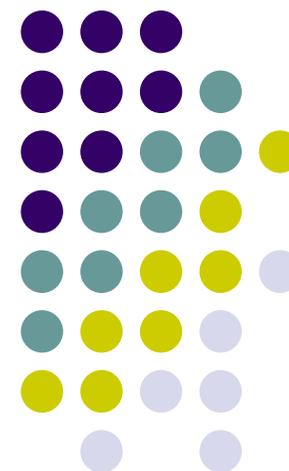


La valutazione delle competenze
per il personale delle aree

L'esperienza INAIL a
FORUMPA 2010



I modelli di supporto

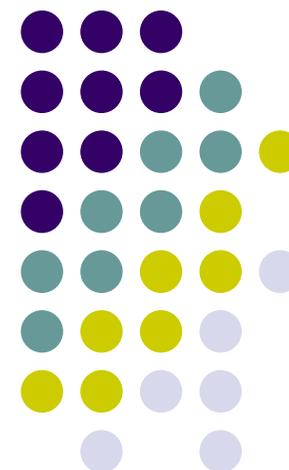
Catalogo Competenze di
Istituto, Ruolo/Posizione

Catalogo Competenze Tecniche

Piattaforma Professionale

Sottosistema informatico dedicato

**SISTEMA DI VALUTAZIONE E SVILUPPO
DELLE RISORSE UMANE**



Le principali caratteristiche del sistema adottato

Oggetto: competenze comportamentali e competenze tecniche rispetto ai livelli attesi per ciascun valutato

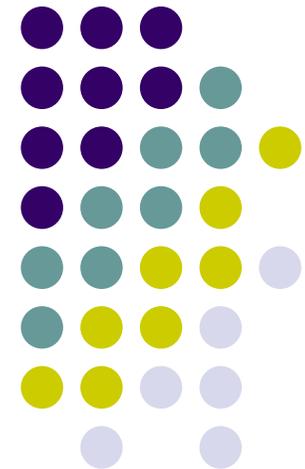
Attori: le persone valutate, i dirigenti diretti ed i dirigenti generali

Strumenti: cataloghi e schede on line

Criteri: scala parametrica a 6 valori (0-5)

Periodicità: biennale

Output: profili analitici individuali ed indicatori di sintesi per analisi di gruppo

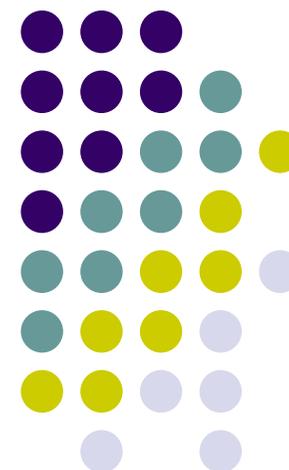


Indicatori di sintesi

Indice competenze: media dei valori attribuiti a ciascuna delle competenze comportamentali o tecniche, con ponderazione di quelle “distintive”

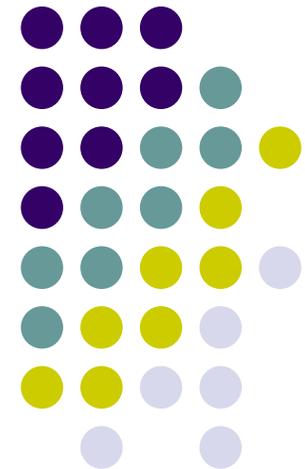
Tasso di copertura: Rapporto tra il valore medio rilevato e quello target di riferimento per ciascuna figura

Reportistica automatica: per elaborazione degli indici applicati a diverse aggregazioni della popolazione valutata



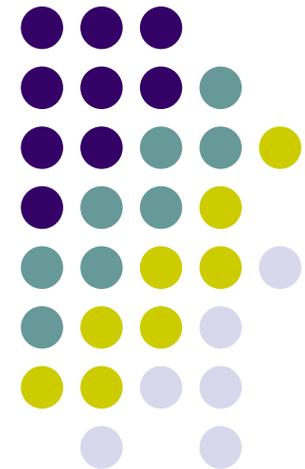
Il processo: fasi ed attori coinvolti

- 1. Mappatura delle persone (figura, ruolo, struttura organizzativa) ed aggiornamento del data base dedicato di supporto al processo che si svolge tutto on line**
- 2. Autovalutazione entro tempi definiti per gruppi omogenei di popolazione (dai quadri in giù)**
- 3. Eventuale intervento nel processo di consulenti interni (solo nei casi di strutture dirigenziali molto articolate)**



Il processo: fasi ed attori coinvolti

- 4. Proposta di Valutazione del dirigente diretto con primo colloquio e possibilità per il valutato di formulare proprie osservazioni**
- 5. Intervento del dirigente generale che valuta l'omogeneità dei criteri valutativi applicati dai suoi dirigenti e può validare o modificare le proposte, assumendo le decisioni finali su ciascuna valutazione individuale**
- 6. Colloquio finale tra il dirigente diretto ed il valutato di notifica della valutazione consolidata e per impostare un programma di miglioramento individuale**



Le finalita'

Esclusivamente rilevare il capitale intellettuale disponibile ed i bisogni di intervento formativo, addestrativo, esperienziale (sviluppo mirato)

Esplicitare le esigenze aziendali su competenze tecniche e comportamenti organizzativi attesi

Orientare la progettazione formativa e le riqualificazioni/riconversioni professionali

