

JOBTIME PLUS

Sistema integrato per la gestione
automatizzata della
VALUTAZIONE del PERSONALE

Versione 6.1

INTRODUZIONE

JobTime Modulo Valutazione del Personale nasce per supportare le Direzioni aziendali nella gestione dello sviluppo organizzativo del personale; il modulo utilizza una metodologia sulle competenze nel sistema delle valutazioni e della formazione/aggiornamento.

La procedura gestisce le informazioni in funzione del Sistema di sviluppo organizzativo e della costruzione delle carriere e profili di competenze. Nell'ambito del sistema di sviluppo organizzativo le informazioni sono organizzate in funzione delle esigenze di gestione del sistema di valutazione.

Attraverso i dati che definiscono la struttura, si ricostruisce l'organigramma aziendale ed ogni informazione viene legata alla singola unità organizzativa (centro di responsabilità). Con i dati che definiscono i dipendenti, si gestisce un'anagrafica del personale contenente le principali informazioni individuali relative al profilo di competenze, alle valutazioni, alla formazione svolta ed ai crediti formativi effettuati. Si trovano gestiti inoltre dati relativi al curriculum, come ad esempio il titolo di studio, le specializzazioni, le pubblicazioni, le docenze, le borse di studio, etc...

Nella scheda anagrafica sono raccolte le informazioni che riguardano il dipendente. Le informazioni derivano nella maggior parte dei casi da altri moduli installati del progetto JobTime. La scheda di valutazione delle competenze viene generata in funzione del profilo attribuito ad ogni dipendente ed il punteggio di profilo viene registrato nella scheda individuale.

Le funzioni sopramenzionate sono essenziali al buon funzionamento del sistema, poiché legano le competenze del profilo al dipendente, alla valutazione e alla formazione.

PREROGATIVE DEL MODULO

Di seguito vengono elencate le principali caratteristiche del modulo Gestione Valutazione del Personale, definendo le funzionalità specifiche dell'applicativo.

➤ Gestione dei profili

I profili aziendali delle competenze vengono costruiti partendo da archivi generali, che comprendono tutte le variabili che definiscono la prestazione per tipologia di professionalità in quell'Ente. Le competenze sono la base su cui costruire i singoli profili di competenza ed è possibile raggiungere livelli di dettaglio elevati, in quanto ogni competenza è descritta attraverso gli indicatori definiti per la sua misurazione.

Un profilo è poi costituito da variabili legate tra loro in un rapporto coerente di pesi tale da rendere confrontabili profili diversi. Le competenze devono possedere un peso rispetto alla loro incidenza sul profilo.

I profili sono inseriti in percorsi verticali ed orizzontali. La costruzione dei percorsi serve a confrontare la valutazione di ogni dipendente con i profili adiacenti, per poterne progettare la formazione, per prevederne l'esito in posizioni diverse (pari o più alte in termini di carriera) da quella attualmente ricoperta o per individuare elementi di potenziale da valorizzare in un percorso di sviluppo.

E' possibile vedere gli operatori appartenenti ad un determinato percorso e, attraverso il confronto tra le caratteristiche del profilo ideale con quelle individuali si evidenziano le competenze che devono essere implementate per la copertura del profilo attuale o per il passaggio a profili superiori o alternativi.

➤ **Gestione Formazione/Aggiornamento**

Il Modulo della Formazione oltre a fornire la registrazione individuale (stampa stato di servizio) e il supporto al percorso formativo del personale, gestisce i dati di ordine organizzativo ed economico ed è uno strumento valido per la conoscenza delle risorse economiche assegnate a percorsi e/o unità organizzative. Inserendo tutti i dati inerenti un percorso formativo, sarà possibile monitorare lo stato dell'arte del percorso definito e, attraverso la registrazione dei partecipanti, sarà possibile monitorare la formazione effettuata.

La formazione così definita è legata al sistema di pesatura della valutazione con riferimento alle competenze definite e quindi anche questo elemento contribuirà alla valutazione più generale del personale.

In estrema sintesi i dati gestiti riguardano: i dati del corso, i dati delle competenze e dei punteggi, l'analisi dei questionari di valutazione, la gestione dei crediti formativi e la gestione dei costi.

