



Comune di Trieste
Direzione Generale e Risorse Umane
Servizio Risorse Umane
P.O. Gestione economica

TRIESTE, vedi data firma digitale

AGGIORNAMENTO DELLA 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 2022.

Premessa

Dato atto che, a seguito di verifiche effettuate al momento dell'elaborazione delle competenze stipendiali in relazione all'inserimento degli importi corrispondenti alla performance individuale e collettiva per il personale, è emerso che n. 81 dipendenti sono stati impropriamente valutati pur non avendo maturato la percentuale minima del 50% di presenza in servizio

la relazione dd. 27.6.2023, validata in data 1.7.2023 deve essere aggiornata e modificata come di seguito, con particolare riferimento alle tabelle che evidenziano i rapporti percentuale.

Contratto collettivo decentrato integrativo 2019-2021

In data 23 dicembre 2020, acquisita la prescritta certificazione di compatibilità finanziaria da parte del Collegio dei revisori dei Conti sull'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo, e vista l'autorizzazione alla sottoscrizione al Presidente della Delegazione trattante di parte pubblica, deliberata dalla Giunta comunale con D.G. n. 562 dd. 21 dicembre 2021, immediatamente eseguibile, è stato sottoscritto il CCDI 2019-2021.

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

L'articolo 5 prevede che:

1. *Al fine di incentivare e realizzare, o consolidare, miglioramenti quali-quantitativi di performance, concreti e verificabili, sono individuati e approvati Obiettivi Speciali di Miglioramento di performance, come da allegato sub 1).*

2. Il richiamato allegato sub. 1 al CCDI individua i seguenti Obiettivi Speciali e di Miglioramento:

FORMAZIONE: con incarichi di

1. Formatore ai sensi del Regolamento per la Formazione interna
3. Referente per la formazione
4. Tutor aziendale per la riqualificazione del personale idoneo

5. **PREVENZIONE E SICUREZZA:** con incarichi di

1. Addetto alla sicurezza antincendio
2. Addetto al primo soccorso
3. Coordinatore dell'emergenza
6. Preposto con nomina

COORDINAMENTO: con incarichi di

1. Coordinamento personale cat. B/C/PLA
2. Coordinamento personale cat. D/PLB/PLC
3. Gestione del ruolo di coordinatore pedagogico in diversi contesti quantitativi di complessità
4. Specifiche responsabilità con diretta dipendenza dal Dirigente
7. Specifiche responsabilità (diversamente declinate in allegato)
8. Prestazione di lavoro in sede esterna resa da istruttori educativi di ricreaatorio/SIS per almeno il 50% del periodo di servizio effettivo

REQUISITI TECNICI: con incarichi di

1. Responsabile per le verifiche presenza amianto
2. Certificatore APE
3. Responsabile officine

L'articolo 6, rubricato Performance organizzativa e performance individuale, declina quanto segue:

1. Le risorse destinate alla performance organizzativa vengono erogate in base al raggiungimento degli obiettivi della struttura dirigenziale di appartenenza, secondo i relativi criteri definiti nel sistema di misurazione e valutazione della performance del personale dirigenziale in vigore nel Comune di Trieste.

2. I premi correlati alla performance organizzativa vengono erogati ai dipendenti a tempo indeterminato assegnati alla struttura di riferimento alla data del 31 dicembre dell'anno di riferimento, esclusi gli incarichi di Posizione Organizzativa, che hanno ricevuto una valutazione individuale in base ai seguenti coefficienti di qualifica e di merito:

1. Categoria A: 1,00 (performance consona); 1,20 (performance buona); 1,40 (performance superiore)
2. Categoria B: 1,10 (performance consona); 1,30 (performance buona); 1,50 (performance superiore)
3. Categoria C: 1,20 (performance consona); 1,40 (performance buona); 1,60 (performance superiore)
4. Categoria D: 1,30 (performance consona); 1,50 (performance buona); 1,70 (performance superiore)

3. I dipendenti a tempo indeterminato assunti o cessati nell'anno, concorrono alla distribuzione del premio di performance organizzativa in proporzione al servizio effettivamente prestato come previsto dall'art. 4 c.2;

4. I premi correlati alla performance individuale vengono erogati ai dipendenti a tempo indeterminato in servizio alla data del 31 dicembre dell'anno di riferimento, esclusi gli incarichi di Posizione Organizzativa, che hanno ricevuto valutazione individuale con giudizio finale pari ad almeno "performance consona" come segue:

- | | |
|----------------------------------|--------------------------|
| <i>a) performance superiore:</i> | <i>coefficiente 100;</i> |
| <i>b) performance buona:</i> | <i>coefficiente 70;</i> |
| <i>c) performance consona:</i> | <i>coefficiente 30</i> |

5. Il premio spettante ad ogni dipendente per la performance individuale è calcolato come segue:

- sommando i coefficienti di cui al comma 4 di tutti i dipendenti valutati;
- dividendo il budget di ente delle risorse disponibili per la performance individuale, per la somma di cui sopra;
- moltiplicando il "valore punto" così ottenuto per il coefficiente relativo ad ogni singolo dipendente.

6. I dipendenti a tempo determinato concorrono all'assegnazione dei primi di cui al presente articolo se i relativi contratti di lavoro prevedono una durata di almeno 6 mesi nel corso dell'anno solare di riferimento.

7 Per i dipendenti con rapporto di lavoro a part time, il premio correlato alla performance organizzativa è corrisposto in misura proporzionale al regime orario adottato.

In data 16 e 19 dicembre 2022, acquisita la prescritta certificazione di compatibilità finanziaria da parte del Collegio dei revisori dei Conti sull'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo, e vista l'autorizzazione alla sottoscrizione al Presidente della Delegazione trattante di parte pubblica, deliberata dalla Giunta comunale con D.G. n. 644 dd. 15.12.2022, immediatamente eseguibile, è stato sottoscritto, l'Accordo annuale per la destinazione delle risorse 2022. Tale accordo, all'art. 1 lett. b), individua le risorse variabili disponibili per l'anno 2022 nell'ammontare complessivo di euro 1.770.633,44 e stabilisce che tali risorse saranno destinate a finanziare gli Obiettivi speciali e di miglioramento (OSM) e la performance individuale e collettiva per l'intero anno 2022.

Di seguito si riporta con visualizzazione sintetica il dettaglio dell'assegnazione numerica degli OSM precisando che alcuni dipendenti hanno ricevuto l'attribuzione di più di un OSM.

| AREA RIF OSM | DESCRIZIONE | PESO | IMPORTO MAX | N. ASSEGNATARI |
|-------------------------|---|------|----------------|----------------|
| FORMAZIONE | Formatore ai sensi del Regolamento per la formazione interna | 1 | € 1.800,00 | 21 |
| FORMAZIONE | Referente per la formazione | 0,5 | € 150,00 | 23 |
| FORMAZIONE | Tutor aziendale per la riqualificazione del personale inidoneo | 0,5 | € 150,00 | 1 |
| PREVENZIONE E SICUREZZA | Addetto alla sicurezza antincendio | 0,5 | € 150,00 | 830 |
| PREVENZIONE E SICUREZZA | Addetto primo soccorso | 0,5 | € 150,00 | 691 |
| PREVENZIONE E SICUREZZA | Coordinatore dell'emergenza | 0,5 | € 100,00 | 172 |
| PREVENZIONE E SICUREZZA | Preposto con nomina | 1 | € 300,00 | 3 |
| COORDINAMENTO | Coordinamento personale cat.B/C/PLA: n. dip coordinati (min. 3 per B e 5 per C) n. giornate coordinamento anche all'esterno | 1 | € 500,00 | 23 |
| COORDINAMENTO | Coordinamento personale cat.D/PLB/PLC: oltre 8 fino a 14 | 1 | € 200,00 | 3 |
| COORDINAMENTO | Coordinamento personale cat.D/PLB/PLC: oltre 14 e fino a 29 | 1 | € 400,00 | 8 |
| COORDINAMENTO | Coordinamento personale cat.D/PLB/PLC: oltre 29 | 1 | € 900,00 | 20 |
| COORDINAMENTO | Gestione del ruolo di coordinatore pedagogico in diversi contesti quantitativi di complessità: UTENZA FASCIA 2: DA 125 A 250 | 2 | € 1.040,00 | 14 |
| COORDINAMENTO | Gestione del ruolo di coordinatore pedagogico in diversi contesti quantitativi di complessità: UTENZA FASCIA 3: > 250 | 2 | € 1.320,00 | 9 |
| COORDINAMENTO | Gestione del ruolo di coordinatore pedagogico in diversi contesti quantitativi di complessità: IMMOBILI FASCIA 2: ALMENO 2 | 2 | € 650,00 | 6 |
| COORDINAMENTO | Gestione del ruolo di coordinatore pedagogico in diversi contesti quantitativi di complessità: IMMOBILI FASCIA 3: > 2 | 2 | € 825,00 | 18 |
| COORDINAMENTO | Gestione del ruolo di coordinatore pedagogico in diversi contesti quantitativi di complessità: SERVIZI FASCIA 2: 2 o 3 | 2 | € 910,00 | 19 |
| COORDINAMENTO | Gestione del ruolo di coordinatore pedagogico in diversi contesti quantitativi di complessità: SERVIZI FASCIA 3: > 3 | 2 | € 1.155,00 | 0 |
| COORDINAMENTO | Specifiche responsabilità - diretta dipendenza dal Dirigente: - dipendenti coordinati o unità di personale esterno coordinato (min. 6 persone); - | 1 | € 1.000,00 | 9 |

