

## **QUADRO RIEPILOGATIVO SULLA PREMIALITA' EROGATA PER L'ANNO 2011 PER LA PERFORMANCE INDIVIDUALE DEL PERSONALE DI COMPARTO.**

Il presente documento contiene una analisi dei dati relativi alla premialità per la performance individuale per l'anno 2011 erogata al personale di comparto, in attuazione del c.c.d.i. 2011.

Si precisa che l'ammontare delle risorse disponibili ascendono a circa € 149.000, da distribuire tra 186 aventi diritto, con una incidenza media procapite di circa € 800,00. 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 € 33.000, sicchè la quota media effettiva è scesa ad € 623,66 al lordo delle trattenute di legge.

L'anno 2011 si è presentato particolarmente interessante per la 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.

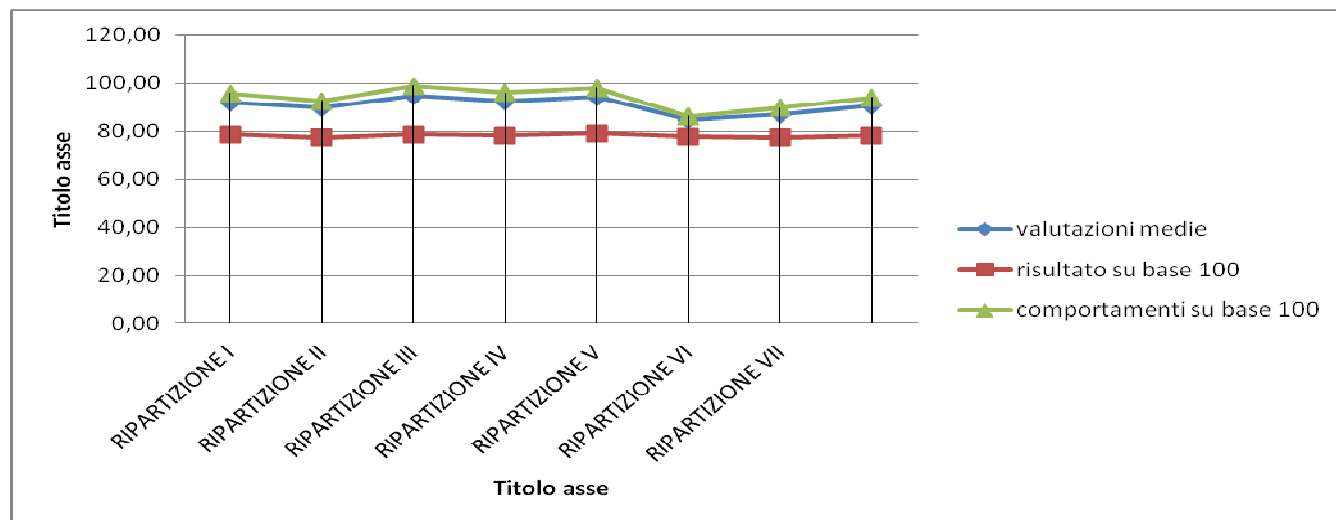
I risultati dell'applicazione concreta, per quanto riferita al solo personale di comparto non essendosi conclusa quella del personale dirigenziale, sono confortanti nella misura in cui la valutazione media è in discesa rispetto all'anno 2010 ed è significativamente cresciuta la differenziazione tra ripartizioni e tra le diverse fasce di merito.

