POLITICA

VALUTAZIONE RISORSE UMANE

POLITICA DI VALUTAZIONE DELLE RISORSE UMANE

Scopo e campo di applicazione

Lo scopo della presente procedura è quello definire specifiche modalità di riferimento per la valutazione del personale all'interno della Vivaldi & Cardino.

In merito al sottoindicato punto "1) Valutazione del personale" le prescrizioni del presente documento si attuano nei confronti di tutte le Funzioni di Direzione aziendale, comprensive di tutto il personale in organico; in altre parole, la valutazione può riguardare un qualsiasi dipendente dell'azienda.

In merito al sottoindicato punto "2) Identificazione dei talenti e dei dipendenti a rischio", alla luce del settore di attività, l'azienda attua tale procedura nei confronti:

- del personale che lavora presso le Funzioni di Direzione aziendale (Responsabili e personale in organico);
- degli RTC;
- dei Capisquadra;
- di Addetti alle Pulizie per cui sia richiesta una particolare qualifica.

Anche in questo caso, una eventuale segnalazione può riguardare un qualsiasi dipendente Vivaldi &Cardino.

Decorrenza

La prima attuazione della presente procedura che prevede la definizione degli Obiettivi per le singole Funzioni di Direzione aziendale deve trovare attuazione entro il 31-12-2023.

Le successive valutazioni sul personale, legate agli Obiettivi assegnati, devono essere attuate secondo le modalità prescritte nel presente documento nel corso del 2024 (periodicità minima semestrale).

L'identificazione, all'interno dell'organizzazione dei talenti e dei lavoratori a rischio deve essere effettuata per la prima volta entro il 31-12-2024.

Responsabilità e Azioni

Il processo di cui sotto al punto "1) valutazione del personale" è gestito direttamente dall'Amministratore Delegato, in collaborazione con la Direzione Risorse Umane.

Il processo di cui sotto al punto "2) Identificazione dei talenti e dei dipendenti a rischio" è gestito dalla Direzione Risorse Umane.

1) Valutazione del personale

Il processo di valutazione delle risorse umane prevede lo sviluppo delle seguenti fasi:

1. Gli Obiettivi da raggiungere da parte delle singole Funzioni di Direzione aziendale che gestiscono e coordinano l'intera organizzazione sono condivisi entro il 31 dicembre di ogni anno fra l'Amministratore Delegato e i singoli Responsabili di Funzione.
   Ove opportuno ed applicabile, ogni singola Funzione dovrebbe articolare al suo interno fra i vari Referenti in organico gli Obiettivi assegnati in una serie di Sub-Obiettivi.
2. Con cadenza minima semestrale, l'Amministratore Delegato garantisce il monitoraggio degli obiettivi assegnati alle singole Funzioni di Direzione Generale.
3. A fine anno:
   - i Responsabili di Funzione di Direzione aziendale sono valutati direttamente dall'Amministratore Delegato; valutazione che tiene conto degli Obiettivi assegnati, dell'organico assegnato, del carico di lavoro, delle potenzialità del dipendente e della relativa funzione;
   - i Responsabili di Funzione di Direzione aziendale effettuano una valutazione sul personale in organico e, nel caso, inoltrano alle Risorse Umane una segnalazione in merito ai soggetti ritenuti meritevoli di un riconoscimento. Tale segnalazione deve essere comprensiva delle relative motivazioni.
     Gli elementi che devono guidare i vari Responsabili nell'individuazione dei candidati da segnalare sono la valutazione delle performance, le competenze maturate, il raggiungimento di eventuali obiettivi fissati dai vari uffici.

Tale valutazione è finalizzata al riconoscimento di un premio economico, il quale può essere una tantum od un aumento della retribuzione/livello.

2) Identificazione dei talenti e dei dipendenti a rischio

Vivaldi & Cardino, al fine di garantire la sua crescita nel lungo periodo e quella del proprio personale attiva al suo interno un processo di identificazione di dipendenti con potenziale di crescita e di sviluppo professionale rilevante (c.d. identificazione dei talenti). Ovviamente, tale processo risente del settore di attività in cui opera l'organizzazione.

Al tempo stesso Vivaldi & Cardino procede sistematicamente alla identificazione dei dipendenti a rischio, attivando un processo teso a identificare quei dipendenti a rischio di abbandono o insoddisfatti, al fine di verificare eventuali azioni da attuare al fine di migliorare la soddisfazione e la motivazione di tale personale. Tale procedura dovrebbe essere periodicamente riesaminata per identificare eventuali lacune e migliorare la qualità delle attività di gestione del personale.

Nella fase di valutazione, per quanto applicabile per le diverse posizioni, dovrebbero essere presi in esame:

1. Competenze tecniche: le competenze tecniche sono le conoscenze, le abilità e le esperienze acquisite dal lavoratore nel corso della sua carriera.
2. Capacità di apprendimento: capacità di acquisire nuove conoscenze, abilità e competenze. Questa capacità può essere valutata attraverso l'analisi delle mansioni affidate e dei risultati nella loro esecuzione.
3. Capacità di problem solving: capacità di analizzare e risolvere i problemi in modo autonomo e con creatività, attraverso l'analisi delle soluzioni adottate per risolvere eventuali problemi.
4. Capacità di lavorare in team: capacità di collaborare con gli altri colleghi per raggiungere gli obiettivi comuni.
5. Flessibilità: la capacità di adattarsi ai cambiamenti dell'ambiente lavorativo e di gestire le situazioni impreviste. Questa capacità può essere valutata attraverso l'analisi delle soluzioni adottate per gestire eventuali situazioni
6. Comportamento etico: la capacità di comportarsi in modo coerente con i valori e i principi etici dell'organizzazione.
7. Comunicazione: capacità di comunicare in modo chiaro e preciso con i colleghi e i clienti.

Le risorse umane garantiscono la conservazione e l'archiviazione della relativa modulistica di registrazione

Data: 28/07/2025

Amministratore Delegato

VIVALDI & CARDINO S.p.A.
L'Amministratore Delegato