



CITTA' DI BISCEGLIE

Provincia di Barletta Andria Trani

RELAZIONE ILLUSTRATIVA SUGLI ESITI DELLA VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE DEL PERSONALE DI COMPARTO PER L'ANNO 2012.

Il presente documento contiene una analisi dei dati relativi alla premialità per la performance individuale per l'anno 2012 erogata al personale di comparto, in attuazione del c.c.d.i. 2012.

Si precisa che l'ammontare delle risorse disponibili ascendono a circa € 123.000, da distribuire tra i circa 190 aventi diritto, con una incidenza media procapite di circa € 650,00. Trattasi di una quota teorica, soggetta 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 € 32.500, sicchè la quota media effettiva è scesa ad € 500,00 al lordo delle trattenute di legge.

L'anno 2012 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 2012 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				
	prestazioni		75,34	73,7	79,13	77,91	75,99	80	80					
	risultato		12	10	16	17	12	9	9					
	2012		87,34	83,7	95,13	94,91	87,99	89	89	89,581				
articolazione in fasce											2012	2011		2010
	I		22	15	8	12	14	0	0	71	36,98%	59	31,72%	81,00%
	II		5	0	18	7	8	0	0	38	19,79%	60	32,26%	11,00%
	III		9	4	1	3	5	14	33	69	35,94%	58	31,18%	7,00%
	IV		3	7	0	0	4	0	0	14	7,29%	9	4,84%	1,00%
			39	26	27	22	31	14	33	192	100,00%	186		
distribuzione FASCE per categorie			I	II	III	IV	TOTALE	2012						
	A		3	2	6	9	20	10,42%						
	B		11	19	15	5	50	26,04%						
	C		17	13	42	0	72	37,50%						
	D		40	4	6	0	50	26,04%						
			71	38	69	14	192	100,00%						
Incidenza percentuale			I	II	III	IV	TOTALE							
	A		15,00%	10,00%	30,00%	45,00%	100,00%							
	B		22,00%	38,00%	30,00%	10,00%	100,00%							
	C		23,61%	18,06%	58,33%	0,00%	100,00%							
	D		80,00%	8,00%	12,00%	0,00%	100,00%							

Dalla quale si ricavano le seguenti osservazioni:

- Complessivamente la valutazione media è in linea con quella dell'anno 2011 ed è migliorata 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 con l'eccezione della rip.6 e del corpo di p.m. ove di è una valutazione dei comportamenti, distonica dai risultati conseguiti
- Altro elemento di riflessione riguarda la capacità del sistema nel creare una differenza di premialità: il dato complessivo sembra confortante con un decremento della seconda fascia ed un incremento fisiologico delle altre. Sembra ormai consolidata la divisione in fasce di merito. Anche su tale aspetto si segnala l'anomalia della ripartizione 6 e del corpo di p.m. che ha assegnato un punteggio unico per tutto il personale coinvolto. Tale scelta, tuttavia, è risultata penalizzante determinando l'inserimento di tutto il personale nella terza fascia 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 ben l'80% del personale e diminuisce man mano che si scende verso la categoria A;
 - La quarta fascia, per converso, è assente nella categoria D e C ed è concentrata nella categoria B e A.
 - Le categorie B ed A mostrano una distribuzione più equilibrata tra le diverse fasce; la categoria C è abbastanza in linea se non fosse per la assenza della fascia 4; la categoria D presenta un dato anomalo.

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.