TABELLA RIEPILOGATIVA VAUTAZIONI 2011

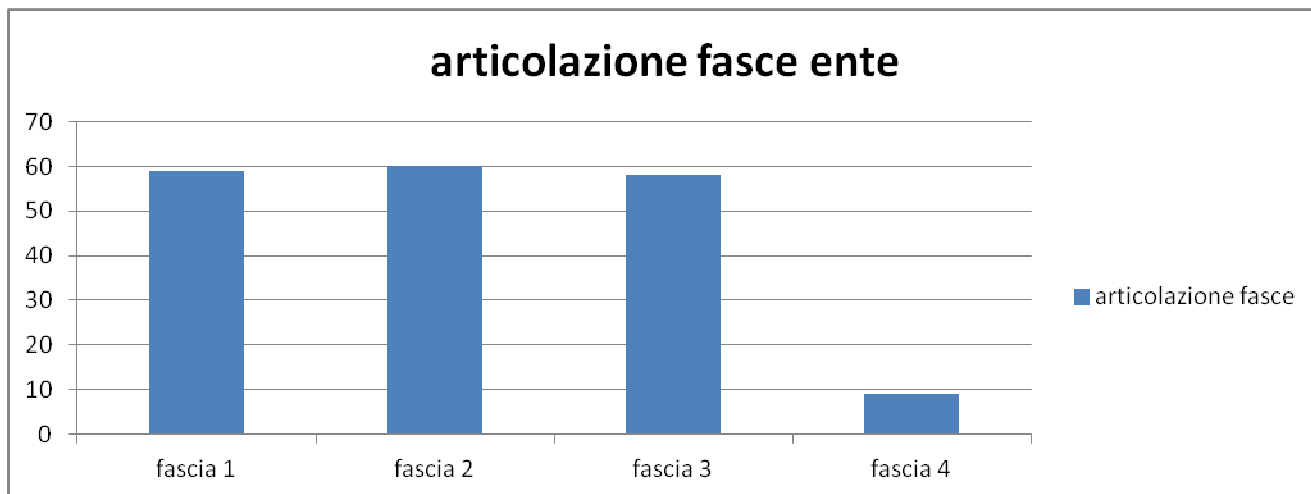
	fattori qualità impegno competenza	fattore risultato	valutazione media 2011	valutazione media 2010	fascia 1	fascia 2	fascia 3	fascia 4	totale
RIPARTIZIONE I	<b>76,48</b>	<b>15,71</b>	<b>92,19</b>	<b>92,95</b>	<b>20</b>	<b>3</b>	<b>10</b>	<b>3</b>	<b>36</b>
RIPARTIZIONE II	<b>74,13</b>	<b>15,48</b>	<b>89,61</b>	<b>92,35</b>	<b>1</b>	<b>7</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>11</b>
RIPARTIZIONE III	<b>79,13</b>	<b>15,73</b>	<b>94,86</b>	<b>93,60</b>	<b>8</b>	<b>18</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>27</b>
RIPARTIZIONE IV	<b>76,76</b>	<b>15,70</b>	<b>92,45</b>	<b>91,26</b>	<b>9</b>	<b>7</b>	<b>5</b>	<b>0</b>	<b>21</b>
RIPARTIZIONE V	<b>78,36</b>	<b>15,80</b>	<b>94,16</b>	<b>98,28</b>	<b>8</b>	<b>17</b>	<b>5</b>	<b>0</b>	<b>30</b>
RIPARTIZIONE VI	<b>69,17</b>	<b>15,55</b>	<b>84,72</b>	<b>100</b>	<b>9</b>	<b>4</b>	<b>31</b>	<b>0</b>	<b>44</b>
RIPARTIZIONE VII	<b>71,85</b>	<b>15,48</b>	<b>87,33</b>	<b>75,62</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>17</b>
MEDIA COMPLESSIVA	<b>75,13</b>	<b>15,64</b>	<b>90,76</b>	<b>92,00</b>	<b>59</b>	<b>60</b>	<b>58</b>	<b>9</b>	

	FASCIA 1	FASCIA 2	FASCIA 3	FASCIA 4	TOTALE
<b>Valore numerico</b>					
CAT D	32	10	3	0	45
CAT C	16	24	29	1	70
CAT B	8	20	15	5	48
CAT A	3	6	11	3	23
	59	60	58	9	186
<b>Valore percentuale</b>					
CAT D	71,11%	22,22%	6,67%	0,00%	100,00%
CAT C	22,86%	34,29%	41,43%	1,43%	100,00%
CAT B	16,67%	41,67%	31,25%	10,42%	100,00%
CAT A	13,04%	26,09%	47,83%	13,04%	100,00%

Un elemento di riflessione riguarda la coerenza tra valutazione dei c.d. “comportamenti” e “risultati conseguiti”. A competenze elevate dovrebbero corrispondere risultati adeguati; quanto più ampia è la divergenza, tanto maggiore è il rischio di valutazioni inattendibili. Si può osservare come le differenze siano abbastanza contenute

