



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 2024.

Gli Obiettivi Speciali di Miglioramento nel Contratto Collettivo Decentrato Integrativo 2022-2024

In data 12 dicembre 2024, 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 deliberazione giunta numero 700 del 9 dicembre 2024, immediatamente esecutiva, è stato sottoscritto il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (CCDI) 2022-2024.

Relativamente agli Obiettivi Speciali di Miglioramento (OSM), l'articolo 13 comma 9 disciplina che, dall'entrata in vigore del contratto di cui trattasi, non saranno più riconosciuti gli Obiettivi Speciali di Miglioramento "Formatore ai sensi del Regolamento per la Formazione interna" e "Tutor aziendale per la riqualificazione del personale inidoneo".

Per quanto non disciplinato nel contratto sopracitato si continua a fare riferimento all' articolo 5 e all'allegato 1 del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo 2019-2021.

Gli Obiettivi Speciali di Miglioramento nel Contratto Collettivo Decentrato Integrativo 2019-2021

L'articolo 5 prevede che:

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).

Il richiamato allegato 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
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 categoria B/C/PLA
2. Coordinamento personale categoria 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

Assegnazione degli Obiettivi Speciali di Miglioramento nell'anno 2024

Di seguito si riporta con visualizzazione sintetica il dettaglio dell'assegnazione numerica degli OSM nel corso del 2024, 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	17
FORMAZIONE	Referente per la formazione	0,5	€ 150,00	31
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	1128
PREVENZIONE E SICUREZZA	Addetto primo soccorso	0,5	€ 150,00	1103
PREVENZIONE E SICUREZZA	Coordinatore dell'emergenza	0,5	€ 100,00	172
PREVENZIONE E SICUREZZA	Preposto con nomina	1	€ 300,00	26
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	21
COORDINAMENTO	Coordinamento personale cat.D/PLB/PLC: oltre 8 fino a 14	1	€ 200,00	5
COORDINAMENTO	Coordinamento personale cat.D/PLB/PLC: oltre 14 e fino a 29	1	€ 400,00	3
COORDINAMENTO	Coordinamento personale cat.D/PLB/PLC: oltre 29	1	€ 900,00	28
COORDINAMENTO	Gestione del ruolo di coordinatore pedagogico in diversi contesti quantitativi di complessità: UTENZA FASCIA 2: DA 125 A 250	2	€ 1.040,00	16
COORDINAMENTO	Gestione del ruolo di coordinatore pedagogico in diversi contesti quantitativi di complessità: UTENZA FASCIA 3: > 250	2	€ 1.320,00	12

COORDINAMENTO	Gestione del ruolo di coordinatore pedagogico in diversi contesti quantitativi di complessità: IMMOBILI FASCIA 2: ALMENO 2	2	€ 650,00	8
COORDINAMENTO	Gestione del ruolo di coordinatore pedagogico in diversi contesti quantitativi di complessità: IMMOBILI FASCIA 3: > 2	2	€ 825,00	21
COORDINAMENTO	Gestione del ruolo di coordinatore pedagogico in diversi contesti quantitativi di complessità: SERVIZI FASCIA 2: 2 o 3	2	€ 910,00	23
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	13
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 categoria C: coordinamento dei rapporti con tesoreria del Comune per ordinativi informatici degli incassi e dei pagamenti (SIO-PE); referenti di struttura (supporto al coordinamento pedagogico) con funzione di raccordo e collegamento per più di 3 strutture educative/scolastiche	1	€ 1.000,00	32
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	159
REQUISITI TECNICI	Responsabile per le verifiche presenza amianto	2	€ 1.000,00	2
REQUISITI TECNICI	Certificatore APE	2	€ 1.000,00	1
REQUISITI TECNICI	Responsabile officine