



# CITTA' DI BISCEGLIE

Provincia di Barletta Andria Trani

## **RELAZIONE ILLUSTRATIVA SUGLI ESITI DELLA VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE DEL PERSONALE DI COMPARTO PER L'ANNO 2016.**

Il presente documento contiene una analisi dei dati relativi alla premialità per la performance individuale per l'anno 2016 erogata al personale di comparto, in attuazione del c.c.d.i. 2016

Si precisa che l'ammontare delle risorse disponibili ascendono ad € 120.507,53, da distribuire tra i 176 aventi diritto, con una incidenza media procapite di circa € 684,70. 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%.
- 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, le liquidazioni sono state pari ad € 110.092,57, sicchè la quota media effettiva è scesa ad € 625,53, al lordo delle trattenute di legge, con una economia di € 10.414,96.

Per l'anno 2016 è stato applicato il 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 per una percentuale variabile dal 40% al 20% in ragione del decrescere della categoria di inquadramento
- II. È 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.

Da un esame dei dati complessivi, si ricavano le seguenti osservazioni:

- Complessivamente la valutazione media è in linea con 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 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;

**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.**

**PROSPETTO DI RIPARTO PREMIO PER LA PERFORMANCE INDIVIDUALE 2016**

	categorie	personale	parametro	quote teoriche	spesa teorica
	D3	11	143,11	979,88	€ 10.778,65
	D1	33	115,11	788,16	€ 26.009,29
	C1	69	100,00	684,70	€ 47.244,43
	B3	30	91,85	628,90	€ 18.866,96
	B1	14	83,56	572,14	€ 8.009,92
	A	19	76,33	522,63	€ 9.930,03
<b>TOTALE PERSONALE AVENTE TITOLO</b>		<b>176</b>			
quota teorica unitaria		€ 684,70		spesa	€ 120.839,27
				disponibilità	<b>€ 120.507,53</b>

Personale in servizio al 01.01.2016	185	di cui
Posizioni Organizzative	6	(+3 in parte)
Dirigenti	4	
Totale aventi diritto	175	
Comando ( Monopoli V.)	1	
<b>Totale complessivo aventi diritto</b>	<b>176</b>	

ASSEGNAZIONE ALLE RIPARTIZIONI							Totale unità	TOTALE assegnazione	TOTALE liquidato	TOTALE economie
	D3	D1	C	B3	B1	A				
<b>AREA DI STAFF - GAB</b>	0	1	1	0	1	1	<b>4</b>	€ 2.560,59	€ 1.096,49	<b>€ 1.464,10</b>
<b>GIUDICE DI PACE</b>	0	0	1	1	0	1	<b>3</b>	€ 1.831,19	€ 1.879,26	<b>-€ 48,07</b>
<b>SEGRETERIA</b>	0	2	0	0	0	0	<b>2</b>	€ 1.572,00	€ 1.460,95	<b>€ 111,05</b>
<b>AVVOCATURA + AA.LL.</b>	0	1	4	1	0	0	<b>6</b>	€ 4.144,45	€ 4.213,83	<b>-€ 69,38</b>
<b>AMMINISTRATIVA</b>	2	4 (1 P.O.)	3	5	7	3	<b>24</b>	€ 15.840,26	€ 13.850,91	<b>€ 1.989,35</b>
<b>SOCIO CULTURALE</b>	2 (1 P.O.)	7	5	4	1	5	<b>24</b>	€ 16.555,73	€ 15.580,34	<b>€ 975,39</b>
<b>SERVIZI ALLA CITTA'</b>	3	3	6	6	3	2	<b>23</b>	€ 15.903,62	€ 13.480,58	<b>€ 2.423,04</b>
<b>FINANZIARIA</b>	3	5	5	5	1	1	<b>20</b>	€ 14.503,29	€ 10.685,58	<b>€ 3.817,71</b>
<b>TECNICA</b>	1	3	13	5	1	4	<b>27</b>	€ 18.003,07	€ 16.755,50	<b>€ 1.247,57</b>
<b>ATTIVITA' PRODUTTIVA</b>	0	2	1	2	0	1	<b>6</b>	€ 4.030,36	€ 2.648,16	<b>€ 1.382,20</b>
<b>COMANDO P.M.</b>	0	5 (1P.O.)	30	1	0	1	<b>37</b>	€ 25.562,97	€ 28.440,97	<b>-€ 2.878,00</b>
<b>TOTALE</b>	<b>9</b>	<b>24</b>	<b>69</b>	<b>30</b>	<b>14</b>	<b>19</b>	<b>176</b>	<b>€ 120.507,53</b>	€ 110.092,57	<b>€ 10.414,96</b>
<b>ECONOMIA</b>									€ 625,53	<b>€ 10.414,96</b>