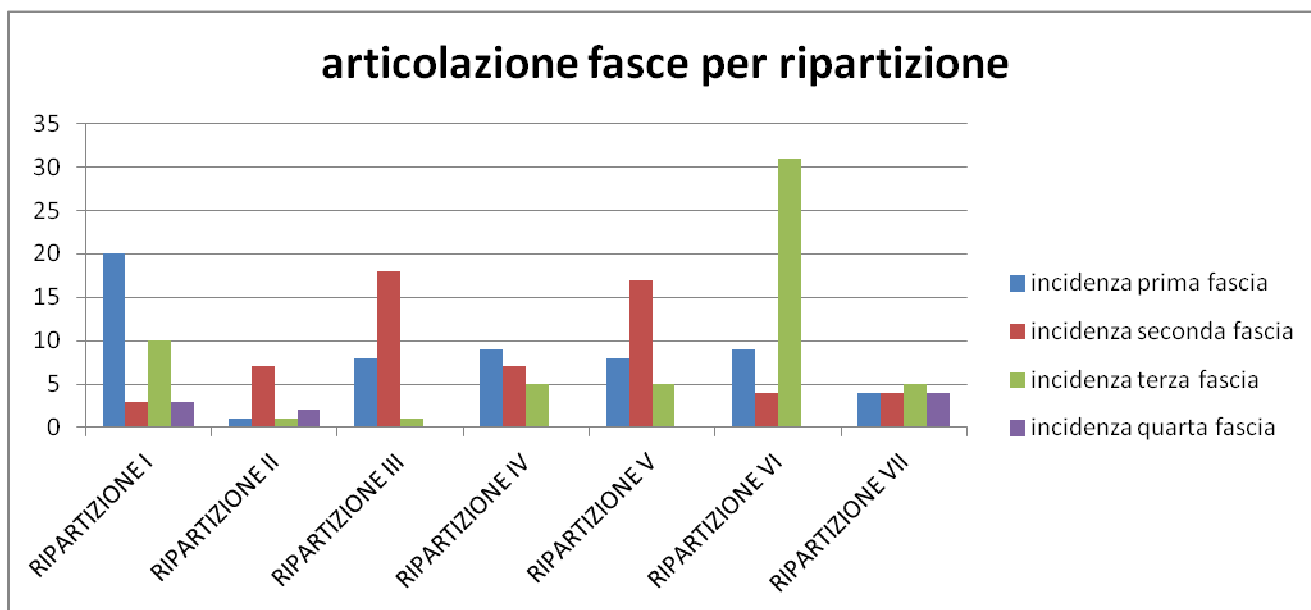


Altro elemento di riflessione riguarda la capacità del sistema nel creare una differenza di premialità: ebbene, tranne la quarta fascia, il personale è equamente distribuito su tre livelli, cui corrispondono altrettanti livelli di premio: 100% - 85% - 70%



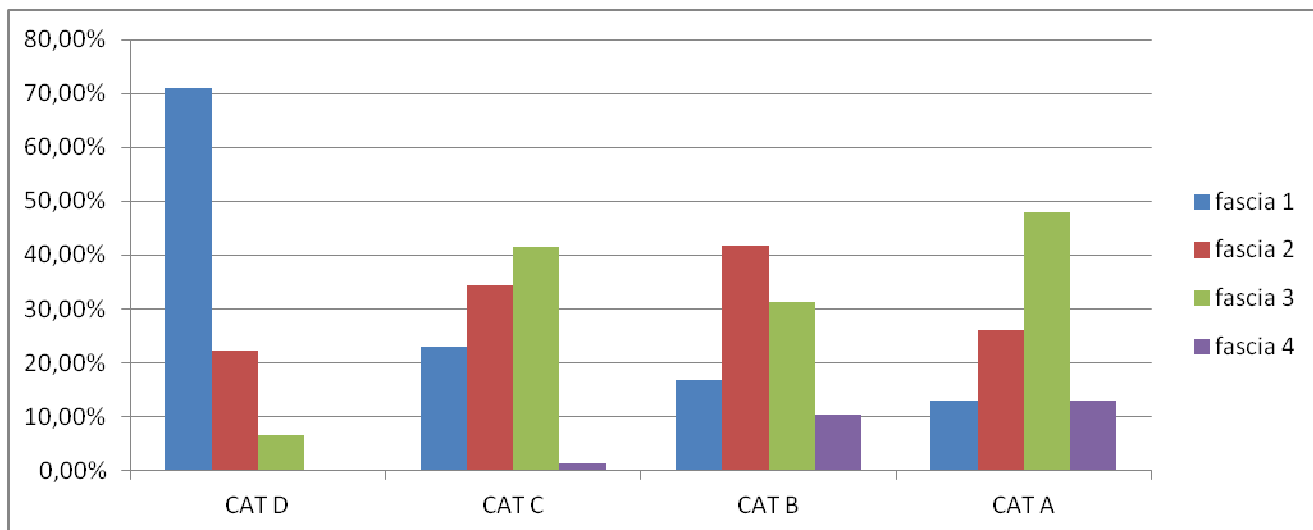
**Trattasi di un undubbio progresso, ove si tenga conto che nel 2010 nella prima fascia era inserito l'81% del personale, nella seconda l'11%, nella terza il 7% e nella quarta l'1%.**

L'analisi relativa alla composizione delle fasce nelle diverse ripartizioni, evidenzia un quadro variegato, caratterizzato dalla preponderanza di una fascia sulle altre.



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 e diminuisce man mano che si scende verso la categoria A;
- La quarta fascia, per converso, è assente nella categoria D ed aumenta man mano che si scende verso la categoria 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 ridottissima incidenza 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.**