

A.T.E.R. DELLA PROVINCIA DI LATINA

REGOLAMENTO PER LE PROGRESSIONI DI CARRIERA E PER LA RETRIBUZIONE ALLA PERSONA

PREMESSA

Il Regolamento per le progressioni di carriera e per l'attribuzione della retribuzione alla persona è uno strumento che integra il sistema organizzativo aziendale, in una prospettiva di riconoscimento delle mansioni svolte dal personale dipendente in relazione al sistema di classificazione dei profili professionali articolato dal CCNL Federcasa. Lo stesso si propone di valorizzare la crescita professionale e la meritocrazia del personale stesso, con un modello improntato sulla trasparenza.

Questo regolamento vuole essere un valido strumento che consenta di valutare il potenziale dei collaboratori al fine di programmare corretti percorsi di carriera o cambiamenti di ruolo. Tale valutazione è considerata strategica per l'ottimizzazione delle risorse umane in Azienda.

PROGRESSIONI DI CARRIERA

Potranno concorrere alle progressioni di carriera i dipendenti con contratto a tempo indeterminato sia full-time che part-time, dell'A.T.E.R. di Latina appartenenti alle aree Q, A, B e C.

Il processo di progressione di carriera viene avviato ogni qual volta occorra:

- a) individuare possibili candidati interni per la copertura di nuove posizioni organiche e/o di posizioni organiche vacanti o che si stanno rendendo vacanti (progressione verticale);
- b) riconoscere la crescita professionale e la meritocrazia in relazione ai livelli di funzioni-attività svolte e del crescente grado di complessità professionale richiesto, nel contesto del sistema organizzativo aziendale (progressione orizzontale).

Il dipendente potrà concorrere alle progressioni di carriera se in possesso dei seguenti requisiti generali:

- di norma, di due anni di anzianità nel livello contrattuale immediatamente inferiore;
- non ha ricevuto, nel biennio precedente sanzioni o richiami disciplinari;
- ha conseguito la valutazione della produttività individuale di almeno il 90% come media complessiva delle due annualità precedenti.

Il dipendente, di norma, potrà concorrere per un solo avanzamento di carriera nell'ambito di un biennio.

A)PROGRESSIONE DI CARRIERA DI TIPO VERTICALE

Nel caso di esigenze di copertura di posizioni resesi vacanti o di esigenza di nuove posizioni, qualora non sia possibile impiegare personale già inquadrato nella posizione da ricoprire, viene

avviata una selezione aziendale rivolta al personale inquadrato nell'area immediatamente inferiore.

La partecipazione alla selezione è su base volontaria ed è finalizzata a valutare il potenziale dei candidati in relazione ai profili di cui alle declaratorie suddette, al fine di valutarne le attitudini e le capacità tecnico-professionali e motivazionali rispetto all'incarico da assumere.

La procedura viene avviata previa apposita deliberazione dell'Organo Amministrativo e previa comunicazione alla RSU, mediante la pubblicazione di apposito avviso, contenente:

- l'indicazione della/e posizione/i da ricoprire ed il/i livello/i di inquadramento;
- la descrizione del profilo professionale;
- i requisiti da possedere (anni di esperienza, titoli di studio e/o abilitativi in relazione alla funzione specifica, ecc.);
- le modalità di svolgimento della selezione (colloqui).

I candidati in possesso dei requisiti indicati a pag. 1) potranno presentare richiesta di partecipazione alla selezione nei termini e con le modalità riportate nell'avviso.

Per la valutazione delle candidature sarà richiesto al Dirigente responsabile del candidato la compilazione di una scheda di valutazione contenente i criteri di seguito elencati che concorrerà nella quantificazione del punteggio finale per un terzo dello stesso.

La valutazione verrà effettuata da una Commissione appositamente nominata.

A parità di punteggio, la graduatoria è formata utilizzando in via graduata i seguenti criteri:

- anzianità di servizio nel livello di appartenenza;
- anzianità di servizio desunta dalla busta paga;
- maggiore età anagrafica.

