



Città di Bassano del Grappa
Medaglia d'Oro al Valor Militare

La valutazione del personale
dipendente non dirigente
Relazione della performance individuale
Anni 2015 e 2016

Area 1^ - Risorse, Sviluppo
Ufficio Statistica e Controllo di Gestione

Contenuti

Premessa.....	3
Valutazioni distinte per dirigente e fascia	4
Valutazioni anno 2015.....	4
Valutazioni anno 2016.....	5
Confronto valutazioni per anno	6
Confronto per anno e dirigente	8
Confronto per anno e area	10
Confronto per anno e categoria	14
Valutazioni anno 2016 distinte per categoria	15
Valutazioni anno 2016 distinte per genere.....	16

Premessa

Nel presente report si analizzano le valutazioni del personale dipendente non dirigente per gli anni 2015 e 2016, nell'ottica della *performance individuale* di cui all'articolo 9 del decreto legislativo 27/10/2009, n. 150.

Nel corso dell'anno 2016 il Comune si è dotato del *Sistema di misurazione e valutazione della performance*, approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 360/2016, contenente il nuovo "documento di valutazione individuale" (pagellina).

Questa nuova pagellina differisce leggermente da quella utilizzata in precedenza, passando da un sistema di misurazione su base 100 a uno su base 10. Non è possibile, pertanto, effettuare un confronto diretto tra le valutazioni del 2016 e quelle degli anni precedenti.

Per i dipendenti con incarico di Posizione organizzativa o di Alta professionalità (nel seguito indicati come "PO"), la nuova "scheda di valutazione delle prestazioni individuali" è su base 10, mentre la precedente era su base 1000. Quindi, per l'anno 2015 sono stati esclusi dalle analisi i dati relativi alle PO, in quanto la loro pagellina non è comparabile con quella del restante personale. Per l'anno 2016 mancano le valutazioni delle sole PO che non hanno partecipato alle progressioni orizzontali, in quanto non ancora disponibili al momento dell'estrazione dei dati.

Alla luce di quanto detto sopra, i confronti tra le due annualità considerate sono effettuati attraverso l'utilizzo di "fasce di punteggio", oppure mediante analisi grafiche delle distribuzioni delle valutazioni (istogrammi).

In ciascun istogramma delle valutazioni è inserita la curva Normale¹, calcolata con riferimento ai parametri effettivi delle singole distribuzioni. Poiché una delle caratteristiche della Normale è di essere simmetrica rispetto alla media, la sovrapposizione grafica della curva all'istogramma (distribuzione effettiva) mostra quanto il valutatore si è discostato da un modello teorico, attribuendo valutazioni seguendo uno schema proprio.

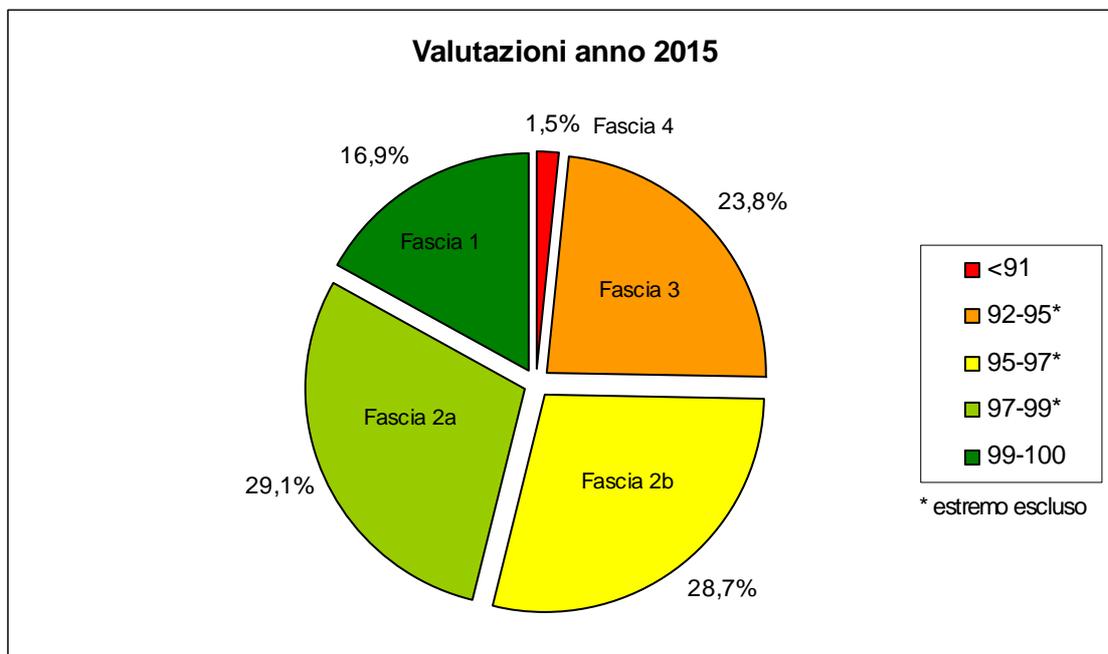
¹ La curva Normale (o Gaussiana) è la distribuzione più importante e più utilizzata in statistica, poiché consente numerose applicazioni, moltissimi fenomeni empirici si possono rappresentare tramite un modello gaussiano, gode di notevoli proprietà: ha la caratteristica forma a campana, è simmetrica rispetto al valore medio che si trova esattamente al centro della distribuzione, la maggior parte delle osservazioni si concentra intorno alla media, man mano ci si allontana dal valore medio, le frequenze decrescono progressivamente e la curva si avvicina sempre più all'asse delle ascisse, poiché si osservano sempre meno casi. E' definita attraverso due parametri: media e varianza (corrispondente al quadrato dello "scarto quadratico medio", detto anche "deviazione standard").

Valutazioni distinte per dirigente e fascia

Valutazioni anno 2015

Dirigente	Fascia di punteggio					Totale	Media
	<91	92-95*	95-97*	97-99*	99-100		
Dirigente A	0,0%	45,6%	13,9%	20,3%	20,3%	100%	95,62
Dirigente B	2,5%	10,0%	62,5%	22,5%	2,5%	100%	96,15
Dirigente F	7,1%	9,5%	19,0%	21,4%	42,9%	100%	96,63
Dirigente S	0,0%	18,0%	31,0%	42,0%	9,0%	100%	96,13
Totale	1,5%	23,8%	28,7%	29,1%	16,9%	100%	96,06
Fascia	4	3	2b	2a	1		

* estremo escluso



La valutazione dei dipendenti per l'anno 2015 si è attestata mediamente sui 96 punti. Solo un dipendente su quattro ha ottenuto una pagellina inferiore a 95.

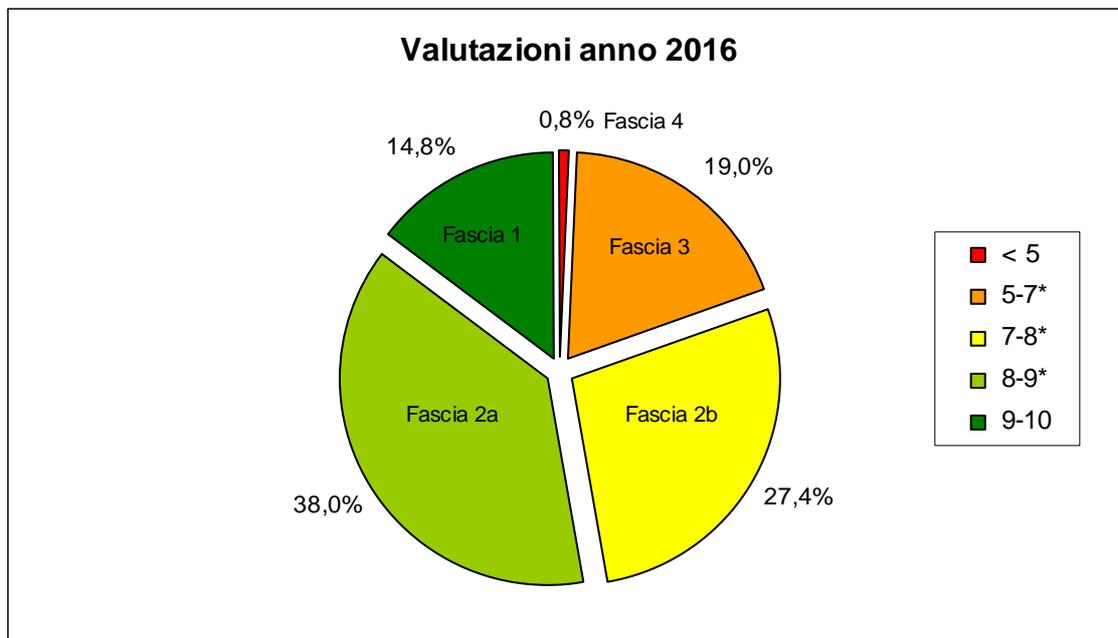
Anche se le valutazioni medie distinte per dirigente sono molto simili tra loro, le differenze nella distribuzione dei voti tra i dirigenti sono invece abbastanza marcate e, pertanto, risultano non comparabili tra un'area e l'altra.

