



Diamo valore
alle vostre
informazioni

www.oslo.it

Riforma Brunetta: una nuova sfida

Col decreto legislativo 150 del 27 ottobre 2009 (il cosiddetto "decreto Brunetta") si è aperta una nuova fase per la Pubblica Amministrazione, le cui parole d'ordine vogliono essere efficienza, efficacia, meritocrazia.

In quest'ottica, grande attenzione è stata attribuita alla misurazione e valutazione delle performance. Tale valutazione avverrà su tre distinti livelli:

- valutazione dell'Amministrazione nel suo complesso;
- valutazione delle unità organizzative o aree di responsabilità in cui l'Amministrazione si articola;
- valutazione dei singoli dipendenti.

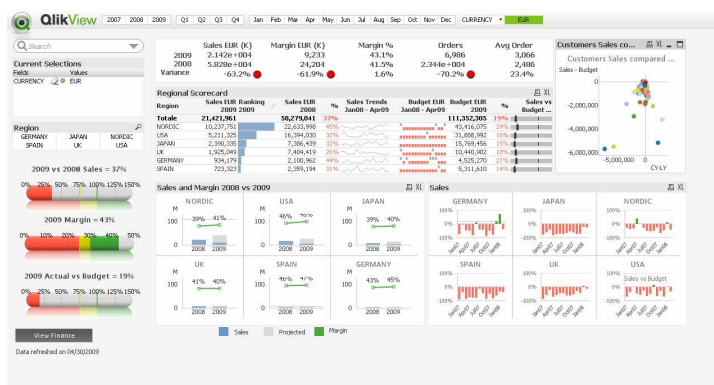
Valutazione organizzativa e individuale

La valutazione delle unità organizzative sarà collegata, come già avviene in molte realtà, agli obiettivi di budget assegnati a ciascun Centro di Responsabilità, negoziati annualmente in coerenza con le linee di indirizzo strategiche aziendali.

La valutazione dei singoli dipendenti, invece, prevede una negoziazione più capillare in cui ogni dipendente stabilirà in accordo con il suo diretto responsabile gerarchico gli obiettivi oggetto della valutazione finale, che riguarderanno sia i comportamenti organizzativi messi in atto, che il contributo del singolo al raggiungimento di specifici obiettivi aziendali concordati.

Al fine di regolamentare questo processo, la legge prevede un "ciclo di gestione della performance", che si articola in diverse fasi, in particolare:

- la definizione e l'assegnazione degli obiettivi,
- il collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse,
- il monitoraggio in corso d'esercizio,
- la misurazione della performance organizzativa ed individuale,
- l'utilizzo dei sistemi premianti,
- la rendicontazione dei risultati.



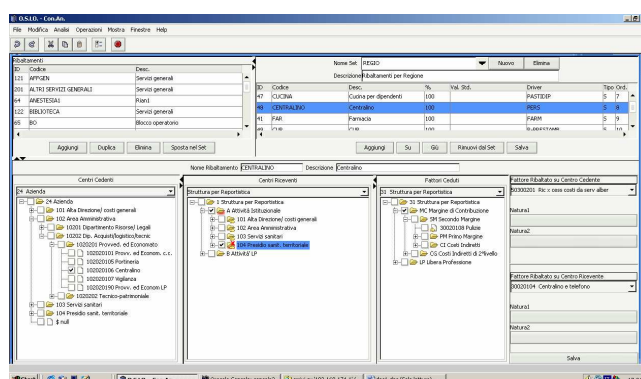
CDG: gestione integrata della valutazione

Per quanto la concreta attuazione del decreto si sia rivelata piuttosto travagliata, OSLO ha ritenuto importante non sottovalutare il trend in atto, andando così a studiare un sistema in grado di ingegnerizzare l'intero processo di valutazione e di mettere in relazione, laddove ritenuto necessario, la valutazione individuale con la valutazione dell'unità organizzativa (obiettivi di budget) in cui il singolo opera.

Il prodotto OSLO è quindi in grado di supportare le Aziende sia nella definizione degli obiettivi e degli indicatori necessari per la valutazione sia nella loro associazione alle singole matricole del personale dipendente, in modo tale da produrre alberi gerarchici organizzati per Centri di Responsabilità che identifichino chiaramente ed univocamente il responsabile della valutazione e la persona valutata.

L'applicativo si caratterizza per la grande flessibilità con cui è possibile gestire il ciclo di valutazione della performance.

Le Aziende infatti potranno scegliere il livello di ingegnerizzazione del processo prescelto; in particolare vengono proposti 3 diversi scenari:



Publicazione e compilazione Web

Il software OSLO consente di definire la gerarchia organizzativa aziendale e la pubblicazione via WEB delle schede di valutazione dei propri valutati a ciascun valutatore. Le schede, già nominative, potranno aver diversa struttura a seconda del profilo del valutato. In accordo col valutato, il valutatore inserirà nelle schede obiettivi e indicatori. La firma di entrambi, necessaria per accertare la validità del documento, potrà essere elettronica o, in caso l'Azienda lo ritenga preferibile, cartacea. In entrambi i casi il software indicherà in modo automatizzato a chi incaricato della sorveglianza del processo il termine della contrattazione e l'accettazione degli obiettivi da parte del valutato.

Gestione indicatori:

In questo scenario infatti OSLO consente una gestione informatizzata anche degli obiettivi che ciascuna coppia valutato-valutatore potrà inserire nella scheda. Tale ingegnerizzazione si concretizza con un elenco prestabilito di indicatori tra cui questi potranno scegliere. Fermo restando la possibilità di inserire nuovi obiettivi ad hoc non precedentemente classificati, la maggior ingegnerizzazione del processo consente all'Azienda la possibilità di monitorare gli obiettivi scelti e la loro conformità agli indirizzi aziendali, nonché la possibilità di compiere analisi e statistiche sugli obiettivi stessi.

Calcolo indicatori:

In fase di verifica infatti OSLO consente, laddove gli obiettivi stabiliti siano oggettivamente calcolabili, l'ingegnerizzazione del processo e l'associazione automatizzata dei valori di consuntivo, cui il valutatore potrà affiancare la sua valutazione in merito. Esiste infine la possibilità, laddove l'obiettivo prescelto coincida con uno degli obiettivi di budget della struttura, di automatizzare anche la proposta del target che il valutato dovrà impegnarsi a raggiungere, in accordo con quanto previsto dal budget.

Ciclo della performance

Infine, indipendentemente dallo scenario prescelto dall'Azienda, il modulo OSLO gestirà in modo informatizzato gli ultimi due punti previsti dal ciclo della performance (ovvero l'utilizzo dei sistemi premianti e la rendicontazione dei risultati). In tal senso sarà l'applicativo stesso che si farà carico del calcolo delle premialità sulla base sia dei risultati conseguiti da ciascun dipendente che della valutazione generale da questi ottenuta.