

Sistema permanente di valutazione della Camera di Commercio di Lucca

Titolo I Sistema permanente di valutazione

Art.1 Finalità del sistema di valutazione

Nella Camera di Commercio di Lucca viene adottata una metodologia permanente per la valutazione delle prestazioni e dei risultati dei dipendenti.

Finalità del sistema di valutazione è di valorizzare le risorse umane dell'ente, facendo emergere le esigenze e le condizioni per un ottimale impiego del personale e di migliorare complessivamente il modo di lavorare.

La valutazione ha inoltre lo scopo di orientare le prestazioni verso una sempre migliore partecipazione dei singoli al raggiungimento degli obiettivi dell'ente, attraverso la chiarificazione a ciascun dipendente degli obiettivi dell'organizzazione e la facilitazione del confronto aperto tra dirigenti, responsabili di servizio e di ufficio e loro collaboratori sui risultati ottenuti.

L'applicazione delle metodologie permanenti di valutazione viene utilizzata anche ai fini della progressione economica all'interno della categoria e per erogare i compensi destinati ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi.

Art.2 Responsabilità e cadenza della valutazione

La valutazione è di competenza dei dirigenti i quali, ai fini della sua completezza ed efficacia, acquisiscono e si confrontano con le proposte e le indicazioni dei responsabili di servizio e di ufficio. I dirigenti, attraverso la revisione complessiva delle valutazioni, verificano che sia assicurata l'omogeneità, all'interno dell'area, dei criteri utilizzati.

La valutazione avviene con frequenza almeno annuale.

Titolo II Progressione economica all'interno della categoria

Art.3 Finalità della c.d. progressione orizzontale

Il sistema di progressione economica all'interno delle categorie, cosiddetta "orizzontale", è finalizzato al riconoscimento della professionalità acquisita e delle prestazioni individuali dei lavoratori ed al conseguimento di reali miglioramenti organizzativi e si realizza, nel limite delle risorse annualmente destinate dalla contrattazione decentrata integrativa e delle norme contrattuali e legislative, mediante l'acquisizione individuale di posizioni economiche più elevate nell'ambito della categoria di appartenenza.

Art.4 Criteri

La progressione economica si realizza nel rispetto dei seguenti criteri, come sistematizzati nelle schede di valutazione allegata al presente regolamento (allegato A):

- per i passaggi nell'ambito delle categorie B, C e D sono utilizzati i seguenti elementi di valutazione così ponderati:
 1. qualità della prestazione individuale e conoscenze (80%), risultati (20%)

Il punteggio così ottenuto viene ponderato al 90% e viene sommato al coefficiente di presenza ponderato al 10%.

Art.5 Metodologia

Nell'anno 2017 viene effettuata una progressione orizzontale con decorrenza 1° settembre 2017 alla cui selezione partecipano coloro che hanno maturato due anni di anzianità nella posizione economica lavorando come dipendenti della Camera di Commercio di Lucca alla data del 1° agosto 2017, nei limiti delle risorse disponibili individuate e destinate in sede di contrattazione decentrata integrativa.

Al fine di essere ammessi alla selezione per la presente progressione, l'anzianità maturata nella posizione economica è valutata al 1° agosto 2017.

In occasione delle suddette progressioni 2017 non è oggetto di valutazione esplicita **l'anzianità, intesa come periodo di appartenenza alla categoria, posizione economica**. Tutti i dipendenti che partecipano alla selezione hanno un'anzianità superiore ai quattro anni (a cui corrispondeva, nelle precedenti progressioni, il punteggio massimo per tale requisito); il punteggio attribuito, quindi, non rilevarebbe ai fini della graduatoria.

Per quanto riguarda il requisito dell'**esperienza acquisita**, considerato che per tutti la permanenza nella categoria economica risulta superiore ai cinque anni, si ritiene che possa essere desunta dai parametri "attenzione alla qualità del proprio lavoro" e "capacità di lavorare con autonomia ed efficacia" (qualità della prestazione individuale), presenti nelle schede di valutazione utilizzate al fine della progressione.

