



comune di Trieste
area risorse umane, comunicazione e servizi al cittadino
P.O. Pari Opportunità, Pace, Diritti Umani, Benessere Lavorativo

Trieste, 4 agosto 2016

Prot. corr.:3° - 16/23/3-I (9931)
Allegati n. 2

VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE COLLETTIVA E INDIVIDUALE DEL PERSONALE NON DIRIGENTE E NON INCARICATO DI P.O. IN APPLICAZIONE DEL CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO.

ESITI DELLA VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE

Nel secondo semestre dell'anno 2015 è stato sperimentalmente introdotto il processo di misurazione e valutazione del personale dipendente dell'Ente in linea con le modalità previste dal "Metodo di misurazione e valutazione della performance individuale"¹ e in applicazione del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo².

Il 1° settembre 2015 ha preso formalmente avvio il processo di misurazione e valutazione della performance individuale, che "va inquadrato nel più ampio contesto della performance organizzativa, dal quale discende in maniera integrata"³.

Tale processo si è articolato nelle fasi di:

- a) assegnazione degli obiettivi e dei comportamenti attesi;
- b) monitoraggio intermedio e raccolta dei dati per la valutazione;
- c) analisi dei dati, valutazione finale e comunicazione dei risultati.

La fase di analisi dei dati e di verifica finale (con l'attribuzione dei giudizi) si è conclusa il 31 dicembre 2015.

Entro il 15 febbraio 2016 (data a partire dalla quale il software non è stato più accessibile) i valutatori/trici - qui di seguito definiti O.R.I. ("*osservatori/trici con responsabilità intermedia*") - hanno provveduto a completare la procedura di inserimento del giudizio finale nel sistema informatico e a comunicare i risultati al valutato/a (colloquio e consegna della scheda individuale di valutazione).

Giova precisare che nel 2015 la riduzione delle tempistiche per l'applicazione del ciclo della performance (quattro mesi) ha comportato necessariamente una "contrazione" dell'intero processo senza, tuttavia, alterarne la valenza.

Agli O.R.I. sono state fornite le linee guida relative all'avvio della valutazione, alle modalità di redazione degli obiettivi e all'associazione delle relative competenze attraverso uno specifico percorso formativo consistente in un ciclo di lezioni ("Il sistema di valutazione della performance nel Comune di Trieste" - docente dott. M. Pinto - periodo 14/01/2015- 11/02/2015).

1) "Metodo di misurazione e valutazione della performance individuale del personale dipendente per le categorie professionali A, B, C, D, PLS, PLA, PLB, PLC, non titolari di P.O. o di incarico dirigenziale" (D.G 503/2013).

2) cfr. Contratto Collettivo Decentrato Integrativo 2015 (artt. 16-19).

3) Del. CIVIT 1/2012.

Il materiale relativo al "ciclo della performance" - manuali, riferimenti normativi, linee guida e dispense dei corsi - è consultabile dai dipendenti in una specifica pagina della Intranet aziendale (sezione Area Risorse Umane - benessere lavorativo).

Un lavoro di approfondimento relativo alle metodologie e alle finalità della valutazione - che ha previsto la partecipazione volontaria di circa sessanta ORI - si è tradotto in una serie di incontri settimanali ("circoli di ascolto organizzativo") a cura della psicologa del lavoro.

Ulteriori informazioni di carattere tecnico/operativo e precisazioni riguardanti il "metodo" sono quindi state fornite nel corso dell'intero processo a cura dello staff della psicologa del lavoro.

I NUMERI DELLA VALUTAZIONE

La popolazione dei dipendenti soggetti a valutazione individuale della performance ammonta a 2.606. I nominativi risultano inseriti nel software Geko Valutazione accessibile al seguente indirizzo: www.gruppotemi.com.

Tipologia	n° valutabili
Categorie A, B e PLS	965
Categorie C e PLA	1404
Categorie D, PLB e PLC	243
totale	2612

valutati	2450
non valutati (*)	162
totale valutabili	2612

(*) con l'espressione "non valutati" si intendono i dipendenti che hanno registrato un tasso di presenza inferiore al 50%.

