



PROVINCIA DI RAVENNA

VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE E DISTRIBUZIONE DEI PREMI AL PERSONALE ANNO 2014

Le metodologie di valutazione per il personale dirigente e non dirigente è disciplinata negli articoli 8, 9 e 10 del *Regolamento di disciplina della misurazione, valutazione e integrità e trasparenza della performance* approvato con deliberazione della Giunta Provinciale n.299 del 11/12/2013. L'articolazione della metodologia di valutazione e la gestione del sistema è descritta, sia per il personale dipendente, sia per quello dirigente negli allegati al regolamento.

Personale non dirigente

Il sistema di valutazione dei dipendenti 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 e consegna della scheda individuale di valutazione, le prestazioni dei dipendenti possono essere così 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 2014, differenziato per categoria di inquadramento:

Valutazione prestazioni (n. dip. per categoria)	categoria				Totale
	B	C	D	D-PO	
Fascia valutazione superiori all'apporto richiesto, con risultati aggiuntivi apprezzabili rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione lavorativa	23	41	53	17	134
pari all'apporto richiesto, con significativo contributo al raggiungimento degli obiettivi	100	104	88	2	294
inferiori all'apporto richiesto	2		1		3
non valutabili			6		6
Totale	125	145	148	19	437

Valutazione prestazioni (%. dip. per categoria)	categoria				Totale
	B	C	D	D-PO	
Fascia valutazione superiori all'apporto richiesto, con risultati aggiuntivi apprezzabili rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione lavorativa	18,40%	28,28%	35,81%	89,47%	30,66%
pari all'apporto richiesto, con significativo contributo al raggiungimento degli obiettivi	80,00%	71,72%	59,46%	10,53%	67,28%
inferiori all'apporto richiesto	1,60%	0,00%	0,68	0,00%	0,69%
non valutabili	0,00%	0,00%	4,05%	0,00%	1,37%
Totale	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%

Al personale non incaricato di posizione organizzativa sono stati distribuiti premi a titolo di incentivo alla performance individuale per complessivi 463.557,00 euro di cui € 355.050,00 in relazione alla realizzazione

di progetti di attivazione di nuovi servizi o ampliamento di quelli esistenti (art. 15 c. 5 del CCNL 01/04/1999) ed € 81.591,00 per piani di razionalizzazione (art. 16 c. 6 DL 98/2011).
Questo il dato medio relativo ai premi erogati al personale:

Importo medio premi anno 2014 (€)	categoria			Totale
	B	C	D	
Fascia valutazione superiori all'apporto richiesto, con risultati aggiuntivi apprezzabili rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione lavorativa	1.285,87	1.339,08	1.386,37	1.350,04
pari all'apporto richiesto, con significativo contributo al raggiungimento degli obiettivi	975,71	1.048,78	1.112,11	1.042,84
inferiori all'apporto richiesto	320,77	-	196,66	279,40
non valutabili	-	-	42,40	42,40
Totale complessivo	1.022,30	1.130,86	1.160,77	1.108,99

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 (pari al 92,98%), rapportate all'indennità di posizione e alla valutazione conseguita secondo i seguenti parametri:

Fascia valutazione	% della retribuzione di posizione PO
Prestazioni e risultati superiori all'apporto richiesto ed al miglioramento atteso	25%
Prestazioni e risultati pari all'apporto richiesto ed al miglioramento atteso	20%

I premi complessivamente distribuiti a titolo di indennità di risultato per gli incaricati di Posizione organizzativa/Alta professionalità ammontano a 39.367,59 euro.

Importo medio indennità di risultato anno 2014 (€)	Posizione			Totale
	I fascia	II fascia	III fascia	
Fascia valutazione Prestazioni superiori all'apporto richiesto, con risultati aggiuntivi apprezzabili rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione lavorativa	1.743,38	2.324,50	2.963,74	2.095,47
Prestazioni pari all'apporto richiesto, con significativo contributo al raggiungimento degli obiettivi	1.336,31		2.370,99	1.853,65
Totale	1.706,37	2.324,50	2.815,55	2.070,02

Personale dirigente

La valutazione della performance individuale del personale dirigente fa riferimento a due ambiti:

- obiettivi di sviluppo e di miglioramento assegnati;
- competenze professionali.

La valutazione degli obiettivi di ogni dirigente è espressa con un valore numerico compreso tra 1 e 5, calcolato tenendo conto del valore di sintesi pari dalla media delle valutazioni degli obiettivi di sviluppo e di miglioramento espressa dall'organismo di controllo interno in relazione alla natura dell'obiettivo e alla percentuale di raggiungimento.

La valutazione delle competenze avviene su un nucleo di competenze 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 è compreso tra 1 e 5.

Il punteggio finale di valutazione della performance individuale di ciascun dirigente è espresso con un valore numerico tra 2 e 10, determinato dalla somma dei punteggi attribuiti alla valutazione degli obiettivi e a quella delle competenze.

Ai fini del calcolo dell'indennità di risultato il punteggio finale viene parametrizzato in relazione alla fascia di classificazione della posizione.

L'ammontare complessivo del fondo per la retribuzione di risultato erogabile è proporzionale al raggiungimento complessivo degli obiettivi di sviluppo e di miglioramento del PDO.

L'incentivo individuale spettante ad ogni singolo dirigente è calcolato in misura direttamente proporzionale ai mesi di effettivo servizio e al punteggio finale della performance individuale per l'anno di riferimento. In caso di attribuzione del punteggio minimo (2 punti) l'indennità di risultato non viene erogata.

Per l'anno 2014 è stata erogata a titolo di indennità di risultato ai dieci dirigenti in servizio un importo complessivo pari a euro 92.778,23 (pari al 92,98 % del fondo disponibile).

Il compenso medio erogato a titolo di indennità di risultato è pari a 10.308,69. Il compenso massimo e minimo sono rispettivamente pari a € 14.048,54 e € 3.317,02.

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 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>	Personale non dirigente		Personale dirigente	
	VA	%	VA	%
numero dipendenti				
dipendenti con retribuzione di produttività/indennità di risultato anno 2014 superiore o uguale al 90% del massimo attribuito	134	30,66 %	3	30 %
dipendenti con retribuzione di produttività/indennità di risultato anno 2014 compresa fra 60% e 90% del massimo attribuito	292	66,82 %	5	50 %
dipendenti con retribuzione di produttività/indennità di risultato anno 2014 inferiore o uguale al 60% del massimo attribuito	11	2,52 %	2	20 %
Totale	437	100 %	10	100 %