

Chi ha paura della valutazione del personale?

A cosa serve la valutazione del personale?

La valutazione del personale evidenzia se e in quale misura hai raggiunto gli **obiettivi di prestazione** convenuti e quali sono le tue competenze e i tuoi comportamenti. La valutazione globale influisce sull'evoluzione dello stipendio e sull'ottenimento di premi. Questa scheda vuole aiutarti a capirne meglio i meccanismi.

Buono a sapersi:

Per i livelli di valutazione 1–3 non ci sono quote, mentre per il 4 è stato fissato un valore del 15–20%.

Convenzione sugli obiettivi

Gli obiettivi servono all'Amministrazione per favorire una filosofia e un'azione orientate all'efficacia e ai risultati. Gli obiettivi concordati tra il superiore e il collaboratore devono essere quantificabili, impegnativi, realistici e chiaramente delimitati nel tempo. **Attenzione:** nella convenzione non devono figurare «obiettivi killer», ossia irraggiungibili o estranei all'attività specifica!

Buono a sapersi:

- La convenzione sugli obiettivi è molto importante. Vi devi partecipare attivamente, portando anche le tue proposte. Se il conseguimento degli obiettivi richiede misure speciali, bada a che siano menzionate chiaramente nella convenzione.
- Se durante l'anno sorgono dei **dubbi** riguardo agli obiettivi concordati, chiedi subito un **colloquio** per chiarire la situazione.
- Sebbene non sia prescritto, è consigliabile chiedere di aggiornare periodicamente il **giornale**. Ciò ti permette di sapere subito come ti valuta il capo. Anche in questo caso è opportuno chiarire subito con il superiore eventuali problemi.

Giornale di valutazione

- Le annotazioni nel giornale devono essere oggettive e riferirsi esclusivamente ai **fatti**, evidentemente anche positivi.
- Il giornale non è un «libro nero». Non deve trasformarsi in una raccolta di impressioni soggettive, supposizioni o annotazioni esclusivamente negative.
- Il superiore deve discutere con te **le annotazioni negative** e fartele **vistare**.

Colloquio di valutazione

Preparati bene al colloquio di valutazione. Informati adeguatamente (v. riquadro “Basi legali”) e raccogli i fatti. Prova una volta a recitare la parte del superiore e osservati con occhio critico. Potrai così evitare spiacevoli sorprese.

- Il colloquio di valutazione tra capo e collaboratore deve svolgersi su base paritaria. Prendilo sul serio!
- Se i pareri sono univoci sul **mancato raggiungimento degli obiettivi**, cerca le cause delle lacune e degli errori con il tuo capo e, insieme, definite anche le misure che si impongono.
- Se le posizioni sono **divergenti**, chiedi che le tue osservazioni e quelle del superiore vengano annotate nel foglio di valutazione.
- Puoi firmare il foglio di valutazione anche se vi sono **divergenze sulla valutazione globale**. In questo caso, confermi solo che il colloquio ha avuto effettivamente luogo.

Appianamento delle divergenze

Hai diritto a una procedura per l'appianamento delle divergenze. Non lasciarti convincere a rinunciarvi. Non andarci mai da solo: fatti accompagnare da una persona di fiducia (collega di lavoro, rappresentante di Garanto, membro del comitato sezione di Garanto).

- Dopo il colloquio di valutazione hai 14 giorni di tempo per chiedere un riesame al superiore diretto (preferibilmente in forma scritta).
- Se anche in questo caso non si giunge a un accordo, hai altri 14 giorni per chiedere per **iscritto** un riesame da parte dell'ufficio di conciliazione (DC, cdo, DGD).
- La decisione dell'**ufficio di conciliazione** è **definitiva**.

Deve essere steso un miniverbale sui risultati dei colloqui.

La valutazione del personale non è una decisione e come tale non soggiace al diritto di ricorso. **Eccezione:** se la valutazione si ripercuote sullo stipendio o concerne la parità tra i sessi, è possibile ricorrere davanti a un giudice.

Basi legali:

- Art. 4 LPers
- Art. 9, 15 - 17, 39 OPers
- Art. 2 - 6 O-OPers
- Capitolo 04 (vecchio cap. 05) del Manuale del personale AFD

L'aiuto di Garanto

Se sei in difficoltà o hai dei dubbi, rivolgiti alla tua sezione: ti aiuterà ad appianare le divergenze.