| | | | | |
|-------------------|--|-----|------------|-----|
| COORDINAMENTO | coordinamento attività di interesse globale dell'Ente con soggetti interni o esterni. 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; coordinamento da parte di categoria C di attività di inserimento lavorativo con individuazione di percorsi personalizzati (S.I.L.); solo per la categoriaC: coordinamento dei rapporti con tesoreria del Comune per ordinativi informatici degli incassi e dei pagamenti (SIOPE); referenti di struttura (supporto al coordinamento pedagogico) con funzione di raccordo e collegamento per più di 3 strutture educative/scolastiche | 1 | € 1.000,00 | 37 |
| COORDINAMENTO | Prestazione di lavoro in sede esterna resa dagli istruttori educativi di ricreatorio/SIS per almeno il 50% del periodo di servizio effettivo | 0,5 | € 150,00 | 228 |
| REQUISITI TECNICI | Responsabile per le verifiche presenza amianto | 2 | € 1.000,00 | 3 |
| REQUISITI TECNICI | Certificatore APE | 2 | € 1.000,00 | 1 |
| REQUISITI TECNICI | Responsabile officine | 2 | € 1.000,00 | 6 |

Note metodologiche e impostazioni organizzative di dettaglio

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 giuntale 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 giuntale 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 2022 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 valutazio-

ne della performance individuale¹ e in applicazione del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo².

Al personale di categoria A, B e PLS vengono assegnati 2 obiettivi e 5 competenze, mentre al personale di categoria C, D, PLA, PLB, PLC 3 obiettivi e 5 competenze, raccomandando per il personale di categoria D e PLB/PLC l'attribuzione di una competenza direttiva, in ragione del ruolo.

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 (le cui competenze in tema di valutazione del personale sono confluite nel 2023 alla PO Gestione economica) 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

La formalizzazione della consegna della così detta "scheda obiettivi" ai valutati prevista nel periodo compreso tra il 1° marzo ed il 30 aprile 2022.

b) colloquio intermedio

E' stata data indicazione di procedere con il colloquio intermedio nel periodo dal 1° settembre al 31 ottobre 2022. Nel corso del colloquio intermedio 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", ivi compresi obiettivi modificati in corso d'anno e per i quali si era provveduto a formalizzazione con modalità diverse dall'inserimento nel gestionale.

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".

Entro il termine del 15 febbraio 2023 è stata formalizzata la consegna della scheda finale, con un colloquio finale quale momento di dialogo tra valutatore e valutato in esito ai risultati conseguiti ed alla condivisione di un percorso di miglioramento/consolidamento professionale.

2. competenza della PO Benessere Organizzativo, Pari Opportunità, Organismi di Parità e Sorveglianza Sanitaria (competenze assegnate nel mese di gennaio 2023 alla PO Gestione economica):

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

a) monitoraggio e supporto agli ORI nelle tre fasi

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) e Contratto Collettivo Decentrato Integrativo 2019-2021.

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".

Informazioni di carattere tecnico/operativo e precisazioni riguardanti il "metodo" sono forniti durante tutto il periodo valutativo con ausilio continuo in relazione all'applicativo Geko disponibile all'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 Gestione Economica - 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 gestito dalla dott.ssa Luis, psicologa del lavoro dell'Ente;

Anche per l'anno 2022 l'attività di SportelloValutazione è stata posta in essere dalla dott. Luis, Psicologa del lavoro dell'Ente in relazione al contributo esplicativo teorico e metodologico fornito ai diversi interlocutori interni per meglio far comprendere il significato del loro agire nel contesto dell'assegnazione degli obiettivi, sino alla valutazione finale. Ha collaborato per la parte amministrativa/organizzativa la sig.ra Paola Morsellino.

c) gestione ricorsi – Collegio di Conciliazione

Sono pervenute n. 8 richieste di revisione della valutazione ai sensi dell'art. 18 (Procedure di conciliazione) del C.C.D.I. 2017 debitamente prese in carico 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.