Dirigenti (di Area e di Servizio), funzionari/e direttivi responsabili di Posizione Organizzativa, funzionari/e direttivi e alcuni dipendenti con qualifica funzionale C (qui di seguito indicati come O.R.I., ossia "Osservatori con Responsabilità Intermedia"), che hanno seguito il processo di valutazione, sono stati complessivamente 215.

Tipologia	n°
Dirigenti di Area e di Servizio	31
Funzionari Direttivi/Responsabili di PO	111
Categorie PLB e C (con coordinamento)	73
totale	215

LE FASI DELLA VALUTAZIONE

In questa fase sperimentale la definizione (e **assegnazione**) **dell'obiettivo** ha previsto uno schema standardizzato allo scopo di agevolare i valutatori/trici nel compito di individuare i differenti livelli della prestazione lavorativa. Pertanto sono state fornite alcune tracce distinte per tipologia di mansione.⁴

All'obiettivo sono state assegnate le competenze (tre, cui sono stati associati i relativi pesi) in base alla caratteristica della posizione, alla natura dell'obiettivo e alla strategia dell'area.⁵

Per quanto concerne il **colloquio intermedio**, previsto "di norma" (ma non obbligatorio), ne è stata indicata l'obbligatorietà (entro il 15 ottobre 2015) in caso di criticità derivanti dal mancato raggiungimento degli standard qualitativi richiesti.

E' stata inoltre prevista⁶ l'assegnazione d'ufficio "*qualora il colloquio non avesse avuto luogo, per motivazioni imputabili esclusivamente alla parte datoriale... della valutazione "migliorabile" al posto della valutazione "fortemente migliorabile, se proposta dal valutatore"*.

La fase del monitoraggio è stata utilizzata anche per segnalare le anomalie riguardanti il personale temporaneamente assente dal servizio o altri elementi ritenuti utili alla formazione del giudizio in occasione della valutazione finale.

Si evidenzia che ogni fase (dall'assegnazione dell'obiettivo, al colloquio intermedio sino alla valutazione finale) è stata convalidata dal/la dirigente valutatore/trice.

Il personale dipendente, che è stato valutato, risulta suddiviso tra le Aree così come indicato nella tabella sotto riportata.

STRUTTURE	N. VALUTATI
GABINETTO DEL SINDACO	22
SEGRETARIATO DIREZIONE GENERALE	32
AREA CITTA' TERRITORIO E AMBIENTE	98
AREA EDUCAZIONE, UNIVERSITA', RICERCA, CULTURA E SPORT	1119
AREA INNOVAZIONE E SVILUPPO ECONOMICO	91
AREA LAVORI PUBBLICI	132
AREA POLIZIA LOCALE E SICUREZZA	277
AREA RISORSE UMANE, COMUNICAZIONE E SERVIZI AL CITTADINO	224
AREA SERVIZI DI AMMINISTRAZIONE	106
AREA SERVIZI E POLITICHE SOCIALI	250
AREA SERVIZI FINANZIARI, TRIBUTI E PARTECIPAZIONI SOCIETARIE	99
TOTALE	2450

4) L'obiettivo si compone di un obiettivo generale, di un indicatore, e di un *target*.

5) Si rimanda al dizionario delle competenze presente nel "Metodo".

6) C.C.D.I. 2015 - art. 18 (Procedure di conciliazione).

