



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

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 2023.

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. I al CCDI individua i seguenti Obiettivi Speciali e di Miglioramento:

FORMAZIONE: con incarichi di

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

PREVENZIONE E SICUREZZA: con incarichi di

1. Addetto alla sicurezza antincendio
2. Addetto al primo soccorso
3. Coordinatore dell'emergenza
4. 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
5. Specifiche responsabilità (diversamente declinate in allegato)

6. Prestazione di lavoro in sede esterna resa da istruttori educativi di ricreatorio/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 premi 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.

Contratto collettivo di Comparto del personale non dirigente. Triennio normativo ed economico 2019-2021

In ottemperanza all'art. 45 del Contratto sopraccitato, con determinazione dirigenziale n. 3328/2023 è stato ricostituito il fondo per la contrattazione decentrata integrativa per l'anno 2023, all'interno del quale le risorse variabili destinate a finanziare anche gli Obiettivi speciali e di miglioramento (OSM) e la performance

individuale e collettiva per l'intero anno 2023 sono state quantificate complessivamente in euro 2.248.712,00.

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	27
FORMAZIONE	Referente per la formazione	0,5	€ 150,00	24
FORMAZIONE	Tutor aziendale per la riqualificazione del personale inidoneo	0,5	€ 150,00	4
PREVENZIONE E SICUREZZA	Addetto alla sicurezza antincendio	0,5	€ 150,00	917
PREVENZIONE E SICUREZZA	Addetto primo soccorso	0,5	€ 150,00	768
PREVENZIONE E SICUREZZA	Coordinatore dell'emergenza	0,5	€ 100,00	175
PREVENZIONE E SICUREZZA	Preposto con nomina	1	€ 300,00	2
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	19
COORDINAMENTO	Coordinamento personale cat.D/PLB/PLC: oltre 8 fino a 14	1	€ 200,00	7
COORDINAMENTO	Coordinamento personale cat.D/PLB/PLC: oltre 14 e fino a 29	1	€ 400,00	4
COORDINAMENTO	Coordinamento personale cat.D/PLB/PLC: oltre 29	1	€ 900,00	21
COORDINAMENTO	Gestione del ruolo di coordinatore pedagogico in diversi contesti quantitativi di complessità: UTENZA FASCIA 2: DA 125 A 250	2	€ 1.040,00	13
COORDINAMENTO	Gestione del ruolo di coordinatore pedagogico in diversi contesti quantitativi di complessità: UTENZA FASCIA 3: > 250	2	€ 1.320,00	10
COORDINAMENTO	Gestione del ruolo di coordinatore pedagogico in diversi contesti quantitativi di complessità: IMMOBILI FASCIA 2: ALMENO 2	2	€ 650,00	7
COORDINAMENTO	Gestione del ruolo di coordinatore pedagogico in diversi contesti quantitativi di complessità: IMMOBILI FASCIA 3: > 2	2	€ 825,00	19
COORDINAMENTO	Gestione del ruolo di coordinatore pedagogico in diversi contesti quantitativi di complessità: SERVIZI FASCIA 2: 2 o 3	2	€ 910,00	20
COORDINAMENTO	Gestione del ruolo di coordinatore pedagogico in diversi contesti quantitativi di complessità: SERVIZI FASCIA 3: > 3	2	€ 1.155,00	1
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	€ 1.000,00	24
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; 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	24

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	215
REQUISITI TECNICI	Responsabile per le verifiche presenza amianto	2	€ 1.000,00	1
REQUISITI TECNICI	Certificatore APE	2	€ 1.000,00	1
REQUISITI TECNICI	Responsabile officine	2	€ 1.000,00	5

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 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 P.O. 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 2023 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.

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 P.O. ed Osservatori/trici con Responsabilità Intermedia (di seguito ORI) per la parte valutativa e la P.O. 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;

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.

- 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° aprile ed il 29 aprile 2023.

b) colloquio intermedio

E' stata data indicazione di procedere con il colloquio intermedio nel periodo dal 1° agosto al 30 settembre 2023. 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 16 febbraio 2024 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 P.O. 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

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 2023 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,

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".

