

Valutazione del personale e sistema incentivante la produttività

Dall'anno 2003 l'Amministrazione ha introdotto, su disciplina contrattuale definita con le rappresentanze sindacali, un sistema di valutazione del personale integrato con il sistema di incentivazione e quindi di corresponsione dei premi di produttività e della progressione di carriera. L'ottenimento di un determinato livello nella valutazione, costituiva inoltre requisito di accesso alle selezioni per la progressione verticale (ora istituito non più applicabile in quanto soppresso dalla legge Brunetta). Il sistema di valutazione è strettamente correlato agli obiettivi del PEG, tiene conto del grado di rilevanza e di difficoltà degli obiettivi (per i dirigenti) e valuta sia il raggiungimento degli obiettivi che gli aspetti comportamentali. **La valutazione pertanto è rapportata ai risultati raggiunti** che sono misurati attraverso indicatori

numerici e temporali rilevati dal Controllo di Gestione e certificati dal Nucleo di Valutazione. **I risultati della valutazione determinano il premio di produttività o di risultato liquidato.** Come è evidenziato nelle tabelle che seguono, il personale è collocato in fasce di importo notevolmente differenziate nei valori liquidati. Ciò dimostra che il sistema adottato corrisponde ai principi contenuti nella legge Brunetta, anzi contiene degli elementi più raffinati nel calcolo e maggior corrispondenza fra il livello di valutazione ed il livello di premio liquidato. Il sistema proposto dalla legge Brunetta invece impone la collocazione di un numero definito di dipendenti nelle tre fasce di merito, il che può

determinare evidenti forzature e sperequazione fra i dipendenti, in quanto si vedono distribuire quote di produttività notevolmente diverse a fronte di valutazioni magari molto ravvicinate. Purtroppo il sistema adottato dal Comune di Pordenone risulta penalizzato nell'efficacia dell'impatto sui dipendenti, in quanto i fondi per la produttività sono assolutamente inadeguati rispetto alla funzione appunto di "incentivazione". Gli importi medi liquidati infatti per la produttività 2010 risultano pari a euro 210,00 annui per dipendente. Questo è dovuto alla progressiva erosione del fondo (che è un fondo chiuso e quindi non incrementabile nel totale), per liquidare istituti diversi quali il turno, la reperibilità, l'indennità per richiamo in turno ecc...

Paradossalmente quindi, a fronte di maggiori servizi resi all'utenza (incremento dei turni nei servizi sociali, nella vigilanza urbana, incremento della reperibilità notturna e

festiva per fronteggiare emergenze, ecc...) si riducono i fondi per la produttività legata al merito. Sia per la produttività dei dipendenti che per il risultato dei dirigenti, si può riscontrare una netta differenziazione fra i premi distribuiti, con una fascia di "eccellenza" che copre rispettivamente circa l'8% e il 16% dei dipendenti/dirigenti ed una fascia "intermedia" che copre rispettivamente il 71% ed il 26% dei dipendenti/dirigenti. Tale collocazione, soprattutto per i dipendenti, corrisponde esattamente ai canoni classici della curva Gaussiana e cioè la collocazione del maggior numero dei dipendenti nella fascia intermedia ed una parte minoritaria nella fascia di eccellenza o nella fascia bassa. Ciò dimostra l'effettività di un sistema di valutazione realmente differenziato e non "pro forma".

Punti di forza:

- Orienta non tanto verso l'attività di processo interna, quanto verso gli obiettivi finali i output sia in termini di risultato che di beneficio per i cittadini/utenti;
- Orienta quindi tutta l'attività dell'Ente secondo gli indirizzi e gli obiettivi espressi dall'Amministrazione;
- Il sistema non è una rilevazione a consuntivo, ma è un processo di monitoraggio e di riallineamento continuo e pertanto costituisce un valido strumento direzionale;
- Il sistema consente la personalizzazione delle schede di valutazione dei dipendenti al fine di migliorare ed adeguare comportamenti e prestazioni individuali adattandole alle esigenze di servizio ed al superamento dei gap;
- Aver assegnato il budget per ciascun centro di costo, correlato al raggiungimento obiettivi conseguiti, stimola i dipendenti a superare il concetto della parzialità della propria specifica attività per ragionare in termini di raggiungimento degli obiettivi complessivi in una logica di squadra e di reciproca compensazione (non conta solo lavorare tanto e bene, conta il prodotto finale);
- L'assegnazione del budget per settore consente di ottenere un sistema di distribuzione degli incentivi basato su valutazioni uniformi assegnate dal dirigente del Settore, evitando quindi la comparazione delle valutazioni da valutatori diversi.