Sulla base delle frequenze complessive dei voti 2015, si sono ottenute le 5 fasce di merito evidenziate nella tabella e nel grafico.

Valutazioni anno 2016

Dirigente	Fascia di punteggio					Totale	Media
	< 5	5-7*	7-8*	8-9*	9-10		
Dirigente A	0,0%	18,8%	27,5%	41,3%	12,5%	100%	8,04
Dirigente B	0,0%	10,0%	40,0%	35,0%	15,0%	100%	8,01
Dirigente F	4,8%	23,8%	31,0%	31,0%	9,5%	100%	7,64
Dirigente S	0,0%	20,8%	20,8%	39,6%	18,8%	100%	7,95
Totale	0,8%	19,0%	27,4%	38,0%	14,8%	100%	7,94
Fascia	4	3	2b	2a	1		

* estremo escluso



Per l'anno 2016 il voto medio del personale dipendente è pari a 8.

La maggior parte del personale (38%) ha conseguito una valutazione tra 8 e 9, mentre il 27,4% è stato valutato con voto tra 7 e 8, il 19% ha un voto tra 5 e 7, e il 15% si è collocato nella fascia più alta, da 9 a 10.

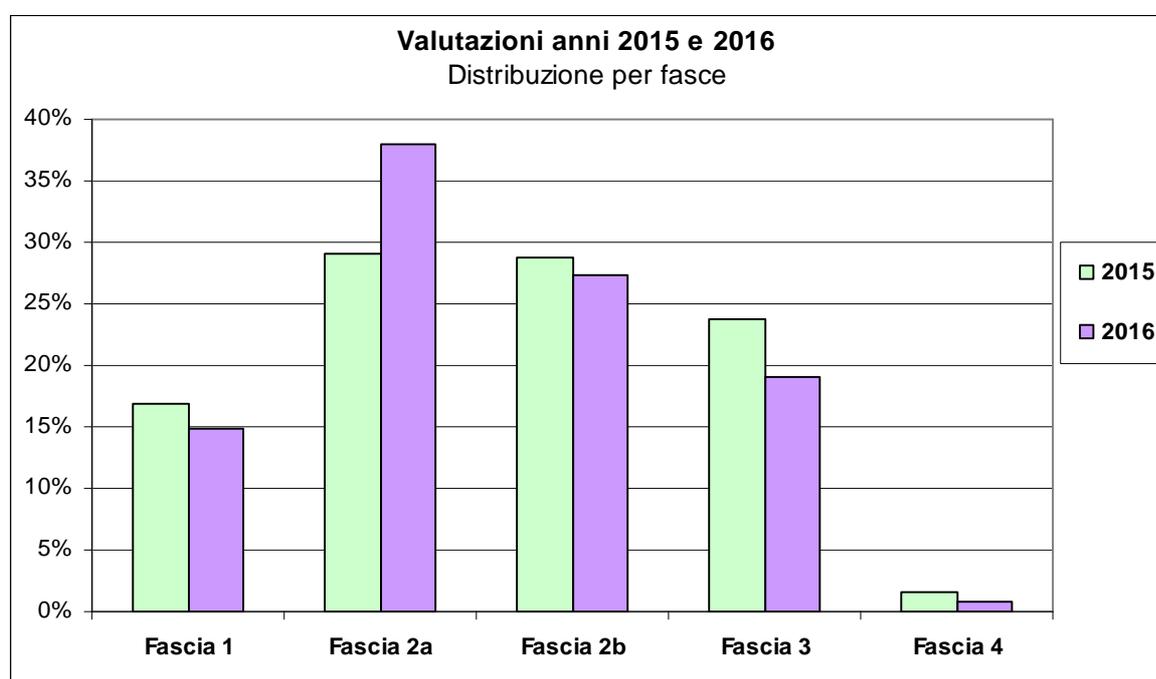
Nel complesso, le differenze tra le distribuzioni delle valutazioni dei dirigenti non sono statisticamente significative². Questo significa che i dirigenti sono stati abbastanza omogenei nel valutare i dipendenti e che, quindi, i voti sono comparabili tra un'area e l'altra.

² Test CHI-quadrato.

Confronto valutazioni per anno

Anno	2015		2016	
	Punteggio	Frequenze	Punteggio	Frequenze
Fascia 1	99-100	16,9%	9-10	14,8%
Fascia 2a	97-99*	29,1%	8-9*	38,0%
Fascia 2b	95-97*	28,7%	7-8*	27,4%
Fascia 3	92-95*	23,8%	5-7*	19,0%
Fascia 4	<91	1,5%	< 5	0,8%
Totale		100%		100%

* estremo escluso



La tabella e il grafico precedenti mettono a confronto le valutazioni ripartite per fasce di punteggio. Le differenze nelle distribuzioni per fasce tra l'anno 2015 e il 2016 non sono statisticamente significative³. Questo significa che i dirigenti sono stati coerenti nel valutare i dipendenti da un anno all'altro.

Nel seguito si possono osservare le distribuzioni (istogrammi) delle valutazioni nelle due annualità considerate. Si nota che nel 2015 le valutazioni, che erano teoricamente su una scala da 0 a 100, si distribuiscono nella realtà su un intervallo all'incirca da 85 a 100⁴. Nel 2016 la scala di valutazione, su base 10, è invece utilizzata sulla maggior parte del *range* disponibile.

Gli istogrammi delle valutazioni del 2016 si adattano meglio alla curva Normale⁵, con una maggior concentrazione delle valutazioni verso il valore centrale e un numero di osservazioni decrescente via via ci si allontana dalla media; nel 2015 gli istogrammi sono più asimmetrici, con concentrazione maggiore verso valori più alti.

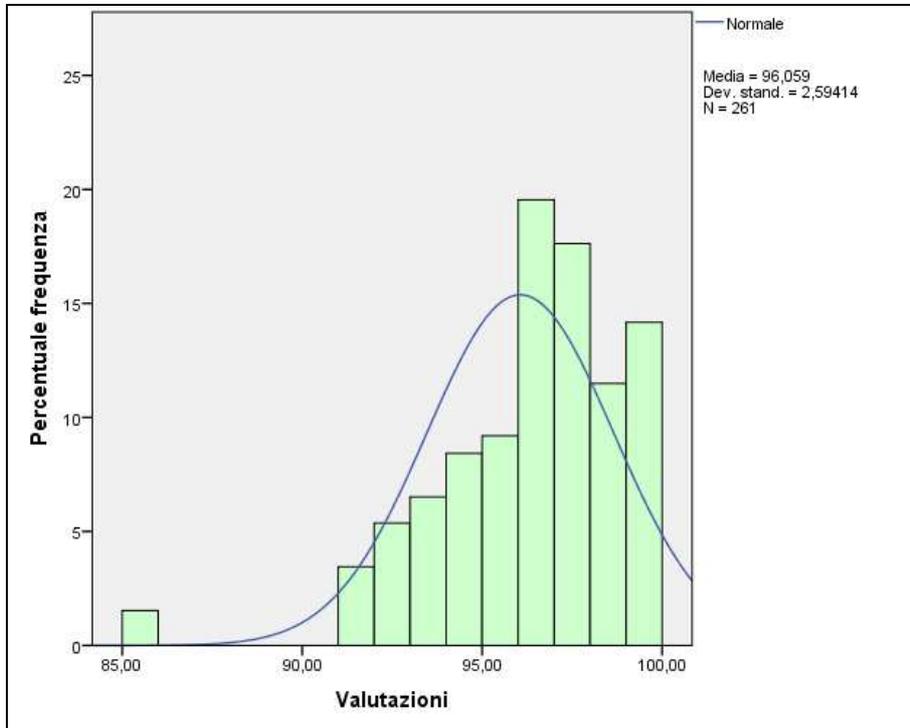
³ Test *CHI-quadrato*.