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. 7 richieste di revisione della valutazione ai sensi dell'art. 18 (Procedure di conciliazione) del C.C.D.I. 2017. Di dette istanze una è risutata inaccoglibile, mentre le altre 6 sono state 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. 1 richiesta. Quanto alle 5 richieste rimanenti, 1 è stata accolta con conseguente modifica della valutazione finale da parte del Servizio di appartenenza, mentre riguardo alle altre 4 istanze, ORI e Dirigente di riferimento hanno confermato gli esiti precedentemente attribuiti.

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	2313
non valutati (*)	275
totale astrattamente valutabili	2588

(*) 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	551	35
Categorie C e PLA	1469	187
Categorie D, PLB e PLC	293	53
totale	2313	275

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	113
Funzionari Direttivi/Coordinatori Pedagogici/Categorie PLB e C (con coordinamento)	57
Totale ORI	199

Il periodo valutativo di osservazione della performance si è concluso il 31 dicembre 2023.

Entro il 16 febbraio 2024 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	628	27,15%
buona performance	>8 <=12	1623	70,17%
performance consona	>4 <=8	62	2,68%
performance migliorabile	>=-1 <=4	0	0,00%
totale		2313	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	MIGLIORABILE DIP
DIPARTIMENTO INNOVAZIONE E SERVIZI AL CITTADINO	259	76	175	8	0	29,34%	67,57%	3,08%	0,00 %
DIPARTIMENTO TERRITORIO, AMBIENTE, LAVORI PUBBLICI E PATRIMONIO	286	95	188	3	0	33,22%	65,73%	1,05%	0,00 %
DIPARTIMENTO POLIZIA LOCALE, SICUREZZA E PROTEZIONE CIVILE	264	75	188	1	0	28,41%	71,21%	0,38%	0,00 %
DIREZIONE GENERALE – RISORSE UMANE - DIPARTIMENTO SCUOLA, EDUCAZIONE, PROMOZIONE TURISTICA, CULTURALE E SPORTIVA	1145	269	838	38	0	23,49%	73,19%	3,32%	0,00%
DIPARTIMENTO SERVIZI E POLITICHE SOCIALI	207	66	135	6	0	31,88%	65,22%	2,89%	0,00 %
DIPARTIMENTO SERVIZI FINANZIARI, TRIBUTI, PARTECIPAZIONI, ATTIVITA' ECONOMICHE	125	38	81	6	0	27,94%	59,56%	4,41%	0,00%
SEGRETERIA GENERALE	27	9	18	0	0	33,33%	66,66%	0,00%	0,00%
	2313	628	1623	62	0	27,15%	70,17%	2,68%	0,00%

Focus con evidenza Dipartimenti e correlati Servizi

	VALUTATI	PERF. SUPERIORE	PERF. BUONA	PERF. CONSONA	PERF. MIGLIORABILE	NON VALUTABILI
DIPARTIMENTO INNOVAZIONE E SERVIZI GENERALI	259	76	175	8	0	16
DIREZIONE	30	11	15	4	0	4

