



Autorità di Sistema Portuale
del Mare Adriatico centro settentrionale

NUCLEO MONOCRATICO DI VALUTAZIONE DELLE PERFORMANCE

RELAZIONE SUI PIANI DI RISULTATO 2017

Ravenna 20 aprile 2018

Indice

1. Premessa

2. Avanzamento dell'attività

3. Piani di risultato 2017

3.1. L'approccio

3.2. I risultati

3.3. Considerazioni finali

Tabelle e Figure di sintesi

Il testo che segue è stato redatto da Andrea Appetecchia componente unico del Nucleo di Valutazione con la collaborazione di Claudia Toschi.

1. Premessa

In relazione a quanto stabilito dalla delibera n. 17 del 27 luglio 2017 del Comitato di Gestione della AdSP del Mare Adriatico Centro-Settentrionale, a partire dalla fine del mese di luglio il Nucleo monocratico di valutazione delle *performance* del personale dipendente dell'AdSP si è insediato a seguito della nomina del dott. Andrea Appetecchia quale componente unico ed ha avviato le proprie attività.

2. Avanzamento dell'attività

Tra il mese di settembre ed il mese di dicembre del 2017 il Nucleo, oltre ad acquisire gli atti fino ad allora deliberati dal Comitato di gestione in merito alle questioni di pertinenza del Nucleo stesso, ha anche individuato, in collaborazione con il Presidente ed il Segretario generale, le linee di azione per l'annualità 2017 e per quella in corso (2018).

In data 17.10.2017 il Nucleo ha presentato ai Dirigenti ed al Segretario generale una proposta di metodo per la valutazione del raggiungimento degli obiettivi, sia per il gruppo dirigente, sia per il resto degli impiegati, in seguito approvata dal Comitato di gestione dell'AdSP.

Il 22 novembre del 2017, presso la sala conferenze dell'AdSP, il dott. Appetecchia ha presentato il modello di sistema di valutazione delle *performance* al personale dell'AdSP.

Nel mese di dicembre è stato inoltre sottoscritto un verbale d'intesa tra AdSP e le OO.SS., approvato dal Comitato di gestione il 19.12.17. Tale verbale prevede l'erogazione (per quadri A e B e per tutti gli impiegati) della parte variabile della retribuzione, in parte con il vecchio sistema di incentivazione, ed in parte applicando la percentuale di raggiungimento degli obiettivi con i criteri indicati dalla scheda di valutazione - anno 2017 - proposta dal Nucleo di valutazione dell'AdSP.

Successivamente nella giornata dell'8 febbraio e del 10 aprile sono stati verificati i risultati raggiunti nel 2017 ed avviata la definizione dei piani programmati per il 2018.

A partire da febbraio la dott.ssa Claudia Toschi dirigente amministrativa dell'AdSP ha assunto la funzione di supporto, segreteria e coordinamento del Nucleo. L'8 marzo, infine, è stato approvato dal Comitato di Gestione il Regolamento di valutazione delle *performance*.

3. I piani di risultato 2017

3.1. L'approccio

I piani di risultato per il 2017 ovviamente risentono del ritardo con cui il sistema è stato avviato. Pertanto, in accordo con i vertici dell'AdSP, si è scelto di adottare un sistema di valutazione di transizione, destinato a identificare, per quanto riguarda i dirigenti, una metrica in grado di registrare il livello di raggiungimento degli obiettivi già fissati dal Comitato di gestione; per quanto concerne invece quadri e impiegati - tenendo conto anche di quanto concordato con le OO.SS. nell'accordo poc'anzi citato - si è adottata, una metrica di valutazione che si è proposta di misurare la qualità dell'approccio e delle modalità di lavoro nonché lo spirito con cui sono state svolte le

mansioni assegnate solo per gratifiche aggiuntive a quelle già pattuite precedentemente all'istituzione del Nucleo e del sistema di valutazione.

3.2. I risultati

Si è trattato di un esercizio sperimentale che ha funzionato per i dirigenti ed il Segretario generale, ma che, al contrario, per quanto riguarda il resto del personale mostra qualche limite che richiede una riflessione aggiuntiva soprattutto per la traduzione in corrispettivo economico delle valutazioni registrate.

Guardando ai risultati medi del complesso del personale non dirigente della AdSP la valutazione si colloca in prossimità del massimo del risultato (96 punti su 100) (Fig. 1). Mentre procedendo ad un'analisi di dettaglio articolata per direzioni e aree funzionali si notano sostanzialmente tre fasce di risultato (Fig. 2):

- 1) al di sotto della media, dove si colloca la sola area POT con un punteggio 92/100;
- 2) coerenti con la media, dove si collocano le direzioni più numerose (tecnica 95/100 e amministrativa 95/100) e quelle più piccole delle relazioni esterne (95/100) e della segreteria (97/100);
- 3) al di sopra della media, dove si trovano tre aree funzionali che hanno una media fissata sul massimo della valutazione 100/100 (per il personale), in quanto tutti i collaboratori sono stati valutati al top della performance in tutte le variabili osservate, mentre le valutazioni dei rispettivi quadri apicali effettuati dal Segretario Generale sono più contenute e quindi abbassano leggermente le medie delle aree.

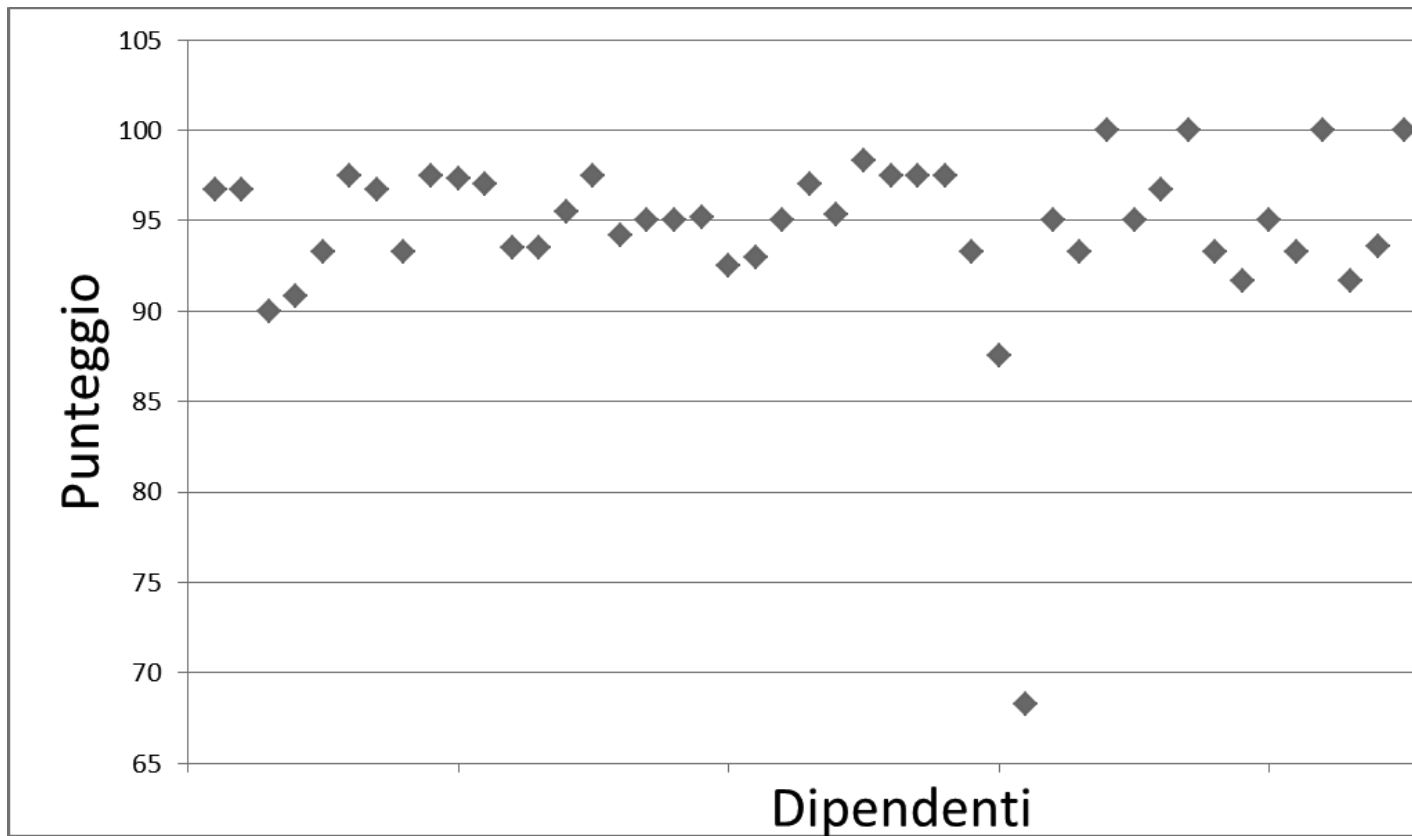
3.3. Considerazioni finali

Sebbene si tratti complessivamente di una distanza tra le aree/direzioni di soli 8 punti appare evidente che i risultati medi dei tre gruppi mettano in evidenza approcci alla valutazione da parte dei responsabili/valutatori non del tutto omogenei.

Per tali ragioni trattandosi di un primo esperimento dal quale è del tutto fisiologico attendersi, soprattutto da parte dei valutatori/responsabili, qualche confusione in termini di comprensione del metodo, o di resistenza ad accettare nuovi modelli organizzativi, tali difformità rischiano di determinare disparità di trattamento economico solo in parte dovute all'effettivo risultato di *performance*. Alle luce di ciò si consiglia di adottare modalità di traduzione dei punteggi in corrispettivi in maniera graduale considerando più i valori medi (di tutto il personale o per fasce retributive) piuttosto che le singole valutazioni.

Fatte salve le considerazioni fin qui esposte per completezza di informazione si riportano nella tabella 1 i punteggi complessivi totalizzati da ciascun dipendente dell'AdSP. Per il dettaglio dei punteggi delle singole variabili che compongono il punteggio si rimanda all'archivio del Nucleo custodito dalla Dott.ssa Claudia Toschi dove sono disponibili tutti gli atti ed i verbali di attività del Nucleo stesso.

Fig. 1 – Piano di risultati 2017 - Quadro sintetico dei punteggi totalizzati dai singoli dipendenti



Intervallo di punteggio	Percentuale dei dipendenti
100	26
95-99	40
90-94	29
85-90	3
65-70	2

Figura 2 – Posizionamento medio delle Aree/Direzioni dell'AdSP