⁴ Per la *privacy* non si menzionano i valori minimi delle valutazioni dirigenziali. Inoltre, dal punto di vista statistico, i valori che si discostano considerevolmente da tutti gli altri, si possono considerare dati "anomali", i quali influenzano in modo eccessivo il calcolo del valor medio. Pertanto, eventuali valutazioni al di sotto di 85 sono state ricondotte convenzionalmente a 85.

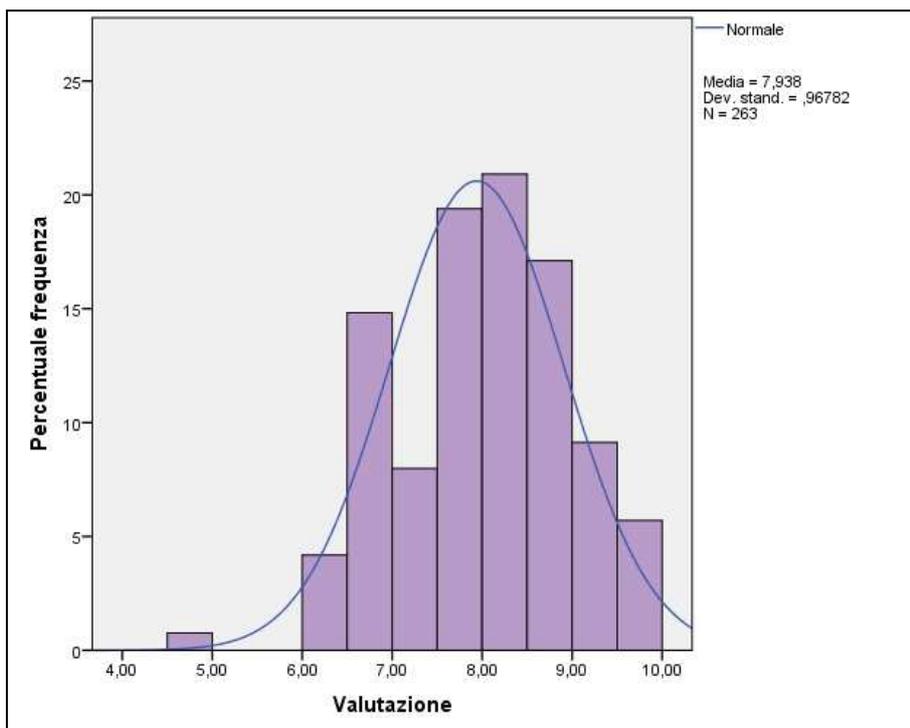
⁵ Sulla curva Normale si veda la nota 1.

In generale, l'approssimazione alla curva normale migliora all'aumentare del numero di casi osservati. Infatti, si vede che le distribuzioni complessive hanno una forma più regolare rispetto alle singole distribuzioni per dirigente o per Area.