➤ **Gestione delle Valutazioni**

Questa procedura gestisce l'area di valutazione delle posizioni e dei risultati, sia nella gestione dei criteri sia nella distribuzione degli incentivi. Fornisce inoltre un valido strumento per la compilazione delle schede di valutazione delle posizioni aziendali, agevolando la raccolta, la razionalizzazione e l'analisi delle informazioni, in modo da costituire una base su cui generare i parametri di riferimento per la definizione e l'attuazione delle politiche retributive.

I punti essenziali trattati sono:

- ✓ ponderazione posizioni di lavoro
- ✓ assegnazione delle posizioni valorizzate
- ✓ ponderazione obiettivi per posizione ed assegnazione indennità
- ✓ verifica congruità assegnazione e ponderazione obiettivi di posizione
- ✓ scadenario verifiche, indicatori di misura, rilevamenti e risultati
- ✓ calcolo della misura economica incentivante collegata alla posizione

➤ **Gestione delle Simulazioni**

Questa funzione consente di costruire simulazioni dei cambiamenti organizzativi, dei nuovi assetti contrattuali del personale, dell'inserimento di nuovo personale in categoria e unità organizzative specifiche. Gli effetti organizzativi, contrattuali ed economici delle simulazioni generate sono analizzati fornendo risposte a livello aziendale, posizionale sull'organigramma, posizionale sul singolo dipendente.

Questo strumento fornisce un valido supporto ai test richiesti dall'Ente per sapere in anticipo cosa succederà effettuando progressioni di profili o categorie di personale; una volta trovato l'assetto corretto sarà poi possibile rendere la simulazione creata operativa nella gestione ordinaria del sistema.

➤ **Controllo dei risultati**

L'analisi della struttura sia organizzativa che funzionale dell'Ente fornisce la serie di indicatori sulla base dei quali costruire il sistema di misurazione del grado di raggiungimento dell'obiettivo assegnato e definire in maniera univoca e misurabile le caratteristiche della prestazione di ogni figura professionale e la costruzione del relativo schema incentivante; in particolare il sistema consentirà di conseguire alcuni obiettivi fondamentali all'accrescimento del personale, valorizzando dove necessario e correggendo dove richiesto.

- ✓ definizione obiettivi
- ✓ ripartizione dei fondi incentivanti e relativa verifica di congruità
- ✓ definizione numerica partecipanti
- ✓ assegnazione maggiorazione percentuale individuale e di gruppo
- ✓ valorizzazione della partecipazione qualificata
- ✓ scadenario verifiche indicatori di risultato.