GLI ESITI DELLA VALUTAZIONE

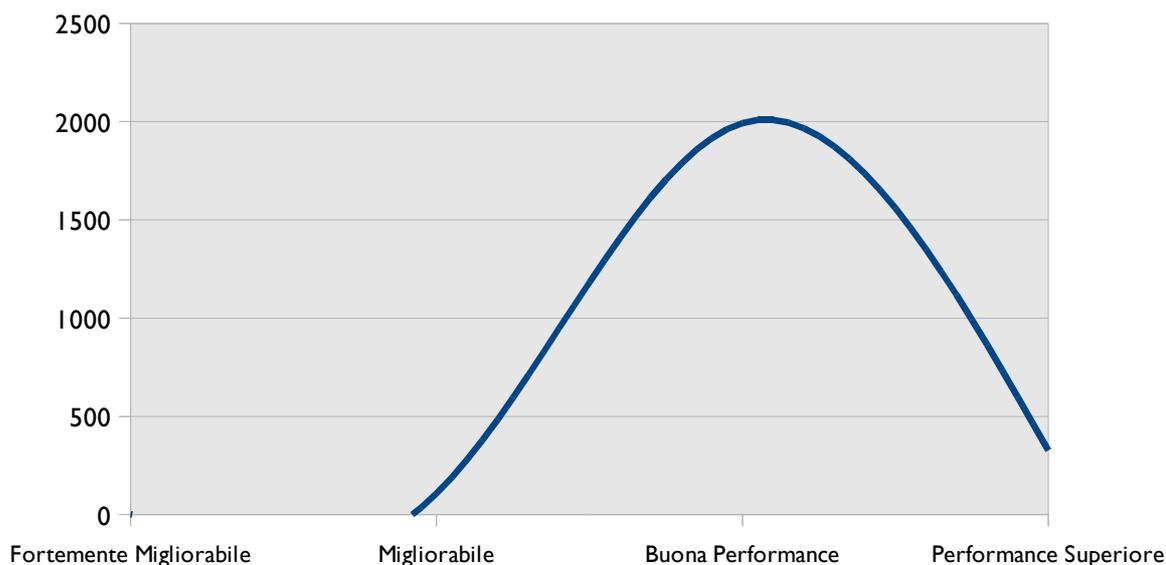
Il processo di valutazione del personale ha preso in esame: "a) il livello di conseguimento di specifici obiettivi individuali; b) comportamenti organizzativi attesi, in quanto correlati allo specifico ruolo ricoperto, alle direttive gestionali e al rispetto del codice di comportamento"⁷.

Si ritiene opportuno segnalare che la Direzione dell'Area Risorse Umane, rilevando la necessità di sensibilizzare gli O.R.I. affinché nella valutazione fosse presente una significativa differenziazione di giudizi⁸, ha previsto l'inserimento nella scheda individuale (v. spazio dedicato alle "osservazioni") di motivazioni ulteriori a supporto del giudizio "performance fortemente migliorabile" e "performance superiore".

fasce	punteggio	n. dipendenti	%
performance superiore	12.1 - 16	331	13,53%
buona performance	8.1 - 12	2012	82,12%
migliorabile	4.1 - 8	104	4,25%
fortemente migliorabile	-1 - 4	3	0,12%
totale		2450	100%

Come si evince dalla tabella sopra riportata l'82% del personale valutato si concentra nella fascia "buona performance" (che comprende un punteggio che varia da 8.1 a 12). In tale fascia le valutazioni finali risultano articolate (566 giudizi compresi tra 8.1 e 9.99; 766 tra 10 e 11.99; 680 con punteggio 12) (*cf. allegato, foglio 1*).

Le valutazioni conclusive che riportano il giudizio "migliorabile" sono 104: anche in questa fascia di merito le valutazioni appaiono significativamente differenziate.



7) C.C.D.I. 2015 - art. 16 (Ambiti, elementi e criteri di valutazione).

8) D. lgs. 150/2009 art. 9, c. 1, lett d).

I giudizi basati sugli indicatori estremi della scala - quindi sia le prestazioni che hanno segnato il raggiungimento della "performance superiore" (in totale 331), sia quelle "fortemente migliorabile" (in totale 3) - sono stati oggetto di un'integrazione.