B) PROGRESSIONE DI CARRIERA DI TIPO ORIZZONTALE

Compatibilmente con la sostenibilità economica, l'Azienda si pone l'obiettivo di introdurre il meccanismo di riconoscimento della crescita professionale nell'ambito dell'attività svolta dal personale all'interno della stessa area, così come definita all'art. 65 punto 1 del CCNL Federcasa, con cadenza di norma biennale.

La procedura viene avviata previa apposita deliberazione dell'Organo Amministrativo e previa comunicazione alla RSU.

I Dirigenti sono chiamati a valutare la crescita professionale in relazione ai livelli di funzioni-attività svolte e del crescente grado di complessità professionale richiesto ai dipendenti nel contesto del sistema organizzativo aziendale, rispetto alle declaratorie dei profili professionali di cui al CCNL Federcasa. In tale valutazione i Dirigenti potranno avvalersi dei Quadri responsabili.

COSA SI VALUTA

Costituiscono oggetto di valutazione le caratteristiche professionali ed individuali del dipendente in rapporto al ruolo ricoperto. In particolare, oggetto del sistema di valutazione per le progressioni di carriera di tipo orizzontale, sono:

- le prestazioni
- il potenziale
- la professionalità

dei singoli dipendenti ammessi al procedimento.

STRUMENTI DI VALUTAZIONE - LE SCHEDE

Costituiscono strumento del sistema di valutazione apposite schede, diversificate per ciascuna area, nelle quali sono riportati gli indicatori di performance.

Per consentire una differenziazione legata all'attività effettivamente svolta in relazione al profilo professionale, si utilizza una scheda di valutazione che prende in considerazione le specificità e le caratteristiche delle mansioni ascritte alle singole categorie di ogni area.

CRITERI DI VALUTAZIONE

La valutazione si avvale di nove indicatori, diversificati per ambito (prestazioni, potenziale e professionalità) e per area, a cui viene attribuito un punteggio da 1 a 5, con i seguenti significati:

Punti	Valutazione
1	Contributo modesto
2	Contributo adeguato
3	Contributo buono
4	Contributo di alta professionalità
5	Contributo di particolare eccellenza

I nove indicatori della valutazione sono differenziati per la valutazione della prestazione, del potenziale e della professionalità, come segue.

Indicatori relativi alla prestazione

Area C

- Capacità di applicare le istruzioni ricevute, nell'ambito di prassi definite;
- Abilità tecnico-operativa dimostrata nello svolgimento dell'attività;
- Puntualità e rapidità nello svolgimento dell'attività;
- Capacità di mantenere costanti comportamenti professionali dimostrando socievolezza, propensione all'autoapprendimento e precisione nell'esecuzione del lavoro;
- Grado di integrazione con il contesto organizzativo del settore.

Area B

- Capacità di relazionarsi con il personale interno ed esterno all'Azienda;
- Capacità di lavorare in gruppo;
- Conoscenze tecnico-specialistiche dimostrate nello svolgimento dell'attività e propensione all'autoapprendimento;
- Puntualità e rapidità nello svolgimento dei compiti assegnati.

Area A

- Capacità di relazionarsi con il personale interno ed esterno all'Azienda;
- Conoscenze tecnico-specialistiche dimostrate nello svolgimento dell'attività e propensione all'autoapprendimento;
- Orientamento al risultato, realizzazione degli obiettivi prefissati, puntualità nello svolgimento dei compiti assegnati;

Area Q

- Orientamento al risultato e realizzazione degli obiettivi prefissati;
- Conoscenze tecnico-specialistiche dimostrate nello svolgimento dell'attività;
- Affidabilità (mantenere costanti comportamenti professionali ottimali rispetto a vincoli e risultati).

Indicatori relativi al potenziale

Area C

- Capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi;
- Impegno ed interesse per il lavoro.

Area B

- Capacità di migliorare la propria professionalità;
- Capacità di assumere compiti di responsabilità nell'ambito delle direttive impartite (capacità di iniziativa, risolvere le difficoltà anche senza ricorrere al superiore);
- Impegno ed interesse per il lavoro.

Area A

- Capacità di assumere compiti di responsabilità (risolvere le difficoltà anche senza ricorrere al superiore);
- Organizzazione del proprio lavoro e gestione del tempo;
- Capacità di analisi e sintesi.

