

Valutazione delle prestazioni
Incentivazione e promozione del personale
PERFORMANCE ANNO 2024

Linee guida ed orientamenti
per il *management* 2025

Processo di incentivazione e promozione del 2025 (*Performance 2024*) – FINALITA'

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.

Il processo di promozione e incentivazione, che valuta lo sviluppo del personale persegue le seguenti finalità:

- definire criteri oggettivi di valutazione, volti ad incentivare e premiare i/le lavoratori/trici in base al merito, ai risultati di *performance* raggiunti nel 2024 e alla crescita professionale e personale maturata nel periodo di osservazione;
- consentire ai/alle direttori/direttrici/responsabili di Unità organizzative di 1° Livello, nonché al Direttore generale, di premiare e incentivare l'impegno delle risorse, in presenza di *performance* elevate;
- conseguire il miglioramento generalizzato delle prestazioni professionali di tutto il personale dipendente;
- tenere conto degli effetti sul personale derivanti dagli ingressi di nuove risorse conseguenti allo sviluppo del Piano assunzioni, la cui dimensione ed intensità determinano significativi impatti in ordine alla formazione iniziale ed al "*training on the job*" da assicurare ai nuovi ingressi, affinché sia garantita la loro piena integrazione nella struttura e nei processi operativi della CSEA.

La redazione delle presenti linee guida tiene conto dell'importanza di garantire una gestione della carriera del personale della CSEA che consenta pari opportunità valutative e di crescita professionale a entrambi i generi con riferimento a tutte le funzioni aziendali.

Performance Management: CRITERI DI VALUTAZIONE

Il processo di *Performance Management* può concludersi, in caso di *performance* elevate con il riconoscimento di un'incentivazione **una tantum** o di un'incentivazione **una semper**, strumenti alternativi fra di loro.

Non sarà effettuato alcun riconoscimento in caso di prestazione non adeguata.

I criteri di valutazione sono declinati nelle apposite schede allegate alle presenti Linee guida e suddivise per livello di inquadramento, in linea con il modello di competenze specifico elaborato per le diverse fasce di popolazione aziendale; nello specifico:

- **l'Allegato A** fa riferimento ai/alle lavoratori/trici con livello di inquadramento B ed A, con esclusione del livello ASS, compilato dal/dalla Direttore/Direttrice/Responsabile dell'Unità organizzativa di 1° Livello in cui è collocata la risorsa;
- **l'Allegato ASS-Q** fa riferimento ai/alle lavoratori/trici con livello di inquadramento ASS, Q, non titolari di Unità organizzativa, e deve essere compilato dal/dalla Direttore/Direttrice/Responsabile dell'Unità organizzativa di 1° Livello in cui è collocata la risorsa;
- **l'Allegato R** fa riferimento ai/alle lavoratori/trici inquadrati come Responsabili di Area e di Ufficio e deve essere compilato dal/dalla Direttore/Direttrice Responsabile, cui risponde la risorsa stessa.

Performance Management : SCHEDA DI VALUTAZIONE

All'interno del processo di *Performance Management*, la scheda individuale di valutazione è articolata in 5 sezioni, che devono essere TUTTE compilate a cura del/della Direttore/Direttrice/Responsabile di Unità Organizzativa di 1° livello di riferimento:

- ❖ **Anagrafica**
- ❖ **Area Attività/Prestazioni**
- ❖ **Area Competenze trasversali**
- ❖ **Valutazione complessiva**
- ❖ **Azioni migliorative consigliate**

Nella sezione “Area Attività/ Prestazioni”, ogni Direttore/Direttrice/Responsabile di Unità Organizzativa di 1° livello deve individuare e descrivere almeno 3 principali attività svolte dal/dalla collaboratore/collaboratrice, nell’anno di riferimento (2024), che hanno avuto un peso strategico nel raggiungimento degli obiettivi di Direzione/Divisione/Area, valutando il livello complessivo raggiunto in termini di prestazione, utilizzando una scala valutativa articolata nei seguenti livelli: **“non adeguato”, “discreto”, “buono”, “eccellente”**.