SERVIZI DEMOGRAFICI	186	54	129	3	0	9
SERVIZIO APPALTI E CONTRATTI	25	7	18	0	0	2
TRASFORMAZIONE DIGITALE	18	4	13	1	0	1
DIPARTIMENTO TALP	286	95	188	3	0	25
DIREZIONE	24	9	14	1	0	4
SERVIZIO AMBIENTE ED IGIENE URBANA	50	17	32	1	0	2
SERVIZIO EDILIZIA PRIVATA	41	17	24	0	0	1
SERVIZIO EDILIZIA PUBBLICA	27	8	19	0	0	2
SERVIZIO EDILIZIA SCOLASTICA E SPORTIVA	17	8	9	0	0	4
SERVIZIO IMMOBILIARE	27	3	23	1	0	3
SERVIZIO MOBILITA' E TRAFFICO	27	9	18	0	0	2
SERVIZIO PIANIFICAZIONE TERRITORIALE	16	6	10	0	0	1
PROJECT FINANCING	4	2	2	0	0	0
SERVIZIO COORDINAMENTO AMMINISTRATIVO	24	6	18	0	0	3
SERVIZIO STRADE E INFRASTRUTTURE	29	10	19	0	0	3
DIPARTIMENTO POLIZIA LOCALE, SICUREZZA E PROTEZIONE CIVILE	264	75	188	1	0	31
DIREZIONE	200	59	140	1	0	27
SERVIZIO PROTEZIONE CIVILE E SERVIZIO AMMINISTRATIVO	64	16	48	0	0	4
DIREZIONE GENERALE – RISORSE UMANE - DIPARTIMENTO SCUOLA, EDUCAZIONE, PROMOZIONE TURISTICA, CULTURA E SPORT	1145	269	838	38	0	173
DIREZIONE	24	10	13	0	0	5
SERVIZIO SCUOLA ED EDUCAZIONE e BIBLIOTECHE	911	189	690	33	0	146
SERVIZIO PROMOZIONE TURISTICA, MUSEI, EVENTI CULTURALI E SPORTIVI	124	44	80	0	0	13
SERVIZIO INFORMAZIONE ISTITUZIONALE	10	3	6	1	0	1
SERVIZIO RISORSE UMANE	76	23	49	4	0	8
DIPARTIMENTO SERVIZI E POLITICHE SOCIALI	207	66	135	6	0	19
DIREZIONE	64	24	38	2	0	11
SERVIZIO SOCIALE COMUNALE	143	42	97	4	0	8

DIPARTIMENTO SERVIZI FINANZIARI, TRIBUTI E PARTECIPAZIONI SOCIETARIE	125	38	81	6	0	11
DIREZIONE	24	8	14	2	0	3
ATTIVITA' ECONOMICHE	31	9	22	0	0	2
GESTIONE FINANZIARIA FISCALE ED ECONOMALE	32	13	19	0	0	2
STRUTTURE SPORTIVE E BALNEARI	29	5	20	4	0	1
RISCOSSIONE ENTRATE	9	3	6	0	0	3
SEGRETERIA GENERALE	27	9	18	0	0	0
DIREZIONE	22	7	15	0	0	0
SERVIZIO AVVOCATURA CIVICA	5	2	3	0	0	0
totale	2313	628	1623	62	0	275

Articolazione dei punteggi nelle varie fasce:

esiti	punteggio	valutati	punteggio	valutati	totale valutati
Performance superiore	>12 =<13,50	410	>13,50 <=16	218	628
Buona performance	>8 =< 10,5	524	>10,50 <=12	1099	1623
Performance consona	>4 =< 6,5	5	>6,5 =<8	57	62
Performance migliorabile	>= -1 =< 1,5	0	>1,50 <=4	0	0
totale valutati					2313

Esito per categorie:

	performance superiore	% su totali 2588	buona performance	% su totali 2588	performance consona	% su totali 2588	performance migliorabile	% su totali 2588	Totale valutati categoria	non valutabili
Categorie A, B e PLS	121	4,67%	401	15,49%	29	1,12%	0	0,00%	551	35
Categorie C e PLA	391	15,11%	1047	40,45%	31	1,20%	0	0,00%	1469	187
Categorie D, PLB e PLC	116	4,48%	175	6,76%	2	0,08%	0	0,00%	293	53
TOTALI	628	24,27%	1623	62,71%	62	2,39%	0	0,00%	2313	275

Esito per genere:

esiti	Valutate/i	Su totale F/M	% su totale
performance superiore	440	26,75%	19,00%
buona performance	1164	70,76%	50,32%
performance consona	41	2,49%	1,77%
performance migliorabile	0	0,00%	0,00%
TOTALE F	1645	100,00%	
performance superiore	188	28,15%	8,12%
buona performance	459	68,71%	19,84%
performance consona	21	3,14%	0,91%
performance migliorabile	0	0,00%	0,00%
TOTALE M	668	100,00%	
TOTALE	2313		100,00%

**REPORT DELLE PERCENTUALI PER FASCE DI MERITO
PERIODO 2015-2023**

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%
2023	27,15%	70,17%	2,68%	0,00%

LA DIRIGENTE DEL SERVIZIO RISORSE UMANE

dott.ssa Manuela SARTORE