Il Collegio, chiamato a pronunciarsi sulla correttezza degli aspetti procedurali, ha esaminato dettagliatamente le varie fasi del processo, respingendo n. 2 richieste, mentre per le restanti 6 richieste sono state riscontrate alcune problematiche di carattere procedurale, restituendo le stesse ai Servizi di competenza.

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

Di seguito si riportano dati di dettaglio utili all'analisi del contesto valutativo:

I dipendenti soggetti a valutazione individuale della performance sono stati:

| | |
|--|-------------|
| valutati | 2233 |
| non valutati (*) | 350 |
| totale astrattamente valutabili | 2583 |

(*) 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 | 578 | 66 |
| Categorie C e PLA | 1411 | 216 |
| Categorie D, PLB e PLC | 244 | 68 |
| totale | 2233 | 350 |

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 | 29 |
| Responsabili di PO | 116 |
| Funzionari Direttivi/Coordinatori Pedagogici/Categorie PLB e C (con coordinamento) | 54 |
| Totale ORI | 199 |

Il periodo valutativo di osservazione della performance si è concluso il 31 dicembre 2022.

Entro il 15 febbraio 2023 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 | 599 | 26,83% |
| buona performance | >8 <=12 | 1559 | 69,82% |
| performance consona | >4 <=8 | 74 | 3,31% |
| performance migliorabile | >=-1 <=4 | 1 | 0,04% |
| totale | | 2233 | 100,00% |

Di seguito si riportano ulteriori dati di sintesi utili a delineare il quadro generale e la situazione dei diversi Dipartimenti e correlati Servizi.

Focus Dipartimenti

| | VALUTATI | PERF. SUPERIORE | PERF. BUONA | PERF. CONSONA | PERF. MIGLIORABILE | SUP. DIP | BUONA DIP | CONSONA DIP | MIGLIORABILI DIP |
|--|----------|-----------------|-------------|---------------|--------------------|----------|-----------|-------------|------------------|
| DIPARTIMENTO INNOVAZIONE E SERVIZI AL CITTADINO | 250 | 66 | 177 | 7 | 0 | 26,40% | 70,80% | 2,80% | 0,00 % |
| DIPARTIMENTO TERRITORIO, AMBIENTE, LAVORI PUBBLICI E PATRIMONIO | 256 | 88 | 161 | 7 | 0 | 34,38% | 62,89% | 2,73% | 0,00 % |
| DIPARTIMENTO POLIZIA LOCALE, SICUREZZA E PROTEZIONE CIVILE | 230 | 78 | 151 | 1 | 0 | 33,91% | 65,65% | 0,43% | 0,00 % |
| DIREZIONE GENERALE – RISORSE UMANE - DIPARTIMENTO SCUOLA, EDUCAZIONE, PROMOZIONE TURISTICA, CULTURALE E SPORTIVA | 1150 | 235 | 864 | 50 | 1 | 20,44% | 75,13% | 4,35% | 0,08% |
| DIPARTIMENTO SERVIZI E POLITICHE SOCIALI | 214 | 78 | 131 | 5 | 0 | 36,45% | 61,21% | 2,34% | 0,00 % |

| | | | | | | | | | |
|--|------|-----|------|----|---|--------|--------|-------|-------|
| DIPARTIMENTO SERVIZI FINANZIARI, TRIBUTI, PARTECIPAZIONI, ATTIVITA' ECONOMICHE | 108 | 38 | 66 | 4 | 0 | 35,19% | 61,11% | 3,70% | 0,00% |
| SEGRETERIA GENERALE | 25 | 16 | 9 | 0 | 0 | 64,00% | 36,00% | 0,00% | 0,00% |
| | 2233 | 599 | 1559 | 74 | 1 | 26,83% | 69,82% | 3,31% | 0,04% |

