

**ESTRATTO DAL CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO
PER IL PERSONALE NON DIRIGENTE DELL'UNIONCAMERE**

(Omissis)

**Art. 4
Criteri generali per la valutazione del personale**

1. La valutazione del personale non dirigente dell'Unioncamere rappresenta una componente fondamentale del rapporto di lavoro; essa si articola in valutazione delle prestazioni e valutazione delle competenze, intese come conoscenze e capacità connesse all'area ed al profilo professionale di appartenenza nel tempo. Il sistema di valutazione, così articolato, rappresenta la base informativa per la gestione, l'incentivazione e lo sviluppo del personale dell'Ente. Tale sistema è integrato dalla valutazione del potenziale per finalità di sviluppo professionale verticale, all'interno del sistema di classificazione, e attribuzione di mansioni equivalenti.
2. In coerenza con le suddette caratteristiche, la valutazione del personale risponde ai seguenti principi generali:
 - rendere il personale consapevole della rilevanza del proprio contributo professionale, in modo da consentirne un miglior orientamento verso gli obiettivi dell'ente e fornire un'opportunità di crescita individuale;
 - evidenziare eventuali esigenze formative individuali di supporto o d'integrazione della preparazione professionale
 - migliorare il livello generale di comunicazione interna
 - rappresentare occasione e stimolo per riflessioni e proposte generali relative ai piani formativi del personale.

**Art. 5
Criteri generali per l'incentivazione del personale**

1. La gestione del salario variabile, con finalità incentivante, si basa sulla valutazione delle prestazioni, intese come apporto individuale del dipendente al conseguimento degli obiettivi di ente ed area organizzativa di appartenenza, ovvero all'efficace espletamento delle azioni significative comunque riconducibili all'area stessa.
2. Il livello di conseguimento degli obiettivi viene determinato in funzione della valutazione dei risultati connessi agli obiettivi medesimi, secondo il sistema di programmazione, monitoraggio e controllo dell'Ente
3. Con riguardo alla valutazione dei dipendenti, la prestazione fornita dal singolo viene apprezzata sia sotto il profilo del quantum dell'incidenza della stessa rispetto ai risultati ovvero alle azioni di area/servizio - che tenga conto delle capacità richieste in base all'area ed al profilo professionale di appartenenza - secondo 5 fasce di giudizio (da valore A, massimo, a valore E, minimo), sia sotto il profilo della quantità di lavoro espresso a tal fine rispetto alla quantità di lavoro atteso (espresso in termini percentuali).
4. A tale scopo, i dirigenti o, previo confronto con gli stessi, i responsabili diretti della valutazione, individuano, nell'ambito del sistema integrato di obiettivi ed azioni, le specifiche connotazioni, funzionali e/o operative, del contributo atteso dal singolo dipendente e che costituiscono, pertanto, il riferimento posto alla base della successiva valutazione della sua prestazione.

5. La valutazione del grado raggiungimento degli obiettivi, come sopra descritta, rappresenta il presupposto tecnico per l'attribuzione della quota di gratifica collegata ai risultati, che si compone, a sua volta, di una quota legata al raggiungimento degli obiettivi di ente e di una quota legata al raggiungimento degli obiettivi di area.
6. Nel caso di situazioni eccezionali e/o di risultati raggiunti dal soggetto valutato di significativa e particolare rilevanza, il valutatore segnalerà il dipendente e dovrà motivare in modo dettagliato e oggettivo i risultati raggiunti; questi ultimi possono essere valorizzati con l'attribuzione di apposito riconoscimento economico, in base all'art. 60, comma 1, lett. a), CCNL 4.3.2003.
7. In coerenza con quanto previsto nei commi che precedono, l'incentivazione del personale si fonda sui seguenti principi generali:
 - rispondere a requisiti di trasparenza, equità e semplicità;
 - stimolare un continuo miglioramento delle prestazioni individuali;
 - promuovere un continuo riscontro "valutatore-valutato" in ordine al rapporto tra prestazione richiesta e prestazione resa, anche attraverso verifiche periodiche;
 - assicurare una verifica superiore in caso di dissenso motivato sulla valutazione, da realizzarsi in tempi certi e congrui.
8. Le schede in allegato C) forniscono l'esemplificazione dell'impatto sul salario incentivante delle diverse componenti della valutazione di cui al presente articolo.
9. Solo per l'anno 2008, le risorse destinate alle finalità di cui all'art 60, lett. a), CCNL 4.3.2003 sono utilizzate in conformità ai criteri definiti nell'anno 2007, adottando come parametro di calcolo, sul quale commisurare gli importi individuali spettanti, la retribuzione tabellare delle posizioni economiche (nelle nuove aree di inquadramento) aggiornata al CCNL 11.2.2008, quali risultano dalla tabella di trasposizione dei singoli sette livelli in aree allegata al CCNL medesimo.

CRITERI GENERALI PER L'INCENTIVAZIONE DEL PERSONALE

Quota legata al raggiungimento degli obiettivi di Ente (30% del totale)

Viene erogata nell'intera misura prevista in funzione della positiva valutazione dei risultati connessi agli obiettivi medesimi, secondo il sistema di programmazione, monitoraggio e controllo dell'Ente.