Valutazioni anno 2015

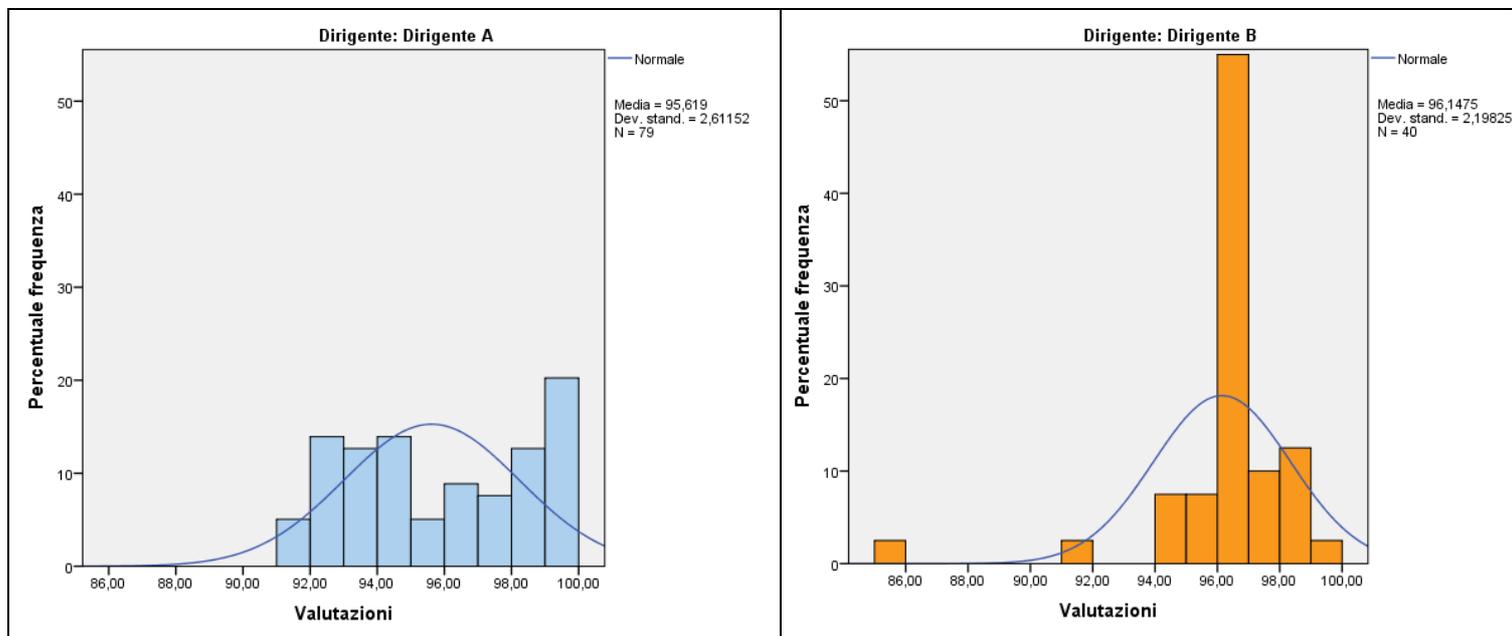


Valutazioni anno 2016

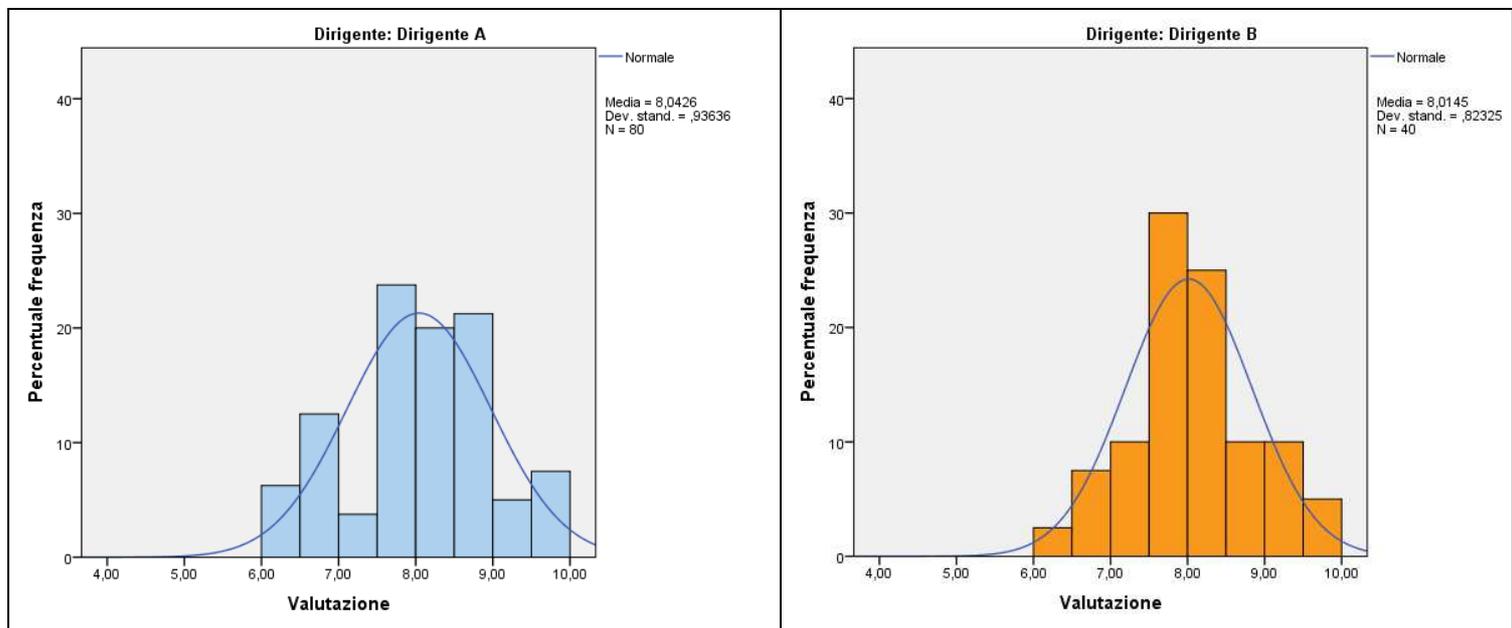


Confronto per anno e dirigente

Valutazioni anno 2015



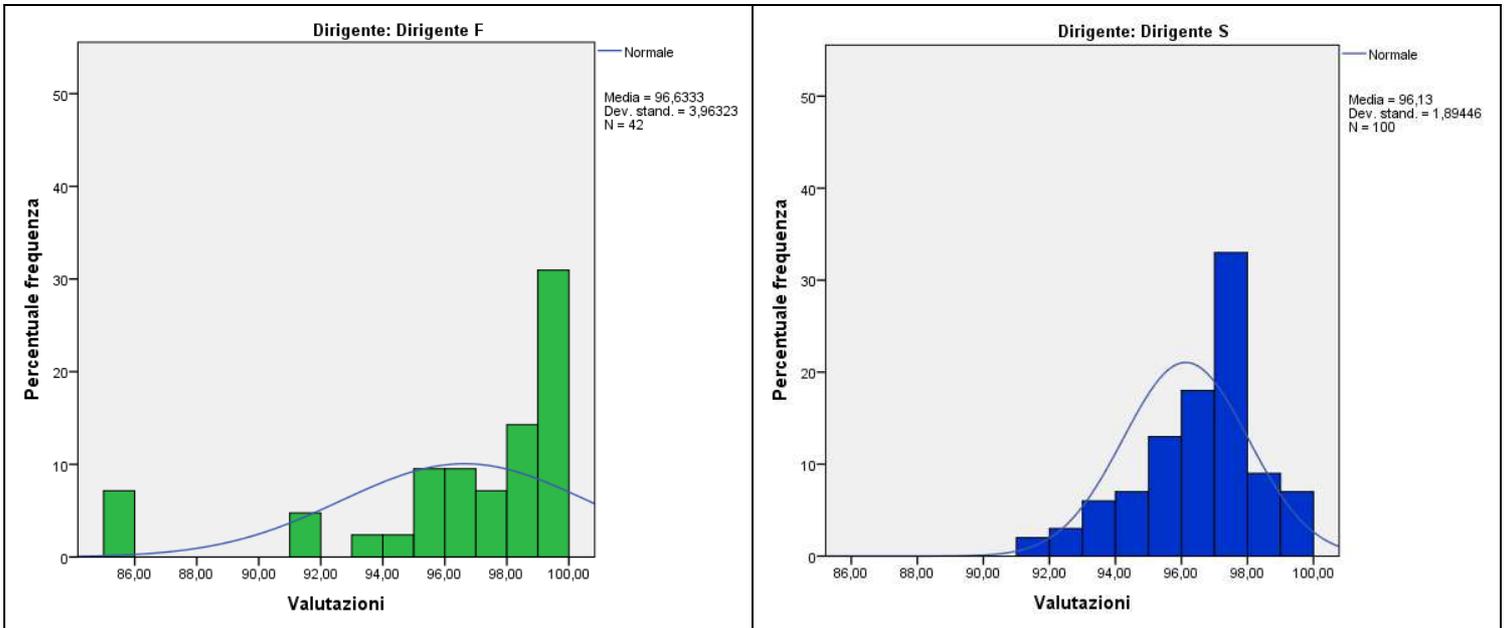
Valutazioni anno 2016



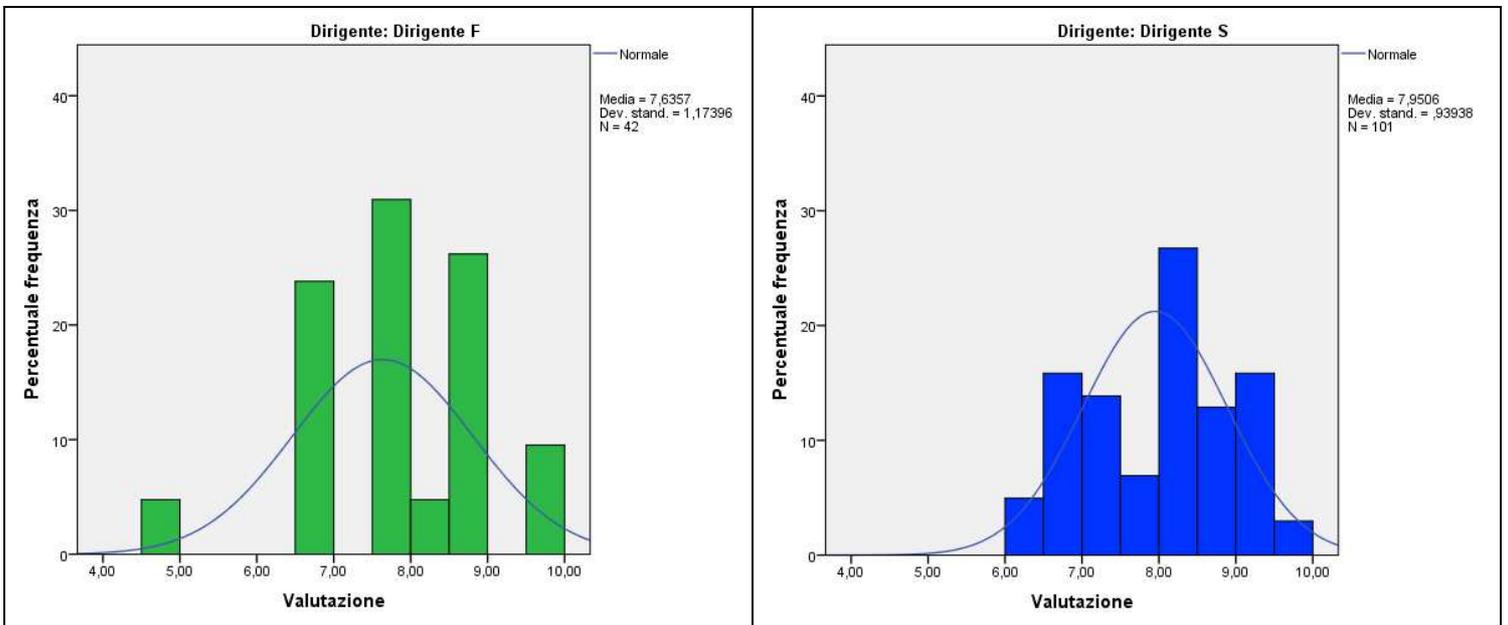
Le curve gaussiane⁶ inserite negli istogrammi aiutano visivamente a comprendere il fenomeno in esame. Mentre nel 2015 alcune "campane" sono più appiattite e larghe, altre più alte e strette, nel 2016 le campane sono molto più simili tra loro, ad indicare che i dirigenti sono stati più omogenei nelle valutazioni del 2016 che in quelle del 2015.