Focus con evidenza Dipartimenti e correlati Servizi

| | VALUTATI | PERF. SUPERIORE | PERF. BUONA | PERF. CONSONA | PERF. MIGLIORABILE | NON VALUTABILI |
|--|-------------|-----------------|-------------|---------------|--------------------|----------------|
| DIPARTIMENTO INNOVAZIONE E SERVIZI GENERALI | 250 | 66 | 177 | 7 | 0 | 21 |
| DIREZIONE | 26 | 10 | 15 | 1 | 0 | 2 |
| SERVIZI DEMOGRAFICI | 184 | 50 | 130 | 4 | 0 | 15 |
| SERVIZIO APPALTI E CONTRATTI | 21 | 3 | 18 | 0 | 0 | 3 |
| TRASFORMAZIONE DIGITALE | 19 | 3 | 14 | 2 | 0 | 1 |
| DIPARTIMENTO TALP | 256 | 88 | 161 | 7 | 0 | 55 |
| DIREZIONE | 22 | 8 | 14 | 0 | 0 | 5 |
| SERVIZIO AMBIENTE ED IGIENE URBANA | 46 | 14 | 31 | 1 | 0 | 7 |
| SERVIZIO EDILIZIA PRIVATA | 37 | 16 | 19 | 2 | 0 | 8 |
| SERVIZIO EDILIZIA PUBBLICA | 24 | 4 | 19 | 1 | 0 | 6 |
| SERVIZIO EDILIZIA SCOLASTICA E SPORTIVA | 19 | 9 | 10 | 0 | 0 | 4 |
| SERVIZIO IMMOBILIARE | 21 | 5 | 16 | 0 | 0 | 9 |
| SERVIZIO MOBILITA' E TRAFFICO | 24 | 11 | 12 | 0 | 1 | 5 |
| SERVIZIO PIANIFICAZIONE TERRITORIALE | 14 | 6 | 8 | 0 | 0 | 1 |
| PROJECT FINANCING | 28 | 8 | 19 | 1 | 0 | 8 |
| SERVIZIO STRADE E INFRASTRUTTURE | 21 | 7 | 13 | 1 | 0 | 2 |
| DIPARTIMENTO POLIZIA LOCALE, SICUREZZA E PROTEZIONE CIVILE | 230 | 78 | 151 | 1 | 0 | 14 |
| DIREZIONE | 189 | 63 | 126 | 0 | 0 | 7 |
| SERVIZIO PROTEZIONE CIVILE E SERVIZIO AMMINISTRATIVO | 41 | 15 | 25 | 1 | 0 | 7 |
| DIREZIONE GENERALE - RISORSE UMANE - DIPARTIMENTO SCUOLA, EDUCAZIONE, PROMOZIONE TURISTICA, CULTURA E SPORT | 1150 | 235 | 864 | 50 | 1 | 194 |
| DIREZIONE | 29 | 13 | 16 | 0 | 0 | 5 |
| SERVIZIO SCUOLA ED | 934 | 147 | 739 | 47 | 1 | 156 |

EDUCAZIONE e BIBLIOTECHE

SERVIZIO PROMOZIONE TURISTICA, MUSEI, EVENTI CULTURALI E SPORTIVI
 SERVIZIO INFORMATIZIONE ISTITUZIONALE
 SERVIZIO RISORSE UMANE

| | | | | | |
|-----|----|----|---|---|----|
| 122 | 45 | 75 | 2 | 0 | 17 |
| 8 | 2 | 6 | 0 | 0 | 2 |
| 57 | 28 | 28 | 1 | 0 | 14 |

DIPARTIMENTO SERVIZI E POLITICHE SOCIALI

214 78 131 5 0 31

DIREZIONE
 SERVIZIO SOCIALE COMUNALE

| | | | | | |
|-----|----|----|---|---|----|
| 69 | 26 | 40 | 3 | 0 | 9 |
| 145 | 52 | 91 | 2 | 0 | 22 |

DIPARTIMENTO SERVIZI FINANZIARI, TRIBUTI E PARTECIPAZIONI SOCIETARIE

108 38 66 4 0 32

DIREZIONE

| | | | | | |
|----|---|----|---|---|----|
| 21 | 7 | 14 | 0 | 0 | 12 |
|----|---|----|---|---|----|

ATTIVITA' ECONOMICHE

| | | | | | |
|----|---|----|---|---|---|
| 26 | 9 | 17 | 0 | 0 | 6 |
|----|---|----|---|---|---|

GESTIONE FINANZIARIA FISCALE ED ECONOMALE

| | | | | | |
|----|----|----|---|---|---|
| 26 | 15 | 11 | 0 | 0 | 5 |
|----|----|----|---|---|---|