Art.6 Graduatoria

Per compilare le schede dell'allegato A, si utilizzano i risultati delle schede di valutazione per l'attribuzione del premio incentivante del biennio preso in considerazione, ossia 2015-2016.

Ai fini della graduatoria per la progressione orizzontale, occorre, per ogni singolo dipendente, calcolare i punti relativi alle varie aree di valutazione, moltiplicati per i pesi relativi individuati nelle schede allegate (prestazione individuale/conoscenze e risultati - come indicati all'art. 4 del presente regolamento) e sommarli.

Si prende atto dell'esiguità del numero delle persone inquadrate nelle categorie che partecipano alla selezione e l'impossibilità di riparametrare le loro valutazioni con la media delle valutazioni del dirigente dell'area di appartenenza. Pertanto, il risultato così ottenuto verrà riparametrato con la media delle valutazioni, nell'ambito di ciascuna categoria e tra i partecipanti alla selezione. Questo risultato finale è il punteggio valido ai fini della graduatoria.

Il punteggio così ottenuto viene ponderato al 90% e viene sommato al coefficiente di presenza ponderato al 10%.

L'acquisizione delle nuove posizioni economiche avviene mediante selezione effettuata d'ufficio tenendo conto dei seguenti elementi di valutazione considerati in rapporto al periodo indicato a fianco di ciascuno di essi:

1. **qualità della prestazione individuale/conoscenze e risultati** raggiunti negli anni 2015 e 2016 come risultanti dalle voci "valutazione capacità professionale" e "totale valutazione risultati" delle schede di valutazione annuali
2. **presenza** relativa agli anni 2015 e 2016

1) Qualità della prestazione individuale, conoscenze e risultati raggiunti negli anni 2015 e 2016: ai fini della selezione viene presa in considerazione la scheda per la valutazione delle prestazioni

degli anni 2015 e 2016 nella quale il dipendente ha realizzato il punteggio complessivamente più alto.

2) Presenza: per calcolare le ore di presenza individuali negli anni 2015 e 2016 vengono considerate come presenze:

- le assenze per la fruizione di permessi per lutto, per citazione a testimoniare e per l'espletamento delle funzioni di giudice popolare
- le assenze per i permessi previsti dall'articolo 4, comma 1, della legge 8 marzo 2000, n. 53
- per i soli portatori di handicap grave, le assenze per permessi di cui all'articolo 33, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104

Calcolo per l'attribuzione del punteggio finale

Il punteggio della scheda finale per la progressione è dato dalla somma della qualità della prestazione individuale/conoscenze e dei risultati ed è ponderato al 90%, ossia pesa rispetto al risultato finale per il 90%.

Tale punteggio viene sommato al coefficiente di presenza che si ottiene rapportando le ore di presenza medie del dipendente negli anni 2015 e 2016 alle ore di presenza medie nell'ente negli anni 2015 e 2016 (totale ore lavorate da coloro che partecipano alla selezione diviso il numero dei dipendenti che partecipano alla selezione). Questo coefficiente viene ponderato al 10%, ossia incide rispetto al risultato finale per il 10%.

In caso di parità in graduatoria prevarrà il più anziano di servizio nella Camera di Commercio di Lucca; in caso di ulteriore parità prevarrà il più anziano di età.

Superamento della selezione

A conclusione della procedura sopra descritta, viene formata una graduatoria. Per essere ammessi in graduatoria è necessario aver riportato il punteggio minimo di 0,7. Ai dipendenti così collocati in graduatoria viene attribuita la progressione nei limiti delle risorse disponibili individuate in sede di contrattazione decentrata integrativa con decorrenza 01 settembre 2017.

Entro 15 giorni dall'avvenuta comunicazione dei risultati, i dipendenti interessati possono presentare ricorso scritto al Segretario Generale, facendosi eventualmente rappresentare dalla R.S.U. o dalle OO.SS. La decisione sul ricorso dovrà essere pronunciata entro 15 giorni. I dipendenti potranno comunque ricorrere anche in sede diversa da quella aziendale, secondo la normativa vigente in tema di contenzioso del rapporto di lavoro dipendente.