***Processo di Politica meritocratica e di sviluppo del personale non quadro***

**Attori**

* Comitato ristretto CR Politica e strategia, composto da: DIPER/ DGHOLD/ DIGEN operativo/ DG Vela
* Singole Direzioni: responsabili per la politica della direzione, il coordinamento dei valutatori, le proposte a DIPER.
* Valutatori: schede valutazione
* DIPER/Seval: process owner

**Istituzione Comitato Ristretto (CR) e definizione degli obiettivi**

Viene istituito un Comitato Ristretto composto da DIPER, DGHOLD, DIGEN operativo e DG Vela

Prima di avviare il processo sarà convocata una riunione del CR al fine di definire le linee guida per l’applicazione del Sistema incentivante per l’anno a venire. In particolare potrebbero essere definiti:

* Gli obiettivi che ci si propone di raggiungere con l'introduzione del Sistema meritocratico;
* quadro teorico e tecnico per la messa a punto del Sistema (criteri da adottare, eventuali vincoli o esclusioni, tempistiche etc.)

Viene validato un documento, redatto da DIPER, nel quale vengono registrate le decisioni prese dal CR

**Attivazione processo di valutazione**

DIPER/SEVAL, sulla base di quanto stabilito in CR, predispone il calendario con le tempistiche e i criteri del *Processo di Politica meritocratica e di sviluppo del personale non quadro*, inviandolo alle Direzioni assieme alla matrice di posizionamento di cui all’all. 4

Le Direzioni, assieme ai quadri responsabili, sulla base degli obiettivi definiti, dei risultati da raggiungere e dei livelli di performance dimostrati, posizionano le persone nella matrice di posizionamento ricevuta da DIPER e la inoltra a DIPER/SEVAL

DIPER/SEVAL, elaborando i dati retributivi e utilizzando le griglie di riferimento, prepara per ciascuna Direzione il posizionamento di ogni persona coinvolta nel processo all’interno della fascia e banda di riferimento della matrice di posizionamento complessivo rispetto al salary grade e fissa gli appuntamenti per gli incontri con le Direzioni, coinvolgendo le funzioni di gestione del personale AUPER o NAPER

**Individuazione interventi**

DIPER + SEVAL + AUPER/NAPER nel corso degli incontri con i Direttori, sulla base di:

* criteri stabiliti,
* obiettivi generali di gruppo e specifici della Direzione
* griglie di riferimento

individuano le persone da inserire all’interno dei Piani di sviluppo e i relativi interventi che possono essere i seguenti:

1. In caso di prestazione continuativa: *Fisso* (se all’interno della banda di riferimento) o Una Tantum(se è stata superata la banda di riferimento)
2. In caso di prestazioni eccezionali legate a progetti o obiettivi stabiliti: *Una Tantum*
3. In caso di prestazione continuativa qualitativamente superiore alla qualifica (previa analisi della posizione): *Eventuali interventi di sviluppo di carriera*

In questa fase il contributo di DIPER è quello di supportare le Direzioni a definire con chiarezza quale sia la popolazione di riferimento, scegliendo lo schema attuativo e la leva più efficace, individuando gli obiettivi specifici e i criteri in base alle attività dell’area o del ruolo in questione.

L’output di questa fase è la costruzione, da parte di DIPER, di un elenco di persone coinvolte nella politica meritocratica, raggruppati per settore / ruolo omogeneo / funzione / tipo intervento.

Attraverso questa matrice DIPER potrà dare un ulteriore supporto metodologico per l’individuazione di eventuali collegamenti e target comuni per favorire il gioco di squadra o garantire l’integrazione e il coordinamento tra aree aziendali, singoli ruoli che operano su un medesimo processo, etc.

**Approvazione interventi**

DIPER calcola i costi complessivi degli interventi concordati, elaborando un report di sintesi e il relativo budget di Politica Meritocratica.

DIPER convoca il Comitato Ristretto e sottopone alla sua approvazione:

* Budget degli interventi
* Obiettivi, vincoli ed esclusioni

DIPER/SEVAL elabora un verbale con le decisioni prese, gli interventi approvati e le eventuali modifiche rispetto a quanto concordato.

**Predisposizione schede di valutazione**

Una volta ottenuta l’approvazione degli interventi, DIPER/SEVAL , sulla base di quanto stabilito nelle riunioni con le Direzioni e approvato in CR, predispone le schede di valutazione per ciascuna persona coinvolta e le trasmette ai Valutatori (eventualmente organizza anche una riunione con valutatori per esplicitare i criteri e concordare la metodologia di valutazione).

Nelle schede di valutazione sono riportati una serie di **obiettivi qualitativi** (legati al comportamento, tutti o parte di quelli indicati nella scheda con pesi anche differenziati, così come da procedura di valutazione) e gli eventuali obiettivi quantitativi (necessari in caso di intervento economico) che possono essere:

* **economici-finanziari**: fanno riferimento alle prestazioni economico-finanziarie di gruppo nel suo complesso o di una specifica unità organizzativa, ricavabile dalle informazioni di contabilità
* **di processo**: riguardano performance (e indicatori) di particolari processi aziendali, sia a livello trasversale che di singola unità organizzativa
* **di progetto/di attività**: riguardano attività “temporanee” all’interno dell’organizzazione anche trasversali rispetto alle unità organizzative/Direzioni

Da valutare l’opportunità di introdurre anche **obiettivi di team/area funzionale** che possono riguardare l’attività specifica di un sottoinsieme di individui di un’unità organizzativa e che dipendono dal risultato di un gruppo più o meno ampio di persone.

Indipendentemente dal tipo o dalla natura, ciascun obiettivo deve dunque essere specificato in modo tale che sia chiaro se esso è raggiunto oppure disatteso, sulla base di criteri precisi attraverso i quali saranno valutati i risultati.

**Percorso di valutazione**

Solo per le persone coinvolte viene attivato il processo di valutazione che prevede un colloquio iniziale, di presentazione della scheda e di chiarimento dei livelli di prestazione attesi (cfr procedura in essere *PS/056* *Valutazione prestazioni risorse umane*), un eventuale colloquio intermedio di stato avanzamento e uno finale, in cui vengono esplicitati i risultati della valutazione

**DIPER SEVAL** nel corso dell’anno monitora il processo verificando il rispetto di:

* tempi di effettuazione della valutazione
* omogeneità di valutazione

Prima della presentazione delle schede, DIPER si incontra con le Direzioni per la validazione degli interventi e loro criteri di assegnazione.

Una volta validati gli interventi, le Direzioni si incontrano con le persone interessate per il colloquio finale, nel quale vengono esplicitati i risultati della valutazione e gli obiettivi raggiunti