⁶ Si rimanda alla nota 1

Valutazioni anno 2015

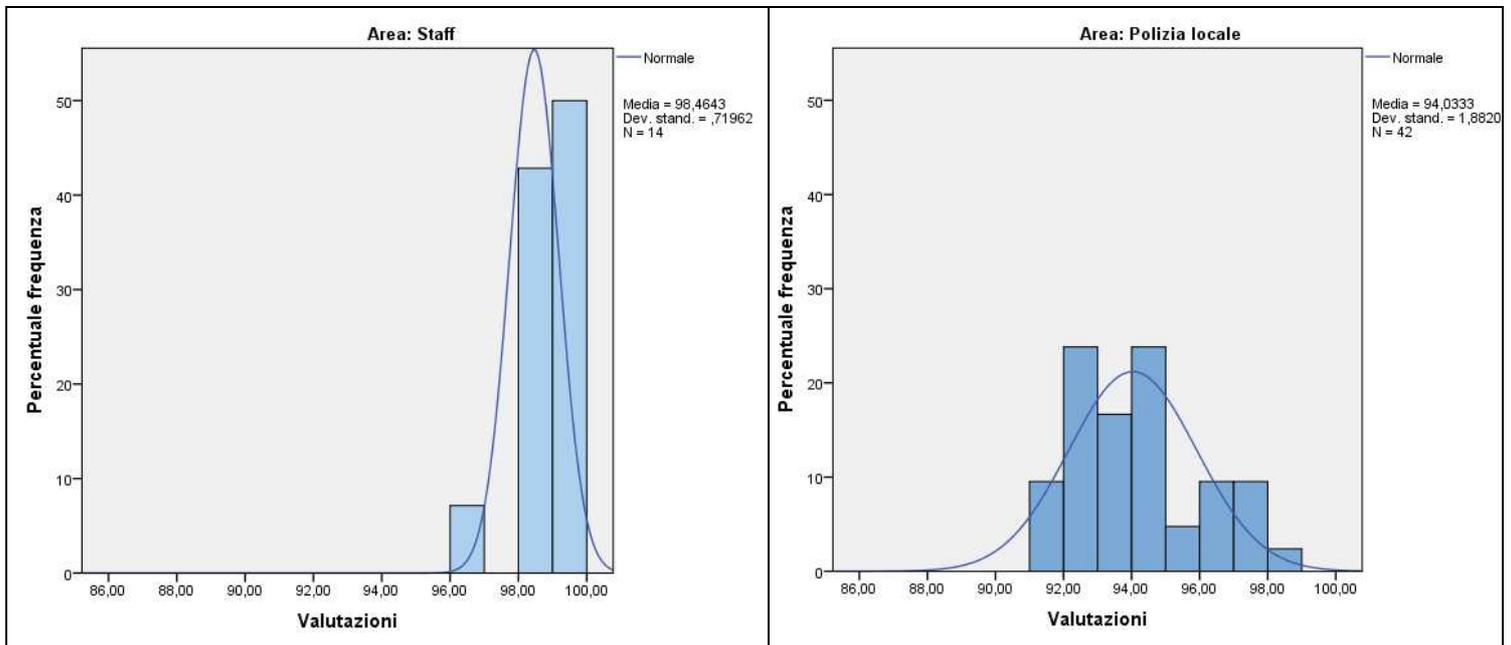


Valutazioni anno 2016

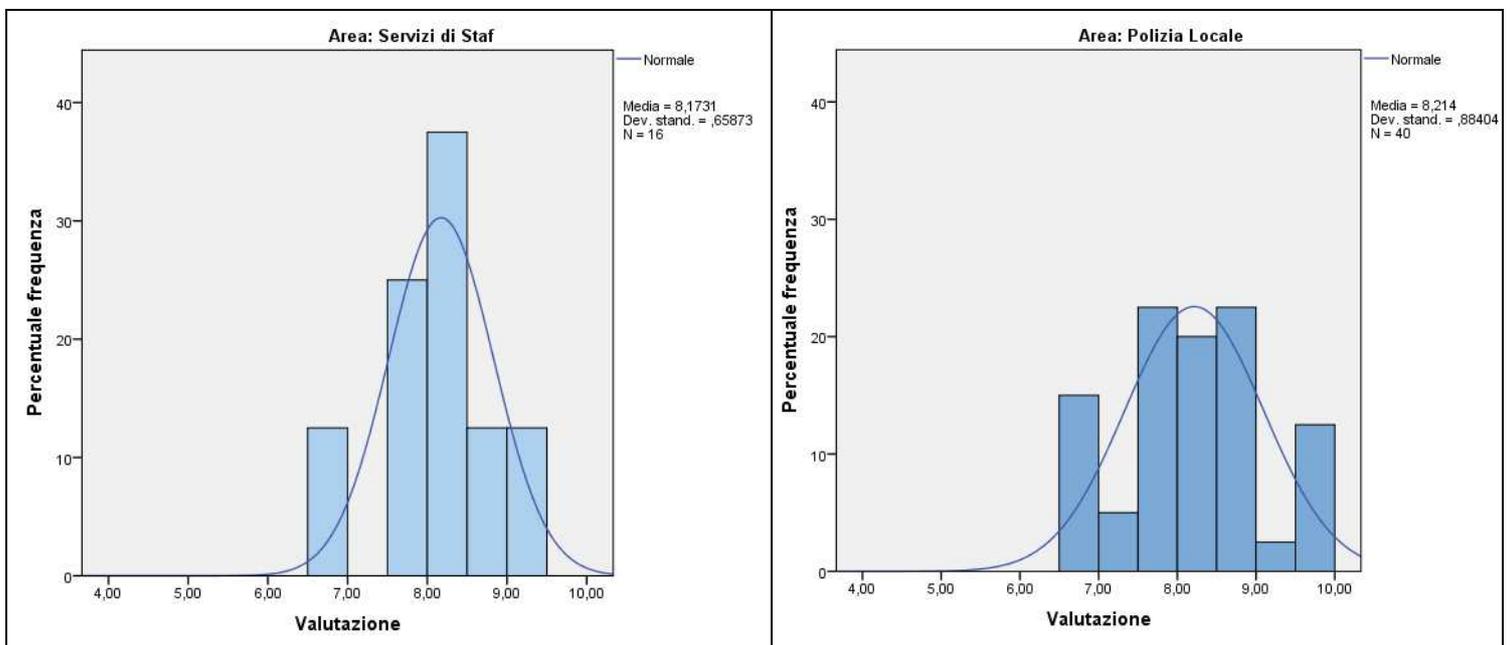


Confronto per anno e area

Valutazioni anno 2015

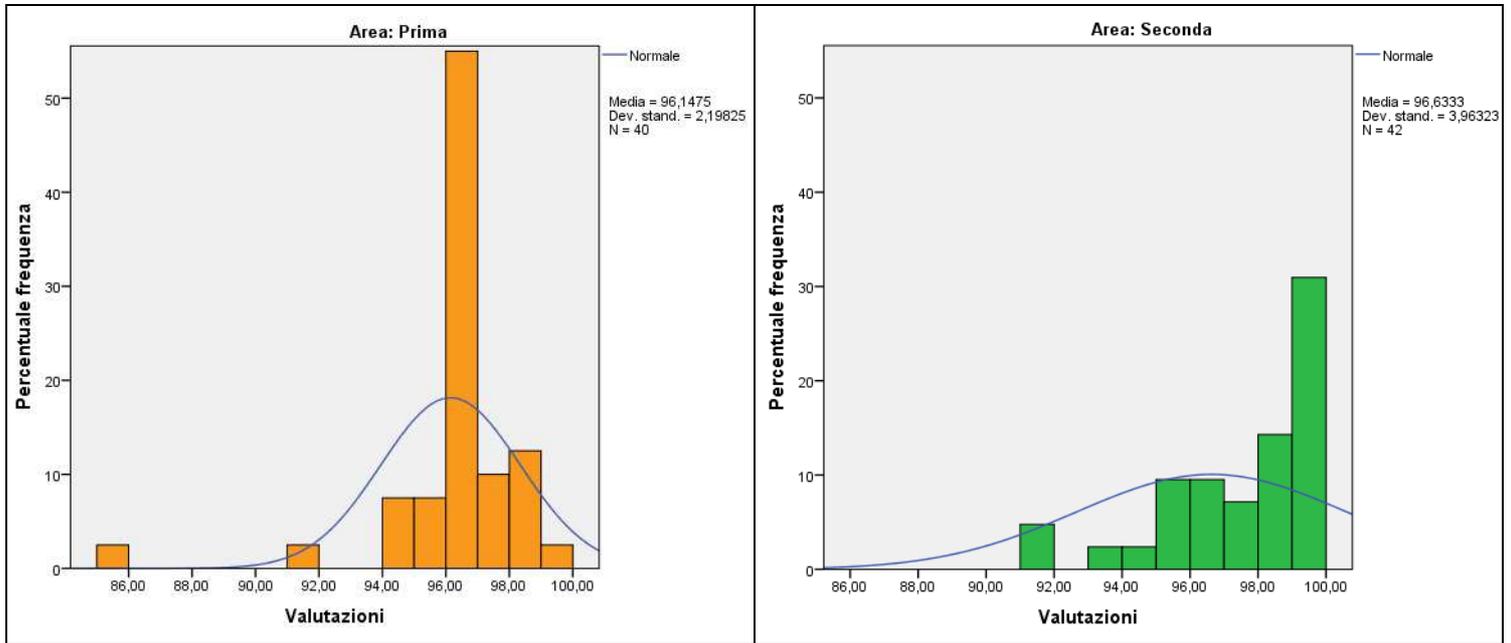


Valutazioni anno 2016

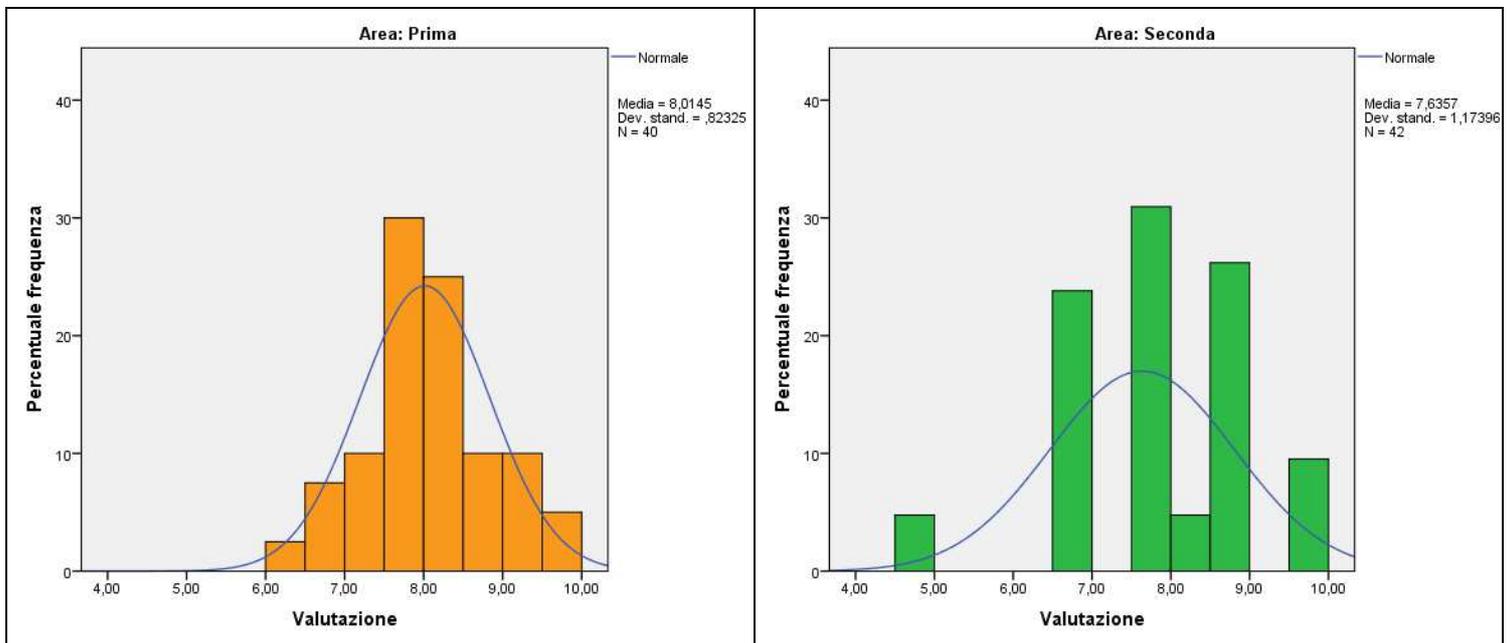


Ancor più evidenti rispetto al paragrafo precedente, sono le differenze per area nell'anno 2015, che denotano una grande variabilità delle valutazioni tra le diverse aree: lo Staff e l'Area 5 hanno campane alte e strette, quindi voti molto concentrati su pochi valori, al contrario la gaussiana dell'Area 2 è molto appiattita a causa di valutazioni molto differenti all'interno dell'area stessa. Sempre nel 2015, l'Area 1 presenta un picco molto elevato in corrispondenza all'incirca del valor medio e l'Area 3 ha un picco che emerge nel voto massimo.