Nella sezione “Area Competenze trasversali”, ogni competenza organizzativa e comportamentale "distintiva" è stata declinata in **quattro profili, corrispondenti ai livelli “non adeguato”, “discreto”, “buono” ed “eccellente”**. Ciascun profilo viene dettagliato per indirizzare il/la Direttore/Direttrice/Responsabile verso una riflessione più approfondita sull’agire della propria risorsa.

Nella sezione “Valutazione complessiva”, ogni Direttore/Direttrice/Responsabile di Unità Organizzativa di 1° livello dovrà inserire il risultato derivante da entrambe le sezioni precedenti (“Area Attività/Prestazioni” e “Area Competenze trasversali”) in modo tale da ottenere il punteggio complessivo della valutazione del/della proprio/a collaboratore/collaboratrice.

Nella sezione “Azioni migliorative consigliate”, ogni Direttore/Direttrice/Responsabile di Unità Organizzativa di 1° livello dovrà inserire proposte di interventi per supportare la risorsa nel proprio percorso di crescita professionale.

Promozioni: percorsi di carriera e sviluppo/1

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;
- l'accrescimento del ruolo agito.

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 corrispondente (Allegato B)**, che deve essere compilata dal/dalla Direttore/Direttrice/Responsabile dell'Unità organizzativa di 1° livello, in cui è collocata la risorsa **e consegnata al Direttore generale e, per conoscenza, alla Direttrice DPS e alla Responsabile SSO.**

Come strumento operativo di supporto, sarà messo a disposizione di tutti/e i/le Direttori/Direttrici/Responsabili di Area un modello di *banding*, che associa ad ogni banda corrispondente alle qualifiche del CCNL del settore elettrico i relativi ambiti di responsabilità.

Questo dovrebbe agevolare il/la valutatore/valutatrice nella verifica di sussistenza dei requisiti per proporre la progressione verticale delle proprie risorse.

In sostanza, la progressione verticale presuppone che la propria risorsa agisca un ruolo con ambiti di responsabilità più complessi e rilevanti rispetto al livello di inquadramento posseduto. Qualora ciò non si verifichi, è necessario optare per l'adozione di interventi incentivanti che valorizzino maggiormente il ruolo organizzativo del/della collaboratore/collaboratrice senza, tuttavia, concretizzarsi in un incremento del livello di inquadramento (es. aumento retributivo – progressione orizzontale).

Promozioni: percorsi di carriera e sviluppo/2

- Il riconoscimento della promozione è alternativo al riconoscimento di una incentivazione *una tantum*.
- La proposta di promozione alla categoria Q può, di norma, essere avanzata solo a fronte di una permanenza nella categoria A, livello ASS, di almeno 3 anni compiuti alla data del 31 maggio 2025, ovvero nel caso in cui la risorsa debba essere individuata quale Responsabile di un'Unità Organizzativa.
- La proposta di avanzamento dal livello Q al livello QS, di norma, è ammissibile solo a fronte di una permanenza nel livello Q di almeno 5 anni.
- In caso di quote eccedenti di promozioni, le stesse possono essere trasferite sulle incentivazioni, **ma non viceversa**. Questo per favorire scelte che privilegino forme di interventi che non incidano sul livello di inquadramento.
- Il/la Direttore/Direttrice/Responsabile dell'Unità organizzativa di I° Livello dovrà assicurare il rispetto delle linee guida trasmesse. A cura di ogni Direttore/Direttrice/Responsabile, **le proposte di promozione, a parità di merito, dovranno tenere conto delle promozioni riconosciute negli ultimi tre anni, agevolando, per quanto possibile e opportuno, criteri rotativi e dell'equilibrio di genere.**