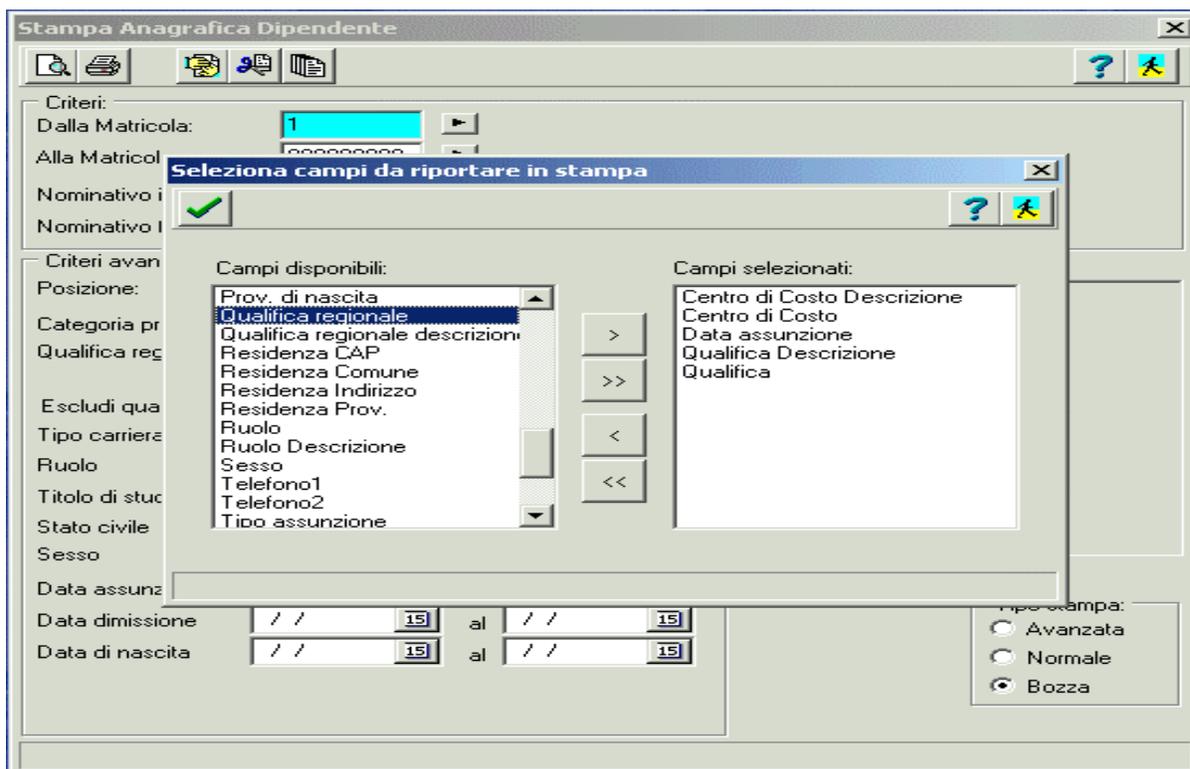
➤ **Gestione della reportistica**

Il sistema della reportistica consente poi di analizzare in modo libero e dinamico le variabili di interesse nell'unità di tempo desiderata.

The screenshot shows the 'Tabelle causali' application window. The interface includes a menu bar with numbered options (1-8), input fields for 'Codice' and 'Descrizione', a dropdown for 'Cod. Alternativo' (set to 'Ferie (FE)'), and radio buttons for 'Tipo cont.' (Ore, Giorni, Mezza giornata). A tabbed interface is present, with the 'Controllo Massimale' tab selected. This tab contains fields for 'Massimale' and 'Intervallo', and a sub-section 'Inizio controllo massimale' with radio buttons for 'inizio Anno', 'da Giorni', 'da Mesi', 'Compl. Figlio', and 'dalla Data'. The 'dalla Data' option is selected, with a date input field showing '15'. At the bottom, there is a field for 'Blocco ins. su soglia di anni' and a footer label 'Codice alternativo codificato'.

➤ Gestione delle stampe

Ogni stampa presente negli applicativi è strutturata in modo da lasciare la massima libertà all'operatore sul dato da stampare. Per ogni stampa principale vengono forniti tutti i campi delle tabelle correlate, che possono essere selezionati in modo facile e intuitivo. Una volta selezionati i campi è possibile salvare il profilo di stampa così generato per il riutilizzo secondo le esigenze. Da quanto detto si intuisce che all'interno di ogni stampa possono coesistere più tipologie di stampe diverse, sviluppate sulle esigenze effettive dell'Ente. La selezione di stampa visibile in figura rappresenta la stampa anagrafica; ogni stampa di ogni modulo è sviluppata secondo questa logica.



L'applicativo è dotato di uno strumento di stampa evoluto, che consente la creazione in tempo reale di interrogazioni di ogni genere; attraverso questo strumento è possibile anche scegliere il tipo di supporto sul quale generare l'interrogazione creata, ad esempio supporto cartaceo, file di testo, file ms-office, tabella Oracle, file disponibile per supporto web; questo permette un'ampia apertura per la pubblicazione di stampe e per il collegamento verso altri applicativi

Le selezioni anagrafiche sono effettuate su tutti i campi impostati, potendo così eseguire selezioni o esclusioni singole e multiple, ordinamenti, salti pagina e generazione automatica totali. Tutte le informazioni anagrafiche mantenute attraverso lo storico verranno generate in base ai periodi di riferimento dell'intervallo di selezione temporale della stampa.

INTEGRAZIONE CON ALTRI MODULI

Le informazioni derivano nella maggior parte dei casi da altri moduli installati del progetto JobTime; in particolare si troveranno:

Tipo di dato	Origine dato
Dati anagrafici individuali	Anagrafica progetto JobTime unica
Dati anagrafici di curriculum	Gestione Giuridica/Matricolare
Categoria contrattuale e fascia economica	Gestione Giuridica/Economica
Profilo professionale/qualifica/posizione	Gestione Giuridica/Matricolare
Appartenenza a gruppi attivati tramite progetto	Gestione Incentivazione/Valutazione
Riepilogo dell'attività formativa svolta	Gestione Formazione/Aggiornamento
Crediti ECM (formativi)	Gestione Formazione/Aggiornamento
Valutazione di profilo	Sistema di Valutazione del Personale

Come si può vedere la maggior parte delle informazioni del personale viene gestita da altri moduli; mentre per quanto concerne la gestione della valutazione del personale utilizziamo lo specifico modulo di JobTime.