



## PROVINCIA DI RAVENNA

### VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE E DISTRIBUZIONE DEI PREMI AL PERSONALE ANNO 2012

Le metodologie di valutazione per il personale dirigente e non dirigente è disciplinata negli articoli 6, 7 e 8 del *Regolamento di disciplina della misurazione, valutazione e integrità e trasparenza della performance* approvato con deliberazione della Giunta Provinciale n. 385 del 12/10/2011. L'articolazione della metodologia di valutazione e la gestione del sistema è descritta, sia per il personale dipendente, sia per quello dirigente nei relativi allegati al sopracitato regolamento.

#### **Personale non dirigente**

Il sistema di valutazione dei dipendenti (compresi gli incaricati di posizione organizzativa) prevede la collocazione dei dipendenti in quattro fasce "di merito" sulla base del contributo individuale al raggiungimento degli obiettivi.

Al termine del processo, che parte all'inizio dell'anno con l'assegnazione degli obiettivi individuali e si conclude all'inizio dell'anno successivo con il colloquio di valutazione e consegna della scheda individuale, le prestazioni dei dipendenti possono essere classificate:

1. superiori all'apporto richiesto, con risultati aggiuntivi apprezzabili rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione lavorativa
2. pari all'apporto richiesto, con significativo contributo al raggiungimento degli obiettivi
3. inferiori all'apporto richiesto
4. non valutabili

Questo l'esito del processo di valutazione per l'anno 2012, differenziato per categoria di inquadramento:

Valutazione prestazioni (n. dip. per categoria)	categoria				Totale
	B	C	D	D-PO	
<b>Fascia valutazione</b>					
superiori all'apporto richiesto, con risultati aggiuntivi apprezzabili rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione lavorativa	22	43	64	16	145
pari all'apporto richiesto, con significativo contributo al raggiungimento degli obiettivi	105	114	82	1	302
inferiori all'apporto richiesto	2		1		3
non valutabili	3	3	1		7
<b>Totale</b>	<b>132</b>	<b>160</b>	<b>148</b>	<b>17</b>	<b>457</b>

Valutazione prestazioni (%. dip. per categoria)	categoria				Totale
	B	C	D	D-PO	
<b>Fascia valutazione</b>					
superiori all'apporto richiesto, con risultati aggiuntivi apprezzabili rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione lavorativa	16,67%	26,88%	43,24%	94,12%	31,73%
pari all'apporto richiesto, con significativo contributo al raggiungimento degli obiettivi	79,55%	71,25%	55,41%	5,88%	66,08%
inferiori all'apporto richiesto	1,52%	0,00%	0,68%	0,00%	0,66%
non valutabili	2,27%	1,88%	0,68%	0,00%	1,53%
<b>Totale</b>	<b>100,00%</b>	<b>100,00%</b>	<b>100,00%</b>	<b>100,00%</b>	<b>100,00%</b>

**Premi stanziati ed erogati per il personale non dirigente**

Per il personale non incaricato di posizione organizzativa sono stati stanziati premi per complessivi 554.102,49 euro di cui sono stati effettivamente erogati 526.504,24 euro.

In aggiunta ai premi di cui sopra sono stati stanziati 19.000,00 euro destinati specificamente ad incentivare il Progetto del Corpo di Polizia "Nuovi controlli sui mezzi pesanti", tale somma è stata interamente erogata.

La tabella che segue indica il dato medio relativo ai premi erogati a titolo di incentivo alla performance individuale al personale coinvolto nella realizzazione di progetti di attivazione di nuovi servizi o ampliamento di quelli esistenti (art. 15 c. 5 del CCNL 01/04/1999) o nella realizzazione di piani di razionalizzazione (art. 16 c. 6, DL 98/2011). Il premio massimo erogato ammonta a 1.578,63 euro, quello minimo a 4,21 euro.

Importo medio premi anno 2012 (€)	categoria			Totale
	B	C	D	
<b>Fascia valutazione</b>				
Prestazioni superiori all'apporto richiesto, con risultati aggiuntivi apprezzabili rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione lavorativa	1.354,28	1.422,65	1.514,94	1.456,78
Prestazioni pari all'apporto richiesto, con significativo contributo al raggiungimento degli obiettivi	1.051,27	1.136,85	1.170,73	1.116,22
Prestazioni inferiori all'apporto richiesto	525,76		665,43	572,32
Prestazioni non valutabili	129,15	133,21	112,63	128,53
<b>Totale</b>	<b>1.072,85</b>	<b>1.194,84</b>	<b>1.309,01</b>	<b>1.196,65</b>

Di seguito è invece indicato il dato medio dei compensi erogati al personale coinvolto nella realizzazione del progetto del Corpo di Polizia "Nuovi controlli sui mezzi pesanti" (somme erogate in aggiunta a quelle indicate sopra). Il premio massimo erogato ammonta a 2.911,41 euro, quello minimo a 110,28 euro.

Importo medio premi anno 2012 (€)	categoria		Totale
	C	D	
<b>Fascia valutazione</b>			
Prestazioni superiori all'apporto richiesto, con risultati aggiuntivi apprezzabili rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione lavorativa	680,30	1.442,06	1.061,18
Prestazioni pari all'apporto richiesto, con significativo contributo al raggiungimento degli obiettivi	599,16		599,16
<b>Totale</b>	<b>620,51</b>	<b>1.442,06</b>	<b>791,67</b>

Agli incaricati di Posizione organizzativa/Alta professionalità sono state attribuite indennità di risultato in misura direttamente proporzionale alla percentuale di raggiungimento degli obiettivi del PEG dell'intero ente, rapportate all'indennità di posizione e alla valutazione conseguita.

