



Comune di Trieste
Direzione Generale e Risorse Umane
Servizio Risorse Umane
P.O. Benessere Organizzativo, Pari Opportunità, Organismi di Parità

TRIESTE, vedi data firma digitale

RELAZIONE SULLA VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE COLLETTIVA E INDIVIDUALE DEL PERSONALE APPARTENENTE ALLE CATEGORIE A, B, C, D, PLS, PLA, PLB, PLC NON TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA O DI INCARICO DIRIGENZIALE - ANNO 2019.

Premessa

Sottoscrizione atto unilaterale contratto collettivo decentrato integrativo 2019-2021

Con determinazione n.3858/2019 Prot. Corr. 3° - 19/13/2/29-(8275) dd 26/08/2019 è stato sottoscritto l'atto unilaterale sostitutivo del mancato accordo sul contratto collettivo decentrato aziendale 2019-2021, ai sensi dell'art. 39 del contratto collettivo di comparto del personale non dirigente dd. 15 ottobre 2018 che si allega in copia.

Agli articoli 5 e 6 si disciplinano rispettivamente gli obiettivi speciali e di miglioramento la performance organizzativa

L'articolo 5 prevede che:

1. Al fine di incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi l'Amministrazione comunale individua obiettivi speciali e di miglioramento come da allegato sub. 1). A tale scopo, sono individuati gli ambiti su cui si vuole intervenire per realizzare o consolidare miglioramenti quali-quantitativi concreti, tangibili e verificabili, quali:

- **FORMAZIONE:** incarichi di Formatore – Referente per la formazione – Tutor aziendale;
- **PREVENZIONE E SICUREZZA:** incarichi di Addetti alla sicurezza antincendio e primo soccorso – Preposto con nomina formale e non preposto di fatto (esclusi PO e Dirigenti; non si considera il preposto di fatto che può essere tale occasionalmente) – Componente CUG;
- **COORDINAMENTO:** Coordinatore di qualifica B, C, PLA - Coordinatore con specifiche responsabilità di qualifica D, PLB, PLC – Referente di territorio e strutture complesse
- **REQUISITI TECNICI:** incarichi di Responsabile per le verifiche presenza amianto – Certificatore APE – Responsabile officina autoparco

2. La rendicontazione relativa al singolo progetto, redatta dal Dirigente proponente in sede di valutazione individuale, dovrà contenere gli indicatori, il grado d'impegno di ciascun partecipante, l'illustrazione del risultato conseguito sulla base del relativo raggiungimento compreso tra 60% e 100%.

3. Sono esclusi, come previsto dal CCRL i titolari di Posizione Organizzativa

L'articolo 6 statuisce inoltre che:

1. Le risorse destinate alla performance organizzativa vengono erogate in base al raggiungimento degli obiettivi che sono attribuiti ad una struttura di cui fa parte un soggetto valutato (gruppo di lavoro, ufficio, insieme di strutture, tutta l'organizzazione) e quindi collegati anche alle prestazioni di altri, secondo i criteri definiti nel sistema di misurazione e valutazione in vigore nel Comune di Trieste.

2. Le risorse complessive vengono ripartite in via previsionale tra i vari obiettivi in base ai criteri definiti annualmente al tavolo di contrattazione .

3. I premi correlati alla performance organizzativa vengono erogati a consuntivo ai dipendenti che hanno ricevuto una valutazione individuale positiva.

4. Il sistema di erogazione si basa sul grado di raggiungimento degli obiettivi manageriali da parte dei Direttori di Dipartimento e vengono erogati agli interessati in base ai seguenti coefficiente di qualifica

1. Categoria A: 1,0
2. Categoria B: 1,1875
3. Categoria C: 1,30
4. Categoria D: 1,40

Descrizione OSM ed assegnazioni:

