



1182

Camera di Commercio
Lucca

Il Sistema di misurazione e valutazione della performance

Aggiornamento anno 2019

**ALLEGATO 5: Metodologia di valutazione della qualità della prestazione
individuale del personale non dirigente**

1. CRITERI GENERALI PER LA VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI INDIVIDUALI AI FINI DELL'EROGAZIONE DEL COMPENSO DIRETTO AD INCENTIVARE LA PRODUTTIVITA' DEL PERSONALE.

La liquidazione dei compensi diretti ad incentivare la produttività del personale è subordinata alla conclusione di un periodico processo di valutazione delle prestazioni e dei risultati in base al livello di conseguimento degli obiettivi predefiniti nell'attività di programmazione della Camera.

La valutazione delle prestazioni e dei risultati dei dipendenti spetta al Segretario generale e ai competenti Dirigenti, nel rispetto dei criteri e delle prescrizioni definiti nel sistema di valutazione adottato dall'Ente.

Il livello di conseguimento degli obiettivi è certificato dall'Organismo Indipendente di Valutazione, mediante la validazione della Relazione sulla performance.

Le risorse destinate al raggiungimento dei risultati (di Ente/Area e/o di Servizio/Ufficio) sono ripartite in relazione:

1. alla categoria contrattuale di appartenenza sulla base di coefficienti differenziati:

Il punteggio complessivo di valutazione finale ottenuto, ai fini dell'erogazione dei compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, è ponderato tra le diverse categorie professionali sulla base dei seguenti coefficienti differenziati:

Categoria	Coefficiente
A	1
B	1.10
C	1.20
D	1.30

2. al periodo di effettiva presenza in servizio:

La quota individuale di produttività è corrisposta per il periodo di effettivo servizio, a condizione comunque che l'attività sia svolta per un periodo di almeno 160 ore lavorate.

Per il personale neoassunto a tempo indeterminato la quota suddetta è attribuita nel caso di presenza in servizio per almeno tre mesi.

A questo scopo, il punteggio totale conseguito è moltiplicato per le presenze individuali di ciascuno rapportate al totale delle presenze nell'ente per l'anno oggetto della valutazione e moltiplicato per cento (correttivo matematico).

Per presenze individuali di ciascuno si intende il totale delle ore effettivamente lavorate nell'anno (ore di lavoro ordinario).

3. all'apporto individuale valutato in funzione del:

- grado di raggiungimento degli obiettivi della Camera di Commercio
- adeguatezza dei comportamenti organizzativi.

3.1 grado di raggiungimento degli obiettivi

Gli obiettivi sono portati a conoscenza del personale, dopo l'assegnazione ai Dirigenti ed ai funzionari incaricati di Posizione Organizzativa, di norma **entro il mese di marzo**.

In corso d'anno vengono effettuate verifiche intermedie, di norma a giugno e settembre, sullo stato di attuazione degli obiettivi.

In casi eccezionali e per cause non riconducibili alla responsabilità del Dirigente/Servizio/Ufficio interessato, il Segretario generale e/o il Dirigente competente, può modificare gli obiettivi, previo assenso dell'OIV.

E' comunque onere del dirigente e dei funzionari responsabili di Servizio segnalare tempestivamente in corso d'anno al Segretario Generale il sopravvenire di circostanze che impediscano la completa realizzazione di uno o più obiettivi.

Di norma entro il febbraio successivo all'anno di riferimento si procede alla rilevazione dei risultati finali.

L'Ufficio Programmazione e controllo, sulla base dei dati comunicati dagli uffici e validati dalle PO e Dirigenti competenti, calcola la percentuale di raggiungimento di ciascun progetto/obiettivo.

- ◇ Se gli obiettivi sono raggiunti oltre il 90% si considerano realizzati al 100%.
- ◇ Se gli obiettivi sono raggiunti con una percentuale inferiore al 90% si considera l'esatta percentuale di raggiungimento conseguita.

3.2 adeguatezza dei comportamenti organizzativi

La valutazione della prestazione individuale è effettuata mediante scheda di valutazione nella quale sono individuati parametri ai quali è attribuito un punteggio complessivo da un minimo di 40 ad un massimo di 100 punti.

Nel caso in cui la valutazione della prestazione individuale non raggiunga il valore minimo di 40 punti non sarà erogato il compenso incentivante. Le economie prodotte in tal caso sono ridistribuite a favore di tutto il personale.

Le schede di valutazione individuale sono predisposte tenuto conto della categoria di appartenenza come si evidenzia dalle schede allegate (allegato n. 5).

Al termine del processo di valutazione annuale delle prestazioni, di norma entro il 31 marzo dell'anno successivo a quello di riferimento, saranno consegnate ai dipendenti le schede di valutazione.

Le valutazioni individuali sono considerate riservate e personali.

La valutazione delle prestazioni individuali è di competenza dei Dirigenti, su proposta delle Posizioni Organizzative e dei Responsabili di ufficio che lavorano in staff, sentiti i responsabili di ufficio, sulla base di direttive uniformi impartite dal Segretario Generale.

Il Segretario generale, in conferenza con i dirigenti, definisce la valutazione definitiva di tutto il personale.

La procedura si conclude con il colloquio di ciascun Dirigente competente con il personale assegnato.

4. Perequazione:

Una quota pari al 2% del c.d. “fondo incentivante” potrà essere utilizzata dal Segretario Generale, in accordo con i dirigenti:

per compensare eventuali situazioni particolari che rischierebbero di non essere adeguatamente retribuite per i seguenti motivi:

- impossibilità di raggiungimento di un obiettivo per cause esterne
- condizioni di particolare disagio
- particolare impegno
- superamento degli obiettivi assegnati
- specifiche situazioni particolari
- per premiare suggerimenti che portino a significativi miglioramenti organizzativi e funzionali condivisi. I suggerimenti dovranno essere formalizzati per scritto sia alla casella suggerimenti che ai dirigenti interessati.

Tutti i casi di utilizzo della c.d. “perequazione” dovranno essere debitamente motivati.

Le eventuali economie prodotte dal budget destinato alla perequazione sono redistribuite a favore di tutto il personale.