

## **LA VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE**

*(estratto della Metodologia di misurazione e di valutazione permanente delle competenze e delle performance delle risorse umane della Camera di Commercio di Piacenza)*

Il sistema di valutazione della performance individuale ha lo scopo di verificare, valutare e premiare periodicamente – di norma annualmente – le prestazioni, il livello di coinvolgimento e gli altri comportamenti organizzativi del personale nell’ambito del proprio ruolo e degli obiettivi e dei compiti assegnati.

La valutazione delle performance individuali misura le prestazioni ed i risultati (qualitativi e quantitativi) di ciascun lavoratore e tiene conto di:

- categoria e posizione di lavoro occupata;
- competenze dimostrate e comportamenti organizzativi tenuti;
- obiettivi assegnati;
- contributo effettivamente reso per la realizzazione degli obiettivi assegnati.

### **Criteri di valutazione della performance del personale non dirigente**

Il sistema di valutazione della performance del personale è strettamente collegato al sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa: la Camera di commercio di Piacenza, infatti, persegue i propri obiettivi strategici volti - in ultima istanza - alla soddisfazione degli stakeholders attraverso il contributo apportato dai singoli dipendenti e dalla organizzazione nel suo complesso. Pertanto il ciclo di misurazione e di valutazione della performance del personale si inserisce nel contesto del ciclo della performance dell’ente, con particolare riferimento ai tempi di programmazione, di assegnazione degli obiettivi, di norma con cadenza annuale, di monitoraggio sullo stato di avanzamento e di rendicontazione dei risultati.

Inoltre la valutazione della performance del personale camerale si basa non solo sui risultati ottenuti, sia a livello di obiettivi individuali che di gruppo/settore, ma anche sui comportamenti messi in atto, ovvero sulle competenze espresse.

Annualmente vengono definiti all’interno del piano della performance, di norma con riferimento al periodo gennaio-dicembre, gli obiettivi ed i risultati attesi:

- dell’ente nel suo complesso;
- del Segretario Generale e della Dirigenza;
- delle posizioni organizzative/alte professionalità;
- di ciascun dipendente o gruppo di dipendenti.

Dai risultati ottenuti con riferimento agli obiettivi dipende l’attribuzione del premio di produttività/risultato al personale.

La scheda di valutazione si compone della valutazione dei risultati, in termini di raggiungimento degli obiettivi, nonché della valutazione dell’apporto qualitativo e del comportamento organizzativo. Qualora nel corso dell’anno si verificano casi di mobilità interna ovvero passaggi di categoria, la valutazione avviene secondo il criterio di prevalenza, ossia con riferimento al ruolo ricoperto o all’ambito lavorativo di cui il valutato ha fatto parte per il maggior numero di mesi. Qualora non sia applicabile il predetto criterio, occorre compilare due distinte schede. La valutazione della performance individuale viene effettuata sul personale in servizio effettivo per un periodo almeno pari a quattro mesi nell’anno legale, fatti salvi i periodi di congedo di maternità e di paternità.

### **Fattori di valutazione della performance del personale non dirigente**

La valutazione della performance del personale non dirigente si basa sulla valutazione della performance individuale, fermo restando che il raggiungimento degli obiettivi trasversali - individuati dalla Giunta e che coinvolgono tutte le strutture dell'Ente - rappresentano la condizione indispensabile per l'accesso agli strumenti premiali.

La performance individuale è misurata e valutata sulla base di apposite schede di valutazione che contengono nella prima parte i risultati ottenuti rispetto a quelli attesi e nella seconda i fattori di valutazione delle prestazioni.

Il grado di raggiungimento degli obiettivi individuali o di gruppo/settore del personale non dirigente pesa per il 20% della valutazione complessiva. Nel caso in cui un dipendente venga coinvolto in più obiettivi/azioni, occorre preventivamente determinare la percentuale di apporto individuale richiesto in relazione a ciascun obiettivo. La somma delle percentuali deve essere pari a 100. Di norma il dipendente, con esclusione del personale di cat. D, non partecipa a più di tre obiettivi per anno.

La seconda parte di questa sezione della scheda contiene la valutazione della performance individuale in senso stretto, ovvero dell'apporto qualitativo del dipendente con riferimento agli obiettivi ai quali ha preso parte direttamente. La valutazione della performance individuale pesa per l'80% della valutazione complessiva e avviene mediante l'attribuzione di un punteggio per ciascun fattore, diversificato in relazione alla categoria/posizione di lavoro ricoperta. Il punteggio massimo, derivante dalla somma dei punteggi attribuiti a ciascun fattore, è pari a 100.

