



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	69	26	40	3	9
SERVIZIO SOCIALE COMUNALE	145	52	91	2	22

DIPARTIMENTO SERVIZI FINANZIARI, TRIBUTI E PARTECIPAZIONI SOCIETARIE

108	38	66	4	0	32
DIREZIONE	21	7	14	0	12
ATTIVITA' ECONOMICHE	26	9	17	0	6
GESTIONE FINANZIARIA FISCALE ED ECONOMALE	26	15	11	0	5
STRUTTURE SPORTIVE E BALNEARI	26	5	17	4	3
RISCOSSIONE ENTRATE	9	2	7	0	6
SEGRETERIA GENERALE	25	16	9	0	3
DIREZIONE	20	13	7	0	0
SERVIZIO AVVOCATURA CIVICA	5	3	2	0	1
totale	2233	599	1559	74	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