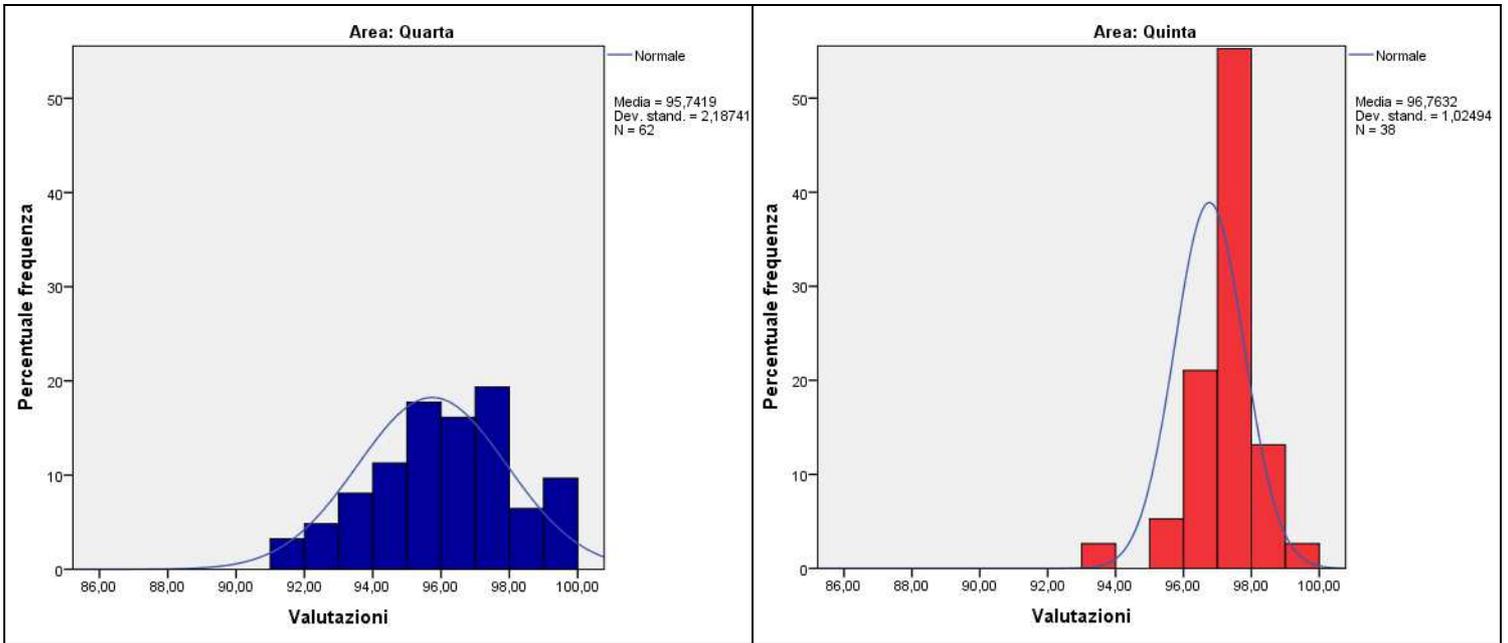
Valutazioni anno 2015



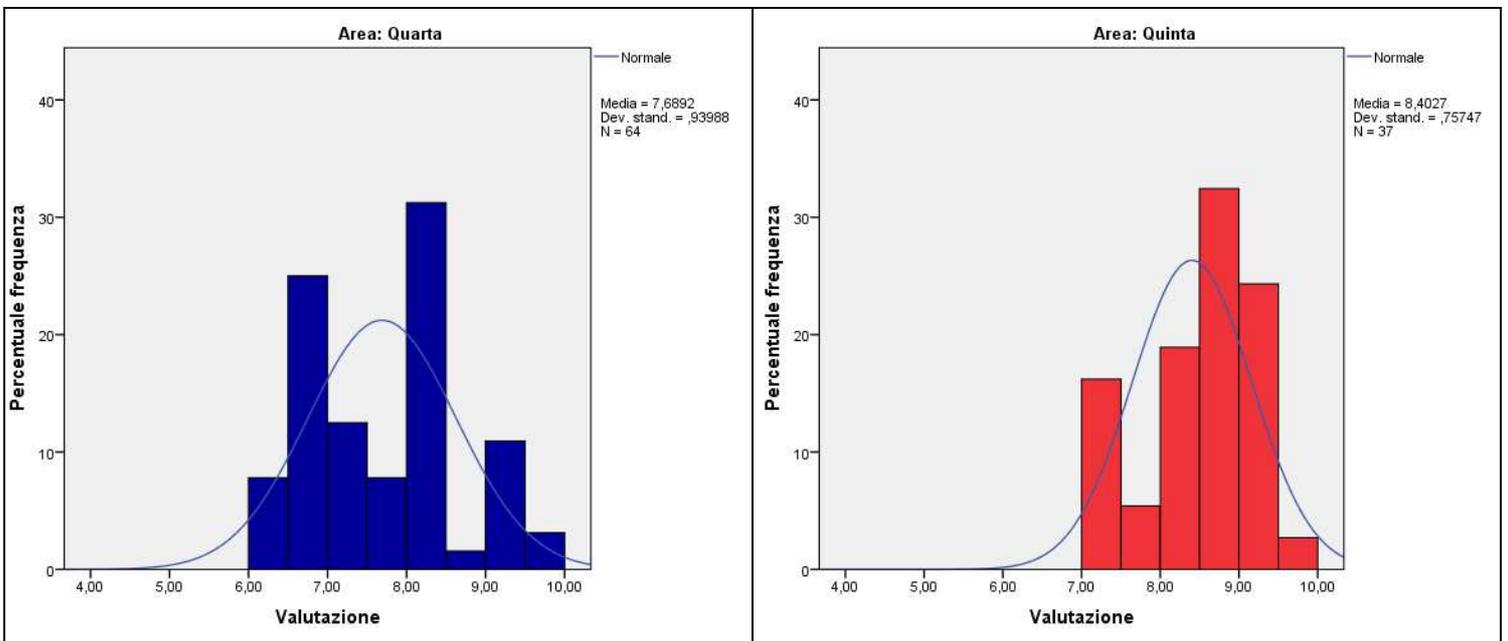
Valutazioni anno 2016



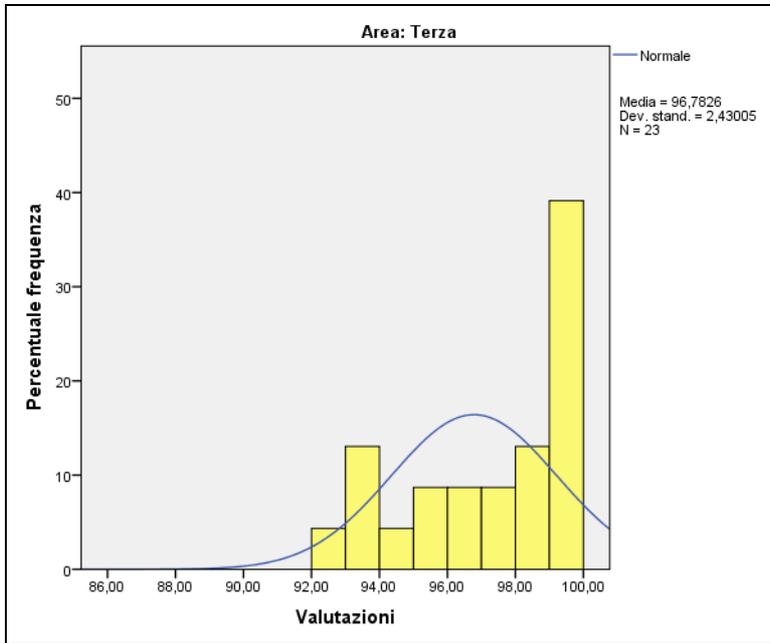
Valutazioni anno 2015



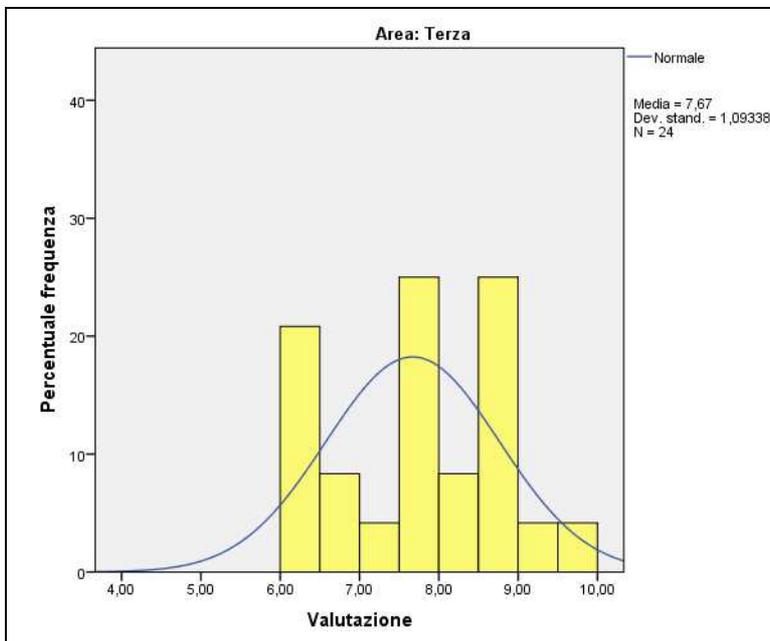
Valutazioni anno 2016



Valutazioni anno 2015



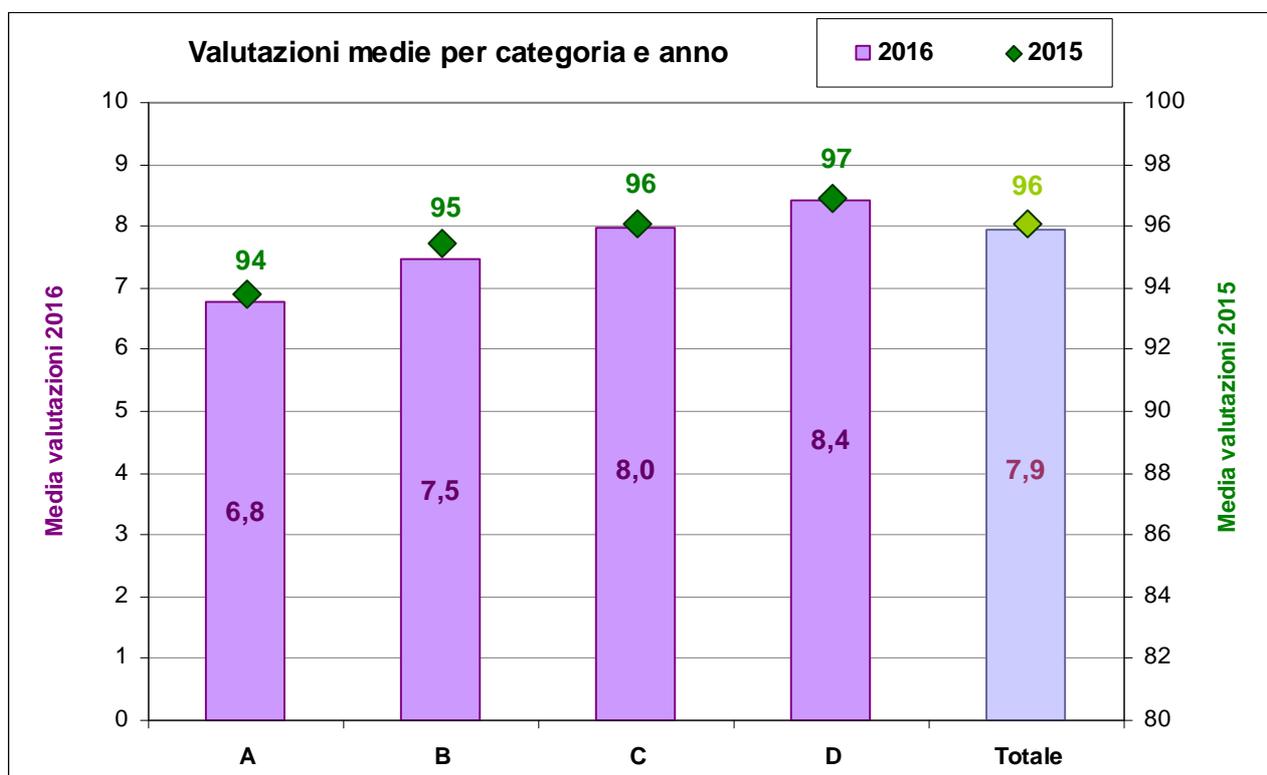
Valutazioni anno 2016



Confronto per anno e categoria

Media delle valutazioni distinta per categoria e anno

Categoria	2015	2016
A	93,78	6,77
B	95,47	7,45
C	96,08	7,99
D	96,92	8,43
Totale	96,06	7,94

