

Il sistema di valutazione permanente

Le caratteristiche di un sistema di valutazione permanente

La finalità fondamentale di un sistema di valutazione permanente, così come concepito dal nostro contratto collettivo, è quella di orientare al miglioramento della prestazione individuale.

Tale finalità non potrà che essere soddisfatta con gradualità, man mano che lo strumento delle valutazioni non sarà più concepito solo ed esclusivamente come un necessario adempimento per attribuire specifici trattamenti economici.

Le caratteristiche fondamentali di un sistema di valutazione permanente tendente a questa finalità sono **l'unicità, la sistematicità, e la periodicità**.

L'unicità, in quanto le metodologie individuate (procedure e criteri) sono omogenee e vengono utilizzate in relazione a tutti gli istituti contrattuali legati alla valutazione delle prestazioni.

La sistematicità, in quanto le valutazioni vengono in ogni caso effettuate indipendentemente dal fatto che esse, per il periodo di riferimento, siano effettivamente utilizzate nell'ambito degli istituti contrattuali.

La periodicità, in quanto le valutazioni si riferiscono a periodi di tempo predeterminati, nell'ambito delle quali si inseriscono le procedure partecipative individuate.

I principi regolatori del sistema di valutazione permanente, quindi, dovrebbero essere il più possibile coerenti con tali caratteristiche:

1. La valutazione individuale avviene almeno una volta l'anno
2. Riguarda, in linea di massima, la prestazione dell'anno precedente
3. È effettuata per tutto il personale dipendente
4. È eseguita in un periodo temporale non coincidente con i periodi di attribuzione dei trattamenti economici su cui incide;
5. Il modo in cui la valutazione incide sulle PEO o sulla produttività non fa parte delle regole del sistema di valutazione permanente, ma piuttosto del sistema di regole dei singoli istituti su cui incide;
6. La scheda di valutazione utilizzata dovrebbe aiutare a porre l'attenzione sul contenuto del criterio di valutazione e non sui punteggi utilizzati come elemento di collegamento fra valutazione e istituti economici accessori su cui essa incide.
7. La valutazione dovrebbe essere sinteticamente motivata e comunicata individualmente al valutato.
8. Il valutato deve poter chiedere chiarimenti al proprio valutatore

I punteggi numerici collegati ai giudizi esprimibili dal valutatore sono solo elementi di collegamento fra la valutazione e gli istituti economici; tali punteggi possono essere differenti a seconda dell'istituto a cui si riferiscono, pur rimanendo identico il contenuto del criterio utilizzabile.

I punteggi non vengono riportati nel sistema di valutazione, ma sono definiti nell'ambito del sistema di regole che disciplinano la produttività e la PEO; allo stesso modo il meccanismo di incidenza della valutazione sull'uno e l'altro istituto economico sarà definito nell'ambito del rispettivo disciplinare.

I criteri del sistema di valutazione permanente sono i seguenti:

1 - Professionalità / Prestazioni

L'aspetto da valutare con tale criterio attiene alla **capacità del lavoratore di tradurre le conoscenze acquisite dall'esperienza lavorativa e/o dalla formazione in un agire operativo.**

“Imparare” da ciò che si è già vissuto e applicare ciò che si è “imparato”

Il sapere *acquisito / elaborato / applicato* al fare

E' necessario precisare che alla suddetta valutazione concorrono non necessariamente entrambi gli elementi dell'esperienza e della formazione, anche tenendo conto del fatto che non tutto il personale accede agli stessi livelli di formazione.

Valutazione

Sufficiente Capacità

Discreta Capacità

Buona Capacità

Ottima Capacità

2 – Qualità della prestazione individuale

Questo elemento di valutazione ruota intorno al concetto di **impegno individuale** che il dipendente applica alla propria attività.

Applicarsi con impegno significa tendere a migliorare la qualità dei risultati del proprio lavoro individuale

L'impegno così inteso caratterizza tutti i lavoratori, indipendentemente dalla categoria e dal profilo professionale di ascrizione, ma è evidente che ai distinti contenuti dell'attività di lavoro di ciascuno, quell'impegno deve essere valutato.