I premi complessivamente disponibili distribuiti a titolo di indennità di risultato per gli incaricati di Posizione organizzativa/Alta professionalità ammontano a 36.800,00 euro di cui 35.429,25 effettivamente erogati.

Di seguito è invece indicato il dato medio dei compensi erogati agli incaricati di posizione organizzativa/alta professionalità articolati per fascia e valutazione delle prestazioni.

Importo medio indennità di risultato anno 2012 (€)	Posizione			Totale
	I fascia	II fascia	III fascia	
<b>Fascia valutazione</b>				
Prestazioni superiori all'apporto richiesto, con risultati aggiuntivi apprezzabili rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione lavorativa	3.091,88	2.425,00	1.409,96	2.147,64
Prestazioni pari all'apporto richiesto, con significativo contributo al raggiungimento degli obiettivi	-	-	1.067,00	1.067,00
<b>Totale</b>	<b>3.091,88</b>	<b>2.425,00</b>	<b>1.367,09</b>	<b>2.084,07</b>

### **Premi stanziati ed erogati per il personale dirigente**

Il sistema di valutazione delle prestazioni del personale dirigente è basato sui seguenti criteri di valutazione:

1. risultati di gestione;
2. competenze distintive;
3. competenze di ruolo.

La valutazione relativa ai risultati di gestione è espressa con un punteggio compreso tra 1 (min) e 5 (max), sulla base delle schede di sintesi elaborate dal servizio di controllo interno sulla realizzazione degli obiettivi e delle attività richieste dal PEG/PDO.

La valutazione delle competenze avviene su un nucleo di competenze distintive comune a tutte le posizioni dirigenziali e sulle competenze legate al ruolo, differenziate per le diverse posizioni assegnate.

La valutazione di sintesi relativa alle competenze è data dalla media ponderata delle valutazioni, il cui valore sarà necessariamente compreso tra 1 e 3.

La valutazione complessiva è data dalla somma tra la valutazione relativa ai risultati di gestione e la valutazione di sintesi relativa alle competenze.

La valutazione complessiva è espressa con un valore numerico compreso tra 2 e 8.

Per l'anno 2012 le valutazioni espresse dal Segretario generale e validate dall'OIV nella seduta del 26/03/2012 hanno assunto un valore compreso tra 6,4 e 7,5.

La parte di fondo destinata alla retribuzione di risultato dei dirigenti è resa disponibile in misura direttamente proporzionale alla percentuale di raggiungimento degli obiettivi del PEG dell'intero ente ed è erogata ai singoli dirigenti in misura direttamente proporzionale alla valutazione conseguita.

Per l'anno 2012 era erogabile a titolo di indennità di risultato una somma complessiva pari a 121.970,00 euro di cui 118.310,90 effettivamente erogati ai dieci dirigenti in servizio.

Il compenso medio erogato a titolo di indennità di risultato è pari a 11.831,09. Il compenso massimo e minimo sono rispettivamente pari a € 12.711,51 e € 10.517,27.

### **Grado di differenziazione nell'utilizzo della premialità**

L'analisi del grado di differenziazione nell'utilizzo della premialità è stato effettuato secondo la metodologia indicata nella circolare del Ministero dell'economia e delle finanze – Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato n. 21 del 26/04/2013.

L'indicatore raggruppa tutti i dipendenti che partecipano ai processi di produttività collettiva, produttività individuale, progetti incentivanti o alle valutazioni di risultato in tre distinte categorie.

Ai fini dell'elaborazione dell'indicatore tutto il personale dipendente e dirigente viene suddiviso in gruppi omogenei dal punto di vista premiale, sulla base delle regole di attribuzione della premialità definite in sede di contrattazione decentrata, riportando ad anno intero e a tempo pieno gli importi premiali effettivamente percepiti (nel caso della Provincia di Ravenna i gruppi omogenei sono rappresentati dai dipendenti suddivisi per categoria, dal personale del corpo di polizia e dalle posizioni organizzative suddivise per fascia).

Una volta costruiti i gruppi omogenei è stato conteggiato, nell'ambito di ciascun gruppo, il numero di dipendenti con importi di produttività/risultato:

- a) uguali o superiori al 90% del massimo individuale attribuito;
- b) compresi tra il 60% ed il 90% del massimo individuale attribuito;
- c) inferiori al 60% del massimo individuale attribuito.

L'indicatore riporta la somma del numero dei dipendenti (suddivisi tra personale dirigente e non) che in ciascun gruppo omogeneo sono risultati compresi nella tipologia "superiore al 90%", "fra il 60% ed il 90%" e "inferiore o uguale al 60%" del massimo individuale attribuito.

L'indicatore è riportato in valori assoluti e percentuali, al fine di consentire comparazioni tra diversi enti e diverse annualità.

<i>Differenziazione della premialità</i>	<b>Personale non dirigente</b>		<b>Personale dirigente</b>	
	VA	%	VA	%
numero dipendenti				
dipendenti con retribuzione di produttività/indennità di risultato anno 2012 superiore o uguale al 90% del massimo attribuito	136	29,76 %	7	70 %
dipendenti con retribuzione di produttività/indennità di risultato anno 2012 compresa fra 60% e 90% del massimo attribuito	285	62,36 %	3	30 %
dipendenti con retribuzione di produttività/indennità di risultato anno 2012 inferiore o uguale al 60% del massimo attribuito	36	7,88 %	0	0 %
Totale	457	100 %	10	100 %