Area Q

- Capacità propositiva e progettuale (affrontare le novità; fornire suggerimenti migliorativi, ottimizzare i flussi di lavoro);
- Capacità progettuale (affrontare le novità in modo propositivo; fornire suggerimenti migliorativi; capacità di ascolto; ottimizzazione dei flussi di lavoro; orientamento alla semplificazione);
- Decisionalità e problem-solving.

Indicatori relativi alla professionalità

Area C

- Orientamento al risultato e affidabilità (finalizzare l'attività professionale agli obiettivi, garantire il rispetto degli impegni e la qualità del risultato).
- Titoli posseduti.

Area B

- Orientamento al risultato e affidabilità (finalizzare le attività professionali agli obiettivi, garantire il rispetto degli impegni e la qualità del risultato, stimolare i collaboratori).
- Titoli posseduti.

Area A

- Partecipazione e contributo alla gestione dell'Azienda (coerenza dei comportamenti rispetto al perseguimento dei fini generali dell'Azienda, propositività - problem-solving – stimolare e gestire i collaboratori);
- Affidabilità (mantenere costanti comportamenti professionali ottimali rispetto a risultati e vincoli).
- Titoli posseduti

Area Q

- Capacità di assumere il ruolo di guida e controllo dei dipendenti (capacità di motivare e di monitorare la produttività, promuovere azioni per sviluppare spirito di appartenenza, capacità di delegare);
- Capacità decisionale (rispettare e fare rispettare norme, regole e procedure, favorendone la comprensione).
- Titoli posseduti

Per ciascun ambito (prestazioni, potenziale e professionalità), viene effettuata la media matematica dei punteggi attribuiti ai diversi indicatori; la stessa viene rapportata ad un peso percentuale di risultato compreso tra 0% e 100% per ogni ambito, differenziato in fasce come segue:

Valore media M_a	Significato valutazione di sintesi per l'ambito	Percentuale di risultato
$1 \leq M_a < 2$	Contributo modesto	$P_r < 35\%$
$2 \leq M_a < 3$	Contributo adeguato	$35\% \leq P_r < 60\%$
$3 \leq M_a < 4$	Contributo buono	$60\% \leq P_r < 93\%$
$4 \leq M_a < 5$	Contributo di alta professionalità	$93\% \leq P_r < 100\%$
$M_a = 5$	Contributo di particolare eccellenza	$P_r = 100\%$

Il punteggio finale è rappresentato dalla somma dei punteggi ottenuti per ogni ambito, con valutazione massima pari a 45 punti.

La valutazione verrà effettuata da una Commissione appositamente nominata.

Le graduatorie di merito vengono formate per Direzione/U.O.G. e per ogni livello di appartenenza

dei candidati e vengono determinate in base al punteggio raggiunto da ogni dipendente nella valutazione.

A parità di punteggio la graduatoria è formata utilizzando in via graduata i seguenti criteri:

- anzianità di servizio nel livello di appartenenza;
- anzianità di servizio desunta dalla busta paga;
- maggiore età anagrafica.

RETRIBUZIONE ALLA PERSONA

Il CCNL Federcasa prevede che l'Azienda possa riconoscere un elemento retributivo personale in cifra fissa mensile ai dipendenti che si siano distinti per livelli di prestazione superiori alla norma e particolarmente elevati, destinati a permanere nel tempo in quanto fondati su comportamenti ampiamente verificati e consolidati.

La retribuzione alla persona non potrà superare le percentuali previste dal CCNL Federcasa che, attualmente, risultano essere le seguenti:

- per i dipendenti inquadrati nelle aree A, B e C non può superare il 12% della retribuzione base;
- per i dipendenti inquadrati nell'area Q non può superare il 30% della retribuzione base.

La retribuzione alla persona viene effettuata con le stesse modalità del procedimento di progressione orizzontale.

Tale procedimento viene integrato, ai soli fini della retribuzione alla persona, con la valutazione dei livelli C1, B1, A1 e Q1 con le stesse modalità previste per la valutazione delle progressioni orizzontali.