e trasversali;
- ✓ l'acquisizione di capacità gestionali e relazionali;
- ✓ l'accrescimento del livello di autonomia.

Può concludersi con il riconoscimento di un livello di inquadramento superiore e, di conseguenza, con il passaggio ad altra qualifica.

I criteri di valutazione sono declinati nell'apposita scheda allegata alla presente proposta (Allegato B), che deve essere compilata dal Responsabile dell'Area in cui è collocata la risorsa e condivisa con il Responsabile dell'Area Personale.

Quest'ultimo supporta il Direttore generale nell'analisi delle proposte pervenute assicurando il rispetto delle linee guida e osservando i seguenti criteri di priorità, a parità di merito:

- risorse con maggiore anzianità nell'ufficio che necessitano di un intervento per adeguare l'inquadramento al ruolo effettivamente agito;
- risorse neoassunte che, per le capacità dimostrate e le competenze acquisite, svolgono mansioni pari a quelle assegnate a lavoratori con inquadramento superiore.