STRUTTURE SPORTIVE E BALNEARI

| | | | | | |
|----|---|----|---|---|---|
| 26 | 5 | 17 | 4 | 0 | 3 |
|----|---|----|---|---|---|

RISCOSSIONE ENTRATE

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| 9 | 2 | 7 | 0 | 0 | 6 |
|---|---|---|---|---|---|

SEGRETERIA GENERALE

25 16 9 0 0 3

DIREZIONE

| | | | | | |
|----|----|---|---|---|---|
| 20 | 13 | 7 | 0 | 0 | 0 |
|----|----|---|---|---|---|

SERVIZIO AVVOCATURA CIVICA

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| 5 | 3 | 2 | 0 | 0 | 1 |
|---|---|---|---|---|---|

totale 2233 599 1559 74 1 350

Articolazione dei punteggi nelle varie fasce:

| esiti | punteggio | valutati | punteggio | valutati | totale valutati |
|---------------------------------|--------------|----------|-------------|----------|-----------------|
| Performance superiore | >12 =<13,50 | 408 | >13,50 <=16 | 191 | 599 |
| Buona performance | >8 =< 10,5 | 501 | >10,50 <=12 | 1058 | 1559 |
| Performance consona | >4 =< 6,5 | 5 | >6,5 =<8 | 69 | 74 |
| Performance migliorabile | >= -1 =< 1,5 | 0 | >1,50 <=4 | 1 | 1 |
| totale valutati | | | | | 2233 |

Esito per categorie:

| | performance superiore | % su totali 2583 | buona performance | % su totali 2583 | performance consona | % su totali 2583 | performance migliorabile | % su totali 2583 | Totale valutati categoria | non valutabili |
|-------------------------------|-----------------------|------------------|-------------------|------------------|---------------------|------------------|--------------------------|------------------|---------------------------|----------------|
| Categorie A, B e PLS | 136 | 5,27% | 416 | 16,11% | 25 | 0,97% | 1 | 0,04% | 578 | 66 |
| Categorie C e PLA | 347 | 13,43% | 1017 | 39,37% | 47 | 1,82% | 0 | 0,00% | 1411 | 216 |
| Categorie D, PLB e PLC | 116 | 4,49% | 126 | 4,88% | 2 | 0,07% | 0 | 0,00% | 244 | 68 |
| TOTALI | 599 | 23,19% | 1559 | 60,36% | 74 | 2,86% | 1 | 0,04% | 2233 | 350 |

Esito per genere:

| esiti | Valutate/i | Su totale F/M | % su totale |
|--------------------------|-------------|----------------|----------------|
| performance superiore | 418 | 25,71% | 18,72% |
| buona performance | 1155 | 71,03% | 51,72% |
| performance consona | 53 | 3,26% | 2,37% |
| performance migliorabile | 0 | 0,00% | 0,00% |
| TOTALE F | 1626 | 100,00% | |
| performance superiore | 181 | 29,82% | 8,11% |
| buona performance | 404 | 66,56% | 18,09% |
| performance consona | 21 | 3,46% | 0,94% |
| performance migliorabile | 1 | 0,16% | 0,04% |
| TOTALE M | 607 | 100,00% | |
| TOTALE | 2233 | | 100,00% |

REPORT DELLE PERCENTUALI PER FASCE DI MERITO PERIODO 2015-2022

Di seguito una tabella sinottica dell'andamento degli esiti percentuali, a partire dal primo anno di applicazione del *Metodo di misurazione e valutazione della performance individuale*.

| Anno | Performance superiore | Buona performance | Performance consona | Performance migliorabile |
|-------------|-----------------------|-------------------|---------------------|--------------------------|
| 2015 | 13.51% | 82.12% | 4.24% | 0.12% |
| 2016 | 14.08% | 77.35% | 8.50% | 0.08% |
| 2017 | 15.88% | 76.49% | 8.07% | 0.16% |
| 2018 | 21.37% | 71.85% | 6.66% | 0.12% |
| 2019 | 21.50% | 73.38% | 5.01% | 0.12% |
| 2020 | 25.73% | 69.86% | 4.29% | 0.12% |

| | | | | |
|-------------|--------|--------|-------|-------|
| 2021 | 22.87% | 72.53% | 4.46% | 0.13% |
| 2022 | 26,83% | 69,82% | 3,31% | 0,04% |

LA DIRIGENTE DEL SERVIZIO RISORSE UMANE

dott.ssa Manuela SARTORE