LA VALUTAZIONE SUDDIVISA PER FASCE ED AREE

STRUTTURE	1)	2)	3)	4)	N. VALUTATI
GABINETTO DEL SINDACO	0	2 (9,09 %)	18 (81,82%)	2 (9,09 %)	22
SEGRETARIATO DIREZIONE GENERALE	0	1 (3,13%)	18 (56,25%)	13 (40,63%)	32
AREA CITTA' TERRITORIO E AMBIENTE	0	7 (7,14%)	76 (77,55%)	15 (15,31%)	98
AREA EDUCAZIONE, UNIVERSITA', RICERCA, CULTURA E SPORT	3 (0,27%)	71 (6,34%)	924 (82,57%)	121 (10,87%)	1119
AREA INNOVAZIONE E SVILUPPO ECONOMICO	0	7 (7,69%)	62 (68,13%)	22 (24,18%)	91
AREA LAVORI PUBBLICI	0	4 (3,03%)	99 (75%)	29 (21,97%)	132
AREA POLIZIA LOCALE E SICUREZZA	0	0	238 (85,92%)	39 (14,08%)	277
AREA RISORSE UMANE, COMUNICAZIONE E SERVIZI AL CITTADINO	0	4 (1,79%)	194 (86,61%)	26 (11,61%)	224
AREA SERVIZI DI AMMINISTRAZIONE	0	6 (5,66%)	90 (84,91%)	10 (9,43%)	106
AREA SERVIZI E POLITICHE SOCIALI	0	1 (0,40%)	209 (83,60%)	40 (16%)	250
AREA SERVIZI FINANZIARI, TRIBUTI E PARTECIPAZIONI SOCIETARIE	0	1 (1%)	84 (85%)	14 (14%)	99
TOTALE	3	104	2012	331	2450

Legenda: 1) fortemente migliorabile; 2) migliorabile; 3) buona performance; 4) performance superiore.

LA VALUTAZIONE SUDDIVISA PER CATEGORIE

Categorie	fortemente migliorabile	migliorabile	% su tot. categoria	buona performance	% su tot. categoria	performance superiore	% su tot. categoria	valutati
Categorie A, B e PLS	1	56	6.1	764	83.41	95	10.38	916
Categorie C e PLA	2	43	3.3	1064	81.60	195	15	1304
Categorie D, PLB e PLC	0	5	2.17	184	80	41	17.82	230
totale	3	104		2012		331		2450

CONSEGNA DELLE VALUTAZIONI - PROCEDURE DI CONCILIAZIONE

Durante le fasi della consegna delle schede di valutazione riportanti il giudizio finale del percorso non sono state rilevate criticità.

Sono state presentate quattro richieste di revisione della valutazione nei modi e nei termini indicati nell'art. 18 (Procedure di conciliazione) del C.C.D.I. 2015. Le procedure di cui all'art. 7, c. 3 del D. lgs. 150/2009 sono state elaborate secondo quanto esplicitato nelle delibere CIVIT 104/2010, 114/2010 e 124/2010.

Le richieste di revisione presentate da quattro dipendenti al collegio di conciliazione hanno riguardato tre valutazioni finali con esito "migliorabile" e una valutazione con esito "buona performance".

IL TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE⁹

Gli esiti della valutazione finale hanno consentito di collocare i dipendenti in quattro fasce di merito secondo la tabella qui di seguito indicata:

ESITO VALUTAZIONE	PUNTEGGIO	QUOTA %	N. DIPENDENTI
PERFORMANCE SUPERIORE	12.1 - 16	100%	331
BUONA PERFORMANCE	8.1 - 12	70%	2012
MIGLIORABILE	4.1 - 8	40%	104
FORTEMENTE MIGLIORABILE	-1 - 4	0	3

Per quanto concerne l'erogazione del premio di produttività si rimanda nel dettaglio all'**allegato (foglio 2)**.

LA DIRIGENTE DI AREA

Romana MEULA

Originale firmato digitalmente ai sensi D.lgs 82/2005

9) C.C.D.I. 2015 - Art. 17 - Riflessi del sistema integrato di valutazione sul trattamento economico del personale.