



CITTA' DI BISCEGLIE

Provincia di Barletta Andria Trani

RELAZIONE ILLUSTRATIVA SUGLI ESITI DELLA VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE DEL PERSONALE DI COMPARTO PER L'ANNO 2013.

Il presente documento contiene una analisi dei dati relativi alla premialità per la performance individuale per l'anno 2013 erogata al personale di comparto, in attuazione del c.c.d.i. 2013.

Si precisa che l'ammontare delle risorse disponibili ascendono ad € 156.693,49, da distribuire tra i 191 aventi diritto, con una incidenza media procapite di circa € 820,00, in sensibile incremento rispetto al valore del 2012, pari ad € 650,00. Trattasi di una quota teorica, soggetta:

- da un lato da incremento per premialità per i soggetti collocati in prima fascia, per una percentuale sino al 20%. Il valore della premialità in argomento è stata pari ad € 11.226,89
- da altro lato a decurtazione in funzione della fascia di merito ed altresì per giornate di assenza per motivi diversi dal congedo.

Al termine delle operazioni di seguito descritte, si sono avute economie per circa € 9.375,00 sicchè la quota media effettiva è scesa ad € 770,00, al lordo delle trattenute di legge.

L'anno 2013 si è presentato particolarmente interessante per il consolidamento della sperimentazione di un nuovo sistema di misurazione e premiazione della performance individuale, per effetto del quale:

- I. la performance individuale è agganciata a quelle organizzativa dell'ente, sia pure con incidenza decrescente dai dirigenti al personale di comparto. Il grado di raggiungimento degli obiettivi, tradotto in punteggi, secondo la specifica metodologia prevista, incidono sulla performance individuale dei dirigenti per il 60%, degli incaricati di posizione organizzativa per il 40%, nonché su quella del personale incardinato nella ripartizione, sia pure con incidenza ridotta del 20%.
- II. È stato previsto un sistema di articolazione del personale in fasce flessibili ed aperte;
 - la flessibilità nasce dal fatto che la strutturazione delle condizioni di accesso alle diverse fasce nasce dalla media delle valutazioni conseguite in ogni ripartizione e dal calcolo degli scarti medi in eccesso ed in difetto. Con tale sistema ogni dirigente può usare il proprio metro di valutazione senza il timore di risultare più severo o benevolo rispetto ai colleghi; in ogni ripartizione si avranno le diverse fasce con valori diversi.

- L'apertura deriva dal fatto che non è posto un limite numerico o percentuale di accesso ad ogni fascia. Ad ogni fascia corrisponde una diversa percentuale del premio teorico individuale partendo dal 100% della prima sino al 60% della quarta, con ulteriore riduzione per punteggi inferiori a 60\100

La finalità sottesa a tale scelta è stata quella di creare condizioni che, di fatto, imponessero una differenziazione nelle valutazioni, sia pure non in modo traumatico ma con dei temperamenti utili ad assicurare una progressiva assimilazione della cultura della valutazione e della premialità legata al merito.

I risultati complessivi della valutazione 2013 sono riassunti nella seguente tabella

valutazione media																							
			RIP I	RIP II	RIP III	RIP IV	RIP V	RIP VI	PM	TOTALE													
		2011	92,19	89,61	79,13	92,46	94,16	84,72	84,72	88,141													
		2012	87,34	83,7	95,13	94,91	87,99	89	89	89,581													
		2013	RIP I	RIP II	RIP III	RIP IV	RIP V	RIP VI	PM														
		prestazioni	77,66	75,13	79,13	79,07	69,54	70,19	78,78														
		risultato	17,75	17,75	17,66	17,88	17,33	17,66	17,14														
		totale	95,41	92,88	96,79	96,95	86,87	87,85	95,92	93,24													
articolazione in fasce											staff	RIP I	RIP II	RIP III	RIP IV	RIP V	RIP VI	PM	TOTALE	2013	2012	2011	2010
		I	3	21	11	9	4	5	2	4	60	31,60%	36,98%	31,72%	81,00%								
		II	3	5	6	16	10	11	4	9	64	33,50%	19,79%	32,26%	11,00%								
		III	1	7	4	1	5	6	1	23	48	25,00%	35,94%	31,18%	7,00%								
		IV	1	5	5	0	2	6	0	0	19	9,90%	7,29%	4,84%	1,00%								
		I	8	39	26	26	21	28	7	36	191	100,00%											
distribuzione FASCE per categorie			I	II	III	IV	TOTALE		2012														
		A	4	1	6	12	23		20														
		B	14	15	18	4	51		50														
		C	12	33	24	3	72		72														
		D	30	15			45		50														
			60	64	48	19	191		192														

Dalla quale si ricavano le seguenti osservazioni:

- Complessivamente la valutazione media è in incremento rispetto a quella degli anni precedenti, rimanendo ferma la differenziazione tra ripartizioni e tra le diverse fasce di merito.
- Un elemento di riflessione riguarda la coerenza tra valutazione dei c.d. “comportamenti” e “risultati conseguiti”. A competenze elevate dovrebbero corrispondere risultati adeguati; ebbene tale coerenza sembra sostanzialmente rispettata
- Altro elemento di riflessione riguarda la capacità del sistema nel creare una differenza di premialità: il dato complessivo sembra confortante con un decremento della prima fascia ed un incremento della quarta. Sembra ormai consolidata la divisione in fasce di merito.
- Altrettanto significativa è la distribuzione in fasce all'interno di ciascuna categoria, dalla quale si ricavano alcune linee di tendenza che meritano riflessione:
 - La prima fascia è assolutamente preponderante nella categoria D, riguardando $\frac{2}{3}$ del personale e diminuisce man mano che si scende verso la categoria A;
 - La quarta fascia, per converso, è assente nella categoria D ed è concentrata nella categoria A.
 - Le categorie B e C mostrano una distribuzione più equilibrata tra le diverse fasce; la categoria A è abbastanza in linea se non fosse per la consistenza della fascia 4; la categoria D presenta un dato anomalo, mancando la seconda e terza fascia.

Sorgono quantomeno due osservazioni:

- la metodologia è tarata sui ruoli direttivi e non coglie alcune specificità dei profili più bassi
- per i ruoli direttivi necessita una maggiore incidenza del fattore risultato

Si può affermare che, con tutti i limiti i difetti e le esigenze di miglioramento del processo e delle tecniche inerenti, la valutazione è entrata nella mentalità del personale. E' necessario compiere un salto di qualità affinché non sia vissuta come funzionale all'erogazione di un compenso, bensì come momento di crescita professionale e di miglioramento.

Al riguardo sarà fondamentale l'impegno dei dirigenti nel trasformare la valutazione da episodio, spesso foriero di tensioni personali, a fattore di benessere organizzativo.