Per completezza di esposizione si riporta il quadro riepilogativo del trattamento di risultato per le unità di comparto incaricati di posizione organizzativa. In tal caso vi è una forte rilevanza della componente risultato, ferma restando la metodologia di articolazione in fasce di merito.

PROSPETTO RIEPILOGATIVO INDENNITA' DI RISULTATO 2016 PERSONALE DI COMPARTO INCARICATO DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA																
MATIC.	periodo	posizione goduta	risultato teorico	VALUTAZIONE DIRIGENTI	RISULTATO OBIETTIVO RIPARTIZIONE	TOTALE VALUTAZIONE	1^ fascia 100% da 100 a 99,93	2^ fascia 85% da 99,92 a 99,45	3^ fascia 70% da 99,44 a 98,46	4^ fascia 60% da 98,45 in poi	risultato erogabile	GIORNI DI ASSENZA	RIDUZIONE PER GIORNI DI ASSENZA	QUOTA SPETTANTE PREMIO INDIVIDUALE	Ulteriore maggiorazione per dipendenti collocati in 1^ Fascia (cfr .C.C.D.I.2013-max 20% non inf. 10%)	TOTALE PREMIO INDIVIDUALE
							ANNO 2016	ANNO 2016								
268	01.01.2016 -31.01.2016	€ 631,54	€ 121,90	60,00	40,00	100,00	€ 121,90				€ 121,90	0	€ 0,00	€ 121,90	€ 24,38	€ 146,28
41	01.01.2016 -31.12.2016	€ 6.736,34	€ 1.300,30	60,00	39,58	99,58		€ 1.105,26			€ 1.105,26	6	€ 21,74	€ 1.083,51		€ 1.083,51
336	01.01.2016 -31.12.2016	€ 7.859,13	€ 1.517,03	60,00	38,57	98,57			€ 1.061,92		€ 1.061,92	1	€ 3,48	€ 1.058,44		€ 1.058,44
355	01.01.2016 -31.12.2016	€ 7.859,13	€ 1.517,03	60,00	38,40	98,40				€ 910,22	€ 910,22	32	€ 95,50	€ 814,72		€ 814,72
345	01.01.2016 -31.12.2016	€ 6.736,39	€ 1.300,31	60,00	38,40	98,40				€ 780,19	€ 780,19	10	€ 25,58	€ 754,61		€ 754,61
97	01.01.2016 -31.12.2016	€ 7.578,44	€ 1.462,85	60,00	40,00	100,00	€ 1.462,85				€ 1.462,85	15	€ 71,94	€ 1.390,91	€ 292,57	€ 1.683,48
5198	01.01.2016 -31.12.2016	€ 9.739,13	€ 1.879,92	60,00	40,00	100,00	€ 1.879,92				€ 1.879,92	0	€ 0,00	€ 1.879,92	€ 375,98	€ 2.255,91
288	01.08.2016 -31.12.2016	€ 2.221,84	€ 428,88	60,00	40,00	100,00	€ 428,88				€ 428,88	0	€ 0,00	€ 428,88	€ 85,78	€ 514,65
293	19.07.2016 -31.12.2016	€ 2.444,03	€ 471,77	60,00	40,00	100,00	€ 471,77				€ 471,77	0	€ 0,00	€ 471,77	€ 94,35	€ 566,12
		€ 51.805,96	€ 10.000,00			894,95	€ 4.365,32	€ 1.105,26	€ 1.061,92	€ 1.690,41	€ 8.222,91	64	€ 218,25	€ 8.004,66	€ 873,06	€ 8.877,73
	FONDO DISPONIBILE	€ 10.000,00														
	INCIDENZA	19,30%														
		25,00%														
			VALUTAZIONE MEDIA			99,44										
			VALUT.MEDIA IN ECCESSO			99,93										
			VALUT.MEDIA IN DIFETTO			98,46										
											ECONOMIE		€ 1.122,27			