Area	Titolo OSM	Priorità	Importo	N° dip
COORDINAMENTO	Referente di territorio e strutture complesse	2	2500	26
COORDINAMENTO	Specifiche responsabilità - diretta dipendenza dal Dirigente: - dipendenti coordinati o unità di personale esterno coordinato (min. 6 persone); - coordinamento attività di interesse globale dell'Ente con soggetti interni o esterni.	1	1000	11
COORDINAMENTO	Specifiche responsabilità: - coordinamento nelle attività di cerimoniale con coordinamento di dipendenti (min.6); - coordinamento attività e personale delle biblioteche o istituzioni culturali n. soggetti coinvolti; - coordinamento di eventi/manifestazioni di interesse cittadino nelle zone di maggior pregio;	1	1000	8
COORDINAMENTO	Coordinamento personale cat.D/PLB/PLC: maggiore di 8 e minore o uguale a 14	1	200	5
COORDINAMENTO	Coordinamento personale cat.D/PLB/PLC: maggiore di 14 e minore o uguale a 29	1	400	12
COORDINAMENTO	Coordinamento personale cat.D/PLB/PLC: maggiore di 29	1	900	21
COORDINAMENTO	Coordinamento personale cat.B/C/PLA: n. dip coordinati (min.5 per B e 7 per C)	1	300	22
COORDINAMENTO	Coordinamento personale cat.B/C/PLA: n. giornate coordinamento anche all'esterno	1	300	3
FORMAZIONE	Referente per la formazione	0,5	150	19
FORMAZIONE	Tutor aziendale per la riqualificazione del personale inidoneo	0,5	150	0
FORMAZIONE	Formatore ai sensi del Regolamento per la Formazione interna	1	1800	11
PREVENZIONE E SICUREZZA	Addetto alla sicurezza antincendio	0,5	150	875
PREVENZIONE E SICUREZZA	Addetto primo soccorso	0,5	150	761
PREVENZIONE E SICUREZZA	Preposto con nomina	1	300	4
PREVENZIONE E SICUREZZA	Componente CUG titolare	0,5	150	12
PREVENZIONE E SICUREZZA	Componente CUG supplente	0,5	75	13
REQUISITI TECNICI	Responsabile per le verifiche presenza amianto	2	1000	2
REQUISITI TECNICI	Certificatore APE	2	1000	2
REQUISITI TECNICI	Responsabile officina autoparco	2	1000	1

La valutazione del personale nelle Organizzazioni

La valutazione rappresenta uno dei principali fattori di svolta nella gestione strategica delle risorse umane, un sistema di valutazione equo e condiviso, costituisce un'occasione di valorizzazione delle risorse umane in quanto strumento di crescita personale e professionale che innesca un processo virtuoso di miglioramento continuo dell'individuo e quindi dell'Organizzazione.

Il Comune di Trieste con deliberazione giunta n. 503 dd. 18/11/2013 ha introdotto in fase sperimentale la valutazione delle *performance individuale* nel settembre dell'anno 2015 in ottemperanza al D.Lgs n. 150/2009.

Il metodo applicato prevede una valutazione sulle competenze e sul raggiungimento degli obiettivi.

La valutazione in oggetto si innesta in un più ampio sistema di misurazione della performance complessiva dell'Ente che comprende anche la valutazione dei Dirigenti e delle PO. Lo scopo è il miglioramento dei servizi e la valorizzazione del merito in un'ottica di pari opportunità.

Il metodo consiste nel guidare il valutatore istituendo dei vincoli al giudizio personale in maniera tale che la valutazione possa avvenire entro un quadro di criteri e di target predefiniti e condivisi con la persona valutata. La conseguenza sulla misura è che differenti valutatori, avendo a disposizione i medesimi criteri, siano in grado di esprimere, entro certi margini, la medesima valutazione. La conseguenza sulla persona è invece la diminuzione dell'incertezza. Questa derivava, nella valutazione tradizionale, dall'assenza di parametri condivisi. Questo metodo rende espliciti gli obiettivi e i modi per raggiungerli prima dello svolgimento dell'azione e permette alla persona di sapere su cosa sarà valutata.

Applicazione del metodo

Con deliberazione giunta n. 717 dd. 29/12/2016 è stato ritenuto opportuno e conveniente definire stabilmente che il periodo valutativo debba considerarsi annuale, cioè dal 1° gennaio al 31 dicembre di ogni anno, al fine di garantire a chi valuta un congruo arco di tempo per una equa osservazione e per chi viene valutato un tempo sufficiente per il raggiungimento degli obiettivi comuni e delle competenze, apportando miglioramenti alla propria attività nel caso in cui vengano rilevate alcune criticità.