Valutazione

Sufficiente: il lavoratore fa bene il lavoro che deve fare

Discreto: il lavoratore rileva ed espone le criticità del lavoro che deve fare

Buono: il lavoratore, se opportunamente stimolato, propone soluzioni alle criticità rilevate per migliorare la qualità dei risultati

Ottimo: il lavoratore propone in autonomia soluzioni alle criticità rilevate per migliorare la qualità dei risultati

3 - Integrazione con il gruppo

L'aspetto considerato in tal caso è di tipo relazionale e più in particolare attiene alla **capacità del dipendenti di lavorare in gruppo con gli altri dipendenti del settore - ufficio, o con gli altri dipendenti che fanno parte delle funzioni / progetti del PDO** (ovviamente se sono diversi).

Valutazione

Sufficiente: Il lavoratore partecipa al gruppo in modo meramente esecutivo

Discreto: Il lavoratore partecipa al gruppo rilevando le criticità del lavoro

Buono: Il lavoratore partecipa al gruppo in modo propositivo per risolvere le criticità

Ottimo: Il lavoratore investe il proprio sapere nel lavoro di gruppo perché diventi il sapere del gruppo

4 – flessibilità organizzativa

Il criterio si rivolge ai dipendenti appartenenti alla categoria D

La flessibilità organizzativa è intesa come **la capacità del dipendente di adattare il proprio agire lavorativo ai mutamenti del contesto in cui opera.**

Il contesto organizzativo in cui il dipendente opera (Settore – Servizio) è soggetto a mutamenti che possono derivare da esigenze esclusivamente interne, ma anche da esigenze di più ampia scale che comunque si riflettono sull'organizzazione interna.

L'agire operativo è considerato come la sintesi dei tre aspetti della prestazione già considerati nei tre precedenti criteri: il sapere applicato al fare, l'impegno come qualità dei risultati individuali e l'integrazione con il gruppo.

Il criterio vuole quindi **rilevare la capacità di indirizzare il proprio sapere, il proprio impegno e le proprie relazioni con il gruppo al nuovo o diverso contesto organizzativo in cui il lavoratore è chiamato ad operare.**

Valutazione

Sufficiente capacità

Discreta capacità

Buona capacità

Ottima capacità

I criteri n. 1 e 2 sono rivolti a tutte le categorie professionali

Il criterio numero 3 è rivolto alle categorie B, C, D

Il criterio n. 4 è rivolto alla categoria D

La valutazione si esprime prendendo in considerazione gli aspetti della prestazione sinteticamente descritti per ogni criterio, formulando il giudizio corrispondente alle capacità

o ai comportamenti ritenuti sostanzialmente esistenti in capo al valutato rispetto al lavoro svolto nel periodo di riferimento.

Il soggetto competente alla valutazione individuale è il dirigente del settore in cui il dipendente nel corso dell'anno ha prestato servizio per la maggior parte del tempo.

La valutazione va comunicata in modo riservato a ciascun dipendente; la motivazione sintetica sulle ragioni che hanno portato ad esprimere un determinato giudizio è necessaria solo rispetto ai criteri per cui al dipendente è stata attribuita la valutazione minima.

Ricevuta la comunicazione il dipendente è libero di chiedere senza formalità spiegazioni al proprio valutatore;

Il dipendente può in ogni caso, anche se prima ha chiesto spiegazioni informali, aprire formalmente la procedura di raffreddamento dei conflitti.

Si vuole contemperare da un lato l'esigenza del dipendente di conoscere le ragioni di una valutazione individuale e dall'altro lato l'esigenza di economizzare e semplificare, anche lasciando spazio all'informalità, procedure che normalmente richiedono tempi molto lunghi.

Le procedure di raffreddamento vengono gestite attraverso la c.d. camera di compensazione dove dirigente, dipendente e una persona di fiducia di quest'ultimo, discutono delle valutazioni ricevute; all'esito della discussione il dirigente può modificare o può confermare la valutazione in precedenza data.

Il dipendente che è stato assente, per qualsiasi causa, per più di 9 mesi in un anno non viene valutato, in quanto il periodo di lavoro effettivo, rispetto alla durata teorica della prestazione di 12 mesi, è considerato come non sufficiente a fornire elementi per una valutazione attendibile.

Gli effetti della mancata valutazione sono regolati dai disciplinari dei singoli istituti economici su cui essa incide.

Soggetto a valutazione è anche il personale non di ruolo che abbia svolto almeno 6 mesi di servizio nel comune di Riccione.

Per il personale non di ruolo o per il personale part time verticale il periodo di assenza che esclude la valutazione è determinato in proporzione ai mesi di durata teorica della prestazione di lavoro dovuta.