### **Criteri di erogazione degli incentivi economici al personale non dirigente**

Per la determinazione del premio di produttività teorico attribuibile al personale dipendente vengono applicati i seguenti parametri di calcolo per tenere conto dell'apporto delle diverse categorie:

<b>Categoria</b>	<b>Parametro di categoria</b>
A	100
B	110
C	122
D	140

Non viene attribuita la produttività al personale che nell'anno è stato in servizio effettivo per un periodo inferiore a 4 mesi. In caso di periodi lavorati superiori al minimo previsto ma inferiori all'anno (assenze lunghe, mobilità, assunzioni in corso d'anno, cessazioni, ecc.) gli obiettivi assegnati e i relativi risultati attesi dovranno essere riproporzionati. Il valore teorico del premio incentivante preventivamente determinato deve essere in ogni caso riproporzionato in rapporto al periodo lavorato; anche l'importo previsto per il personale in regime di part-time viene riproporzionato nella percentuale di prestazione lavorativa.

Nel caso di cessazione in corso d'anno o di assenza non inferiore a quattro mesi di parte del personale coinvolto nella realizzazione degli obiettivi, qualora non si provveda al reintegro delle unità eventualmente mancanti nel periodo di riferimento, le somme stanziati per il raggiungimento di obiettivi di gruppo/settore in relazione a tale personale e non attribuibili per la mancata partecipazione possono essere motivatamente assegnate dal Dirigente di area, nella misura massima del 50%, al restante personale che comunque abbia portato a termine con esiti positivi l'obiettivo. L'ente attribuisce il premio di produttività anche al personale assunto con contratto a tempo determinato che abbia prestato servizio effettivo non inferiore a sei mesi nell'anno e che abbia partecipato alla realizzazione degli obiettivi assegnati

direttamente o a un gruppo di dipendenti, per un periodo non inferiore a quattro mesi, nel rispetto del principio di non discriminazione.

L'erogazione del premio di produttività e/o la retribuzione di risultato avviene secondo i seguenti criteri:

*a) raggiungimento degli obiettivi trasversali:*

- viene considerato soddisfacente un risultato pari al 60% rispetto al target, al di sotto del quale non si procede alla attribuzione di alcun compenso incentivante;
- per risultati pari o superiori al 60% ma inferiori al 75% è possibile destinare una somma pari al 50% degli importi stanziati per la produttività;
- per risultati pari o superiori al 75% può essere destinata alle predette finalità l'intera somma, nel rispetto delle procedure e degli esiti del sistema di valutazione.

Compete all'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) la valutazione del raggiungimento degli obiettivi trasversali; pertanto non potrà essere attribuito alcun trattamento accessorio legato alla performance prima della acquisizione della validazione da parte dell'OIV della relazione sulla performance.

*b) valutazione della performance individuale*

La performance individuale viene valutata sia sulla base del raggiungimento degli obiettivi, sezione B), parte I della scheda (risultati) che in relazione all'apporto qualitativo ed al comportamento organizzativo di cui alla stessa sezione, parte II.

Qualora il punteggio medio di raggiungimento dell'obiettivo da parte del dipendente nella **sezione B) parte I della scheda, (risultati)** sia:

- inferiore al 50% non si procede alla corresponsione di alcun compenso incentivante;
- per punteggi pari o superiori al 50% la quota del relativo compenso sarà erogata in proporzione e secondo le seguenti modalità.

Qualora la valutazione ottenuta dal dipendente nella **sezione B) parte II della scheda, (apporto qualitativo e comportamento organizzativo)** sia:

- inferiore a 50/100, non si procede alla corresponsione di alcun compenso incentivante;
- pari o superiore a 50/100 il compenso viene corrisposto in misura proporzionale alla valutazione ponderata finale ottenuta dalla somma dei punteggi della parte I (risultati) e parte II (apporto qualitativo), tenuto conto dell'apporto quantitativo.

L'erogazione della retribuzione di risultato ai dipendenti incaricati di Posizione Organizzativa/Alta Professionalità avviene, secondo il processo sopra illustrato, nei limiti dell'apposito fondo di cui agli accordi di contrattazione decentrata.