Quota legata al raggiungimento degli obiettivi di area/servizio (30% del totale)

Grado di raggiungimento degli obiettivi di area	Percentuale di gratifica attribuibile
Raggiunti in misura rispondente alle attese, per qualche aspetto anche in misura superiore	100%
Raggiunti in misura rispondente in linea di massima alle attese, pur con qualche margine di miglioramento	80%
Raggiunti in misura sufficientemente rispondente alle attese	60%

Quota legata alla valutazione della prestazione e dell'apporto individuale (40%)

FASCIA DI VALUTAZIONE	QUOTA GRATIFICA
A	+ 20%
B	+ 10%
C	100%
D	- 10%
E	- 20%

In ragione dell'esigenza di rendere il più possibile coerente la valutazione dell'apporto individuale al conseguimento degli obiettivi di area/servizio e l'effettivo grado di raggiungimento degli stessi, in caso di valutazione conseguita nella fascia D ed E, al dipendente viene riconosciuta una quota ridotta, rispettivamente nella misura del 2% e del 5%, anche ai fini della quota di gratifica legata al raggiungimento degli obiettivi di area/servizio; la somma residua verrà ripartita, in proporzione ai valori percentuali corrispondenti alle fasce di valutazione assegnata, tra i restanti dipendenti dell'area/servizio medesimi cui sia stata attribuita una valutazione pari o superiore alla fascia C.

Ai fini della valorizzazione dei riconoscimenti economici, si prevede un collegamento tra percentuale di Quantità di lavoro effettivamente lavorato rispetto alla quantità di lavoro richiesto in base al CCNL, ovvero ai diversi accordi individuali per il personale part time, quest'ultimo determinato al netto delle ferie contrattualmente spettanti su base annua e comunque con esclusione del lavoro straordinario:

FASCIA PERCENTUALE	QUOTA GRATIFICA
95%-100%	105%
85%-94%	100%
70% - 84%	95%
< 70%	90%

Questo indice, sul presupposto che comunque non sussiste una correlazione automatica tra assenza dal servizio e fascia di valutazione attribuita in ragione del contributo individuale al raggiungimento degli obiettivi di area/servizio, funge da correttivo della valutazione del "contributo individuale al raggiungimento dei risultati", ed esprime in modo definitivo la percentuale della quota di gratifica collegata alla prestazione/apporto individuale.

Il parametro di calcolo, sul quale commisurare gli importi spettanti per ciascuna delle quote di gratifica come sopra individuate, è rappresentato dalla retribuzione tabellare delle posizioni economiche (nelle nuove aree di inquadramento) aggiornata al CCNL 11.2.2008, quali risultano dalla tabella di trasposizione dei sette livelli nelle corrispondenti aree/posizioni economiche allegata al medesimo CCNL.

Riconoscimenti economici individuali di merito

Nel caso di situazioni eccezionali e/o di risultati raggiunti dal soggetto valutato di significativa e particolare rilevanza, il valutatore segnalerà tale aspetto nella scheda di valutazione e dovrà motivare in modo dettagliato e oggettivo i risultati raggiunti. L'esposizione e la descrizione delle motivazioni devono rispondere ad obiettivi criteri di uniformità, in modo da consentire, su basi comuni, le istruttorie e le decisioni finali.

Ciò potrà avvenire:

1. nell'ambito di linee di attività definite strategiche nell'anno di riferimento, in base ai documenti di programmazione dell'ente;
2. nell'ambito delle altre linee di attività dell'ente.

1. Linee di attività strategiche: in sede di valutazione a consuntivo sugli obiettivi strategici, il Nucleo di Valutazione fornirà apposite e specifiche indicazioni sulle azioni, attività e/o progetti risultati particolarmente significativi e rilevanti per il raggiungimento di detti obiettivi. Definito tale ambito, il Segretario generale, sentiti i dirigenti e verificate le loro proposte, provvederà alla motivata attribuzione dei riconoscimenti economici tra quei dipendenti che hanno ricevuto la specifica segnalazione nell'ambito delle azioni, attività, progetti suddetti.

2. Altre linee di attività: a conclusione del processo di valutazione annuale sui risultati e le attività delle aree, il Segretario generale, sentiti i dirigenti e verificate le loro proposte, provvederà, in coerenza con gli esiti di tale processo valutativo, alla motivata attribuzione dei riconoscimenti economici a quei dipendenti che hanno ricevuto specifica segnalazione a tal fine. Nel processo decisionale verrà assicurato il supporto tecnico dell'Unità di Staff Risorse Umane.

L'assegnazione dei riconoscimenti economici per prestazioni di assoluta eccellenza, di importi compresi tra € 2.000 ed € 3.000 e definiti annualmente, avverrà nei limiti delle risorse a tale finalità assegnate in sede di accordo annuo sulla destinazione delle risorse per l'accordo integrativo, comunque non inferiori al 2% dell'importo complessivo individuato per la gratifica del medesimo anno.