Pertanto anche per il 2019 a partire dal 1° gennaio è stato avviato 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.

E' stato confermato di assegnare due obiettivi e cinque competenze alle categorie A, B e PLS, tre obiettivi e cinque competenze alle categorie C, D, PLA, PLB, PLC.

Nel processo sono stati coinvolti Dirigenti, Responsabili di PO ed Osservatori/trici con Responsabilità Intermedia (di seguito ORI) per la parte valutativa e la PO Benessere Organizzativo, Pari Opportunità, Organismi di Parità per la parte organizzativa e di monitoraggio, di seguito le competenze:

I. competenza degli ORI, subordinata all'approvazione del Dirigente:

- a) assegnazione degli obiettivi e delle competenze;
- b) colloquio intermedio obbligatorio;
- c) valutazione finale;

a) assegnazione degli obiettivi e delle competenze;

Per la definizione e l'assegnazione degli obiettivi sono stati utilizzati gli schemi standardizzati allo scopo di agevolare gli ORI nel compito di individuare i differenti livelli della prestazione lavorativa. Sono state riproposte le tracce distinte per tipologia di mansione.³

A obiettivi e competenze sono stati attribuiti dei pesi in base alla caratteristica della posizione, alla natura degli obiettivi e alla strategia dell'Ente.⁴

E' stata formalizzata la consegna della così detta "scheda obiettivi" ai valutati nel periodo compreso tra il 1° marzo ed il 30 aprile 2019

b) colloquio intermedio

E' stata data indicazione di procedere con il colloquio intermedio a partire dal 1° luglio, come previsto dal

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; D.G. 717/2016).

2) cfr. Contratto Collettivo Decentrato Integrativo 2017 (artt. 16-17-18).

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

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

CCDI 2017 ne è stata indicata l'obbligatorietà con scadenza entro il 30 settembre 2019.

In questa fase come di consueto è stato possibile mettere in evidenza eventuali criticità e rilevare qualsiasi scostamento rispetto agli obiettivi e alle competenze inizialmente assegnati, indicando le modifiche nell'apposito campo descrittivo all'interno della scheda "Colloquio intermedio".

c) valutazione finale

Il processo di valutazione del personale ha preso in esame: "1) il livello di conseguimento di specifici obiettivi individuali; 2) i comportamenti organizzativi attesi, in quanto correlati allo specifico ruolo ricoperto, alle direttive gestionali e al rispetto del codice di comportamento".

Le diverse ponderazioni di obiettivi e competenze e il passaggio da cinque livelli di valutazione a quattro livelli di attribuzione del giudizio fanno sì che l'esito della valutazione non sia predeterminato.

Entro il 15 marzo 2020 è stata formalizzata la consegna della scheda finale, momento in cui è stato possibile per valutatore e valutato riflettere sui risultati conseguiti e condividere eventuali proposte di miglioramento professionale.

Per l'anno 2019, primo anno di assegnazione degli obiettivi speciali e di miglioramento, d'ora in poi denominati OSM, si è pensato di utilizzare lo stesso programma di assegnazione degli obiettivi per la valutazione individuale della prestazione.

Ai dipendenti ricadenti nelle tipologie di cui all'articolo 5 dell'atto unilaterale sono stati assegnati uno o più OSM il cui peso ponderale non può essere superiore a tre. Solo per quest'anno l'intera procedura di assegnazione è stata seguita dalla PO Benessere Organizzativo, Pari Opportunità, Organismi di Parità che ha, una volta verificato con i vari Dirigenti i beneficiari degli OSM e il grado di raggiungimento degli stessi ha di fatto inserito i dati nel programma informatico in modo che ai singoli beneficiari venga assegnata una scheda di valutazione analoga a quella per la valutazione individuale della prestazione.