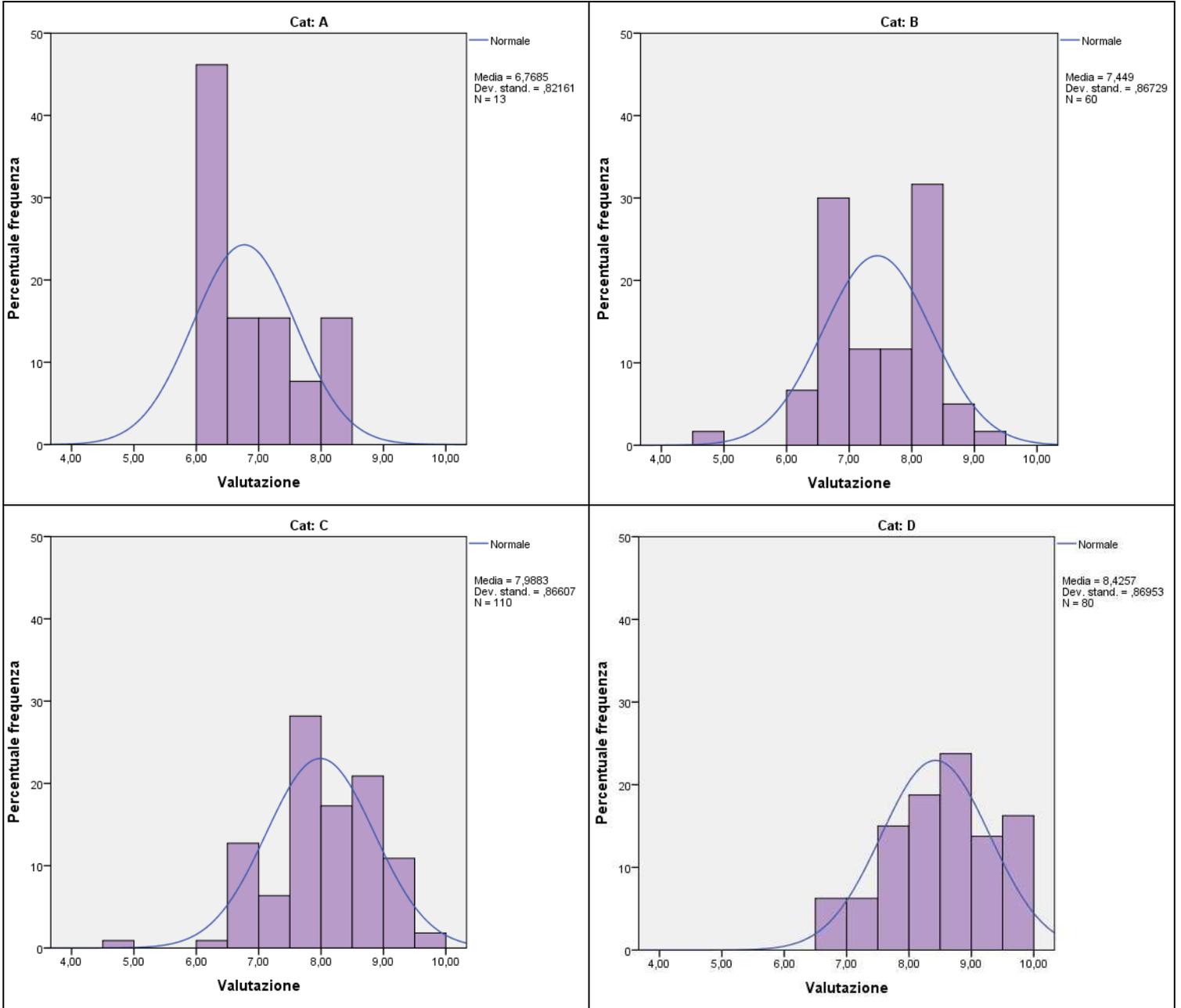


Il personale dipendente ottiene valutazioni mediamente differenti in base alla categoria di appartenenza e i voti crescono all'aumentare della categoria di appartenenza.

Nel 2015 la valutazione aumenta mediamente di un punto per ogni categoria, quindi la pagellina del personale inquadrato in categoria A è pari a 94, poi si sale via via fino alla categoria D con una valutazione media di 97 punti.

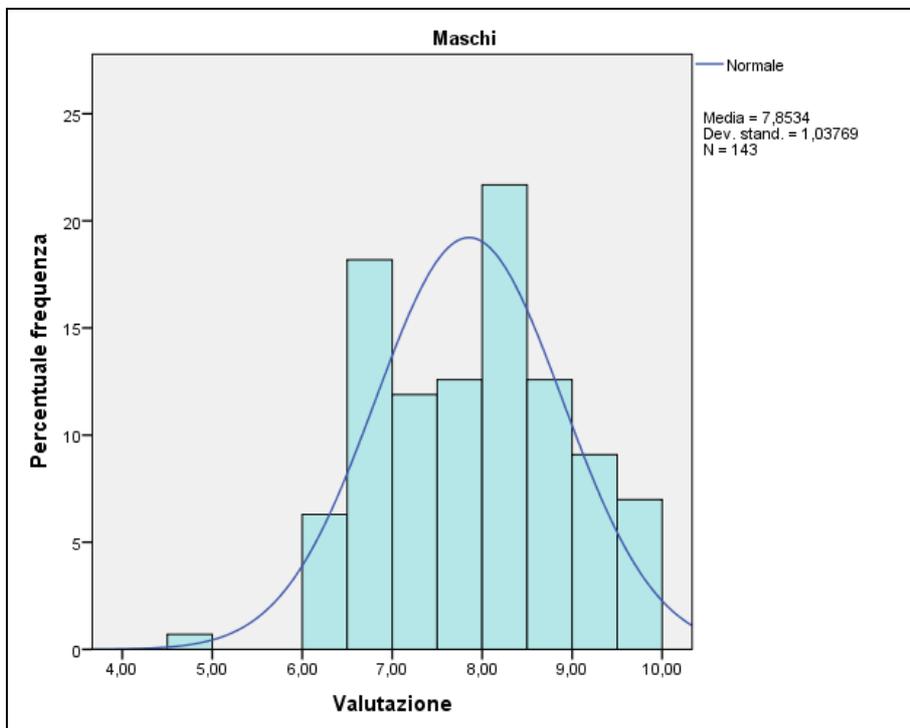
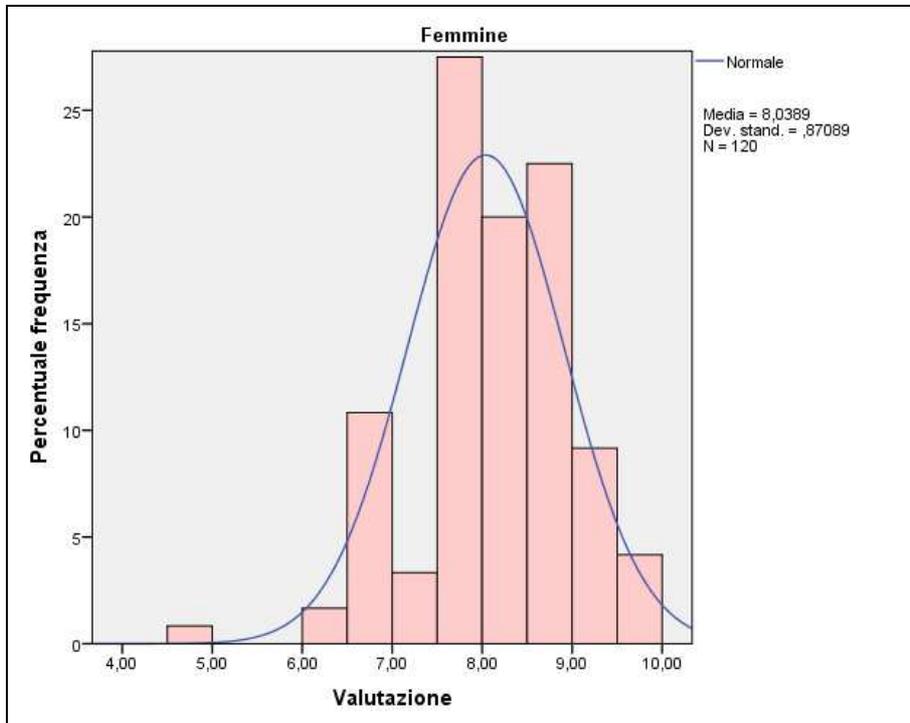
Nel 2016 il discorso è analogo. I voti aumentano di circa mezzo punto per categoria: il personale in A ha una valutazione media pari a 7, in B la valutazione è 7,5, in C è 8, infine in D i dipendenti hanno mediamente 8,4.

Valutazioni anno 2016 distinte per categoria



Valutazioni anno 2016 distinte per genere

Il confronto delle pagelline per genere denota che le donne ottengono risultati migliori, con una valutazione pari a 8 in confronto ai colleghi maschi che si fermano mediamente a 7,8. Tale differenza, tuttavia, è minima e statisticamente non significativa⁷.



⁷ Si è applicato il *T-test* per il confronto delle medie.