2. competenza della PO Benessere Organizzativo, Pari Opportunità, Organismi di Parità:

- a) monitoraggio costante e supporto agli ORI nelle tre fasi;
- b) SportelloValutazione in collaborazione con la psicologa del lavoro dell'Ente;
- c) gestione ricorsi;
- d) raccolta e analisi dei dati, valutazione finale e comunicazione dei risultati.

a) monitoraggio e supporto agli ORI nelle tre fasi

Informazioni di carattere tecnico/operativo e precisazioni riguardanti il "metodo" sono forniti durante tutto il periodo valutativo dalla Responsabile di PO e da un'istruttrice amministrativa, incardinata nella PO, a cui è stata affidata la gestione del software Geko Valutazione accessibile al seguente indirizzo: www.gruppotemi.com.

Tutto il materiale relativo al "ciclo della performance" - manuali, riferimenti normativi, linee guida, dispense dei corsi e FAQ - è pubblicato in una specifica pagina della Intranet aziendale (sezione: Servizio Risorse Umane - PO Benessere Organizzativo, Pari Opportunità, Organismi di Parità - ciclo della performance).

Inoltre nelle tre fasi del processo vengono costantemente monitorati i dati inseriti nel programma informatico.

Al fine di agevolare la comunicazione tra valutatore e valutato, e dare voce al valutato nel processo di miglioramento delle proprie competenze e prestazioni, mediante la partecipazione attiva al cambiamento culturale organizzativo che si vuole promuovere, nei tre colloqui delle fasi del processo è stato previsto uno spazio, rilevabile nella scheda informatica, dedicato ad eventuali osservazioni del valutato.

b) SportelloValutazione in collaborazione con la psicologa del lavoro dell'Ente;

Anche per l'anno 2019 l'attività di SportelloValutazione si è svolta secondo la formula consolidata di collaborazione tra la PO Benessere Organizzativo, Pari opportunità e Organismo di Parità, a cui fa capo la gestione del processo di valutazione della performance individuale, e la psicologa del lavoro, per il contributo teorico e metodologico.

L'attività, la cui finalità è quella di fornire un supporto agli ORI e, al contempo, a diffondere capillarmente la cultura della valutazione, quest'anno si è articolata nella seguente maniera:

Tipologia di SportelloValutazione	data	Numero di partecipanti
Gruppi di lavoro	14/02/19	6
	15/02/19	10
	21/02/19	7
	09/04/19	11
	16/04/19	11
Consulenza a ORI	25/03/19	2
	11/09/19	1
	24/10/19	1
	08/11/19	4
Tecniche di colloquio	02/12/19	12
	13/01/20	11
	03/02/20	12
TOTALE	12 attività	88

per un totale di 12 attività con il coinvolgimento di 88 persone in tutto.

Le diverse tipologie della attività corrispondono ad una offerta differenziata, che segue un ordine di senso a seconda delle scansioni dell'anno valutativo: al momento della fase inaugurale del processo di valutazione, quella della assegnazione degli obiettivi, si fa corrispondere l'attività di SportelloValutazione con i *gruppi di lavoro*.

Essa consiste nel coinvolgere un intero gruppo di lavoro (un'équipe o un ufficio), insieme con il suo ORI, nella definizione degli obiettivi di performance individuale, per una o due mansioni che siano maggiormente rappresentative dell'attività del gruppo. Questo consente di chiarificare per entrambe le componenti, ORI e collaboratori, il significato degli obiettivi che si intende raggiungere e in quale modo (le competenze). Consente inoltre di spiegare bene il significato dei diversi livelli di attribuzione del giudizio e crea un terreno comune tra l'ORI e il suo gruppo, avvicinandone le posizioni.

Questo tipo di attività con i gruppi di lavoro è stato proposto in particolare in quelle situazioni in cui veniva richiesto un intervento, da parte dell'ORI, a causa delle difficoltà di gestione insorte all'interno del gruppo a seguito della valutazione del precedente anno.

In particolare modo per l'anno 2019 è stata preminente la questione delle progressioni economiche, tra i cui criteri di avanzamento vi era l'esito della valutazione del biennio precedente.

Sulla base della esperienza fin qui maturata si può ragionevolmente affermare che l'attività di sportello valutazione ha una sua efficacia nella gestione di tali situazioni di criticità, non solo per i motivi sopra riportati ma anche perché la presenza di un elemento terzo nella dialettica ORI-collaboratori, che offre un contributo tecnico e neutro, si dimostra utile per contenere il livello di conflittualità del gruppo.

La tipologia della *consulenza agli ori* ha interessato invece ORI di nuova nomina, ai quali è stata erogata una formazione di base sui principi della valutazione e sul sistema valutativo adottato dall'Ente. In questo caso si sono tenuti incontri individuali o di piccolo gruppo.

Infine, la fattispecie delle *tecniche di colloquio* è la proposta che riguarda la conclusione dell'anno valutativo ed è pensata come un sostegno all'ORI per la conduzione del colloquio finale, corrispondente alla consegna della scheda con l'esito della valutazione. Insieme alla trasmissione di pillole di contenuti formativi, riguardanti la comunicazione assertiva e il feedback efficace, nel corso degli incontri sono presi in considerazione dei casi concreti e sono trattati alla maniera di casi di studio, a beneficio di tutti i partecipanti. In questo caso i gruppi di partecipanti sono ORI di varie provenienze, il che determina un valore aggiunto in termini di scambio di esperienze e di contaminazione tra diversi Servizi e Dipartimenti. A causa di ciò, tale attività riveste un interesse particolare al fine di omogeneizzare l'applicazione del metodo in tutto l'Ente.

Quello che è emerso con regolarità dagli incontri è stata la richiesta, da parte degli ORI, di differenziare maggiormente le fasce di merito, per una maggiore soddisfazione dei loro collaboratori e per una maggiore equità nel giudizio.

In generale si può dire che l'attività di SportelloValutazione nel suo insieme rappresenta una forma di sostegno alla leadership degli ORI, in considerazione del loro ruolo particolarmente impegnativo ed importante per l'equilibrio ed il benessere dei loro gruppi, e che è accolta positivamente dai colleghi in quanto rappresenta un contributo efficace per la gestione dei gruppi di lavoro.

c) gestione ricorsi

Sono pervenute 3 richieste di revisione della valutazione ai sensi dell'art. 18 (Procedure di conciliazione) del C.C.D.I. 2017. Una richiesta non è stata accolta in quanto non pervenuta nei previsti termini, le rimanenti 2 sono state analizzate dal Collegio di Conciliazione nominato secondo quanto esplicitato nelle delibere CIVIT 104/2010, 114/2010 e 124/2010 e nel rispetto delle procedure individuate di cui all'art. 7, c. 3 del D. lgs. 150/2009. Una è stata ritirata dal rappresentante sindacale in sede di convocazione del Collegio.

La terza richiesta di revisione riguardava una valutazione con esito "non valutabile". Il dipendente contestava di aver maturato più del 50% di presenza in servizio (50% raggiunto con le assenze considerate presenze) e chiedeva di essere valutato.

Il Collegio, chiamato a pronunciarsi sulla corretta valutazione del sistema, ha preso in esame le varie fasi del processo tenendo conto del rispetto dei termini delle fasi, della congruenza tra obiettivi e competenze assegnati e l'evidenza di eventuali criticità in relazione all'esito finale, ed ha pertanto deciso di accogliere il ricorso in ordine alle giornate e a seguito di relazione del dirigente di valutare il dipendente è stato valutato con esito "performance migliorabile".

Va evidenziato che, rispetto all'anno valutativo 2018, c'è stato un notevole decremento del numero di ricorsi che da 21 passano a 3. Si confida che gli interventi informativi e di supporto dello SportelloValutazione e l'aver inserito il campo "osservazioni del valutato" abbia contribuito a migliorare i rapporti tra valutati, ORI e dirigenti.

d) raccolta e analisi dei dati, valutazione finale e comunicazione dei risultati

Di seguito alcune analisi dei dati:

I dipendenti soggetti a valutazione individuale della performance sono stati:

valutati	2554
non valutati (*)	90
totale valutabili	2644

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

Tipologia	n° valutati	n° non valutati
Categorie A, B e PLS	799	18
Categorie C e PLA	1503	63
Categorie D, PLB e PLC	252	9
totale	2554	90

Dirigenti (di Dipartimento e di Servizio), funzionari/e direttivi responsabili di Posizione Organizzativa, funzionari/e direttivi e alcuni dipendenti con qualifica funzionale C denominati **ORI**, "Osservatori/trici con Responsabilità Intermedia", che hanno seguito il processo di valutazione, sono stati complessivamente **199**:

Tipologia	n°
Dirigenti di Dipartimento e di Servizio	25
Responsabili di PO	102
Funzionari Direttivi/Coordinatori Pedagogici/Categorie PLB e C (con coordinamento)	72
Totale ORI	199

Il periodo valutativo di osservazione della performance si è concluso il 31 dicembre 2019.

Entro il 15 marzo 2020 gli ORI 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).

I punteggi degli esiti:

fasce	punteggio	n. dipendenti	%
performance superiore	>12 <=16	549	21,50%
buona performance	>8 <=12	1874	73,38%
performance consona	>4 <=8	128	5,01%
performance migliorabile	>=-1 <=4	3	0,12%
totale		2554	100,00%

Alcuni dati:

Generale esito per dipartimento e per dipartimento/servizio:

	Valutati	performance superiore	buona performance	performance consona	performance migliorabile	performance superiore di dipartimento	buona performance di dipartimento	performance consona di dipartimento	performance migliorabile di dipartimento
DIPARTIMENTO INNOVAZIONE E SERVIZI GENERALI	260	42	210	8	0	16,15%	80,77%	3,08%	0,00%
DIPARTIMENTO LAVORI PUBBLICI, FINANZA DI PROGETTO E PARTENARIATI	125	64	57	3	1	51,20%	45,60%	2,40%	0,80%
DIPARTIMENTO POLIZIA LOCALE, SICUREZZA E PROTEZIONE CIVILE	275	79	194	2	0	28,73%	70,55%	0,73%	0,00%
DIPARTIMENTO SCUOLA, EDUCAZIONE, PROMOZIONE TURISTICA, CULTURA E SPORT	1222	119	1008	95	0	9,74%	82,49%	7,77%	0,00%
DIPARTIMENTO SERVIZI E POLITICHE SOCIALI	255	99	147	9	0	38,82%	57,65%	3,53%	0,00%
DIPARTIMENTO SERVIZI FINANZIARI, TRIBUTI E PARTECIPAZIONI SOCIETARIE	75	49	24	2	0	65,33%	32,00%	2,67%	0,00%
DIPARTIMENTO TERRITORIO, ECONOMIA, AMBIENTE E MOBILITA'	202	66	131	5	0	32,67%	64,85%	2,48%	0,00%
DIREZIONE GENERALE E RISORSE UMANE	140	31	103	4	2	22,14%	73,57%	2,86%	1,43%
tot	2554	549	1874	128	3	21,50%	73,38%	5,01%	0,12%

	Valutati	performance superiore	buona performance	performance consona	performance migliorabile	non valutabili
DIPARTIMENTO INNOVAZIONE E SERVIZI GENERALI	260	42	210	8	0	7
DIREZIONE	110	21	83	6	0	0
SERVIZI DEMOGRAFICI	121	18	102	1	0	7
SERVIZIO APPALTI E CONTRATTI	29	3	25	1	0	0
DIPARTIMENTO LAVORI PUBBLICI, FINANZA DI PROGETTO E PARTENARIATI	125	64	57	3	1	1
DIREZIONE	23	16	6	1	0	0
SERVIZIO EDILIZIA PUBBLICA	23	13	9	0	1	0
SERVIZIO GESTIONE PATRIMONIO IMMOBILIARE	58	17	39	2	0	1
SERVIZIO EDILIZIA SCOLASTICA E SPORTIVA/PROGRAMMI COMPLESSI	21	18	3	0	0	0
DIPARTIMENTO POLIZIA LOCALE, SICUREZZA E PROTEZIONE CIVILE	275	79	194	2	0	9
DIREZIONE	198	55	143	0	0	2
SERVIZIO PROTEZIONE CIVILE E SERVIZIO AMMINISTRATIVO	77	24	51	2	0	7
DIPARTIMENTO SCUOLA, EDUCAZIONE, PROMOZIONE TURISTICA, CULTURA E SPORT	1222	119	1008	95	0	51
DIREZIONE	30	11	16	3	0	0
SERVIZIO SCUOLA ED EDUCAZIONE	1024	56	886	82	0	44
SERVIZIO MUSEI E BIBLIOTECHE	151	46	95	10	0	7
SERVIZIO PROMOZIONE TURISTICA, EVENTI CULTURALI E SPORTIVI	17	6	11	0	0	0
DIPARTIMENTO SERVIZI E POLITICHE SOCIALI	255	99	147	9	0	8
DIREZIONE	60	18	40	2	0	0
SERVIZIO SOCIALE COMUNALE	195	81	107	7	0	8
DIPARTIMENTO SERVIZI FINANZIARI, TRIBUTI E PARTECIPAZIONI SOCIETARIE	75	49	24	2	0	0
DIREZIONE	33	16	14	2	0	0
SERVIZIO GESTIONE FINANZIARIA, FISCALE ED ECONOMALE	42	33	10	0	0	0
DIPARTIMENTO TERRITORIO, ECONOMIA, AMBIENTE E MOBILITA'	202	66	131	5	0	11
DIREZIONE	40	16	24	0	0	0
SERVIZIO STRADE E VERDE PUBBLICO	55	24	29	2	0	5
SERVIZIO EDILIZIA PRIVATA E RESIDENZIALE PUBBLICA, PAESAGGIO	42	12	27	3	0	3
SERVIZIO ATTIVITA' ECONOMICHE	36	9	27	0	0	2
SERVIZIO AMBIENTE ED ENERGIA	29	5	24	0	0	1
DIREZIONE GENERALE E RISORSE UMANE	140	31	103	4	2	3
DIREZIONE	57	16	40	1	0	1
SERVIZIO RISORSE UMANE	71	13	54	3	1	2
SERVIZIO PREVENZIONE E PROTEZIONE SUI LUOGHI DI LAVORO	12	2	9	0	1	0

Articolazione dei punteggi nelle varie fasce:

esiti	punteggio	valutati	punteggio	valutati	totale valutati
Performance superiore	>12 =<13,50	363	>13,50 <=16	186	549
Buona performance	>8 =< 10,5	750	>10,50 <=12	1124	1874
Performance consona	>4 =< 6,5	11	>6,5 =<8	117	128
Performance migliorabile	>= -1 =< 1,5	0	>1,50 <=4	3	3
totale valutati					2554

Esito per categorie:

	performance superiore	% su totali 2553	buona performance	% su totali 2553	performance consona	% su totali 2553	performance migliorabile	% su totali 2553	totale categorie	non valutabili
Categorie A, B e PLS	132	5,17%	609	23,84%	56	2,19%	2	0,08%	799	18
Categorie C e PLA	302	11,82%	1133	44,36%	67	2,62%	1	0,04%	1503	63
Categorie D, PLB e PLC	115	4,50%	132	5,17%	5	0,20%	0	0,00%	252	9
TOTALI	549	21,50%	1874	73,38%	128	5,01%	3	0,12%	2554	90

Esito per genere:

esiti	valutate/i	% su totale F/M	% su totale
performance superiore	365	19,80%	14,29%
buona performance	1378	74,77%	53,95%
performance consona	99	5,37%	3,88%
performance migliorabile	1	0,05%	0,04%
TOTALE Femmine	1843	100,00%	72,16%
performance superiore	184	25,88%	7,20%
buona performance	496	69,76%	19,42%
performance consona	29	4,08%	1,14%
performance migliorabile	2	0,28%	0,08%
TOTALE Maschi	710	100,00%	27,84%
TOTALE	2554		100,00%

Confronto annualità:

fasce	punteggio	n. dipendenti 2017	% 2017	n. dipendenti 2018	% 2018	n. dipendenti 2019	% 2019
performance superiore	>12 <=16	394	15,28%	533	21,37%	549	21,50%
buona performance	>8 <=12	1972	76,49%	1792	71,85%	1874	73,40%
performance consona	>4 <=8	208	8,07%	166	6,66%	128	5,01%
performance migliorabile	>= -1 <=4	4	0,16%	3	0,12%	3	0,12%
totale		2578	100,00%	2494	100,00%	2554	100,00%

IL DIRETTORE DEL SERVIZIO RISORSE UMANE

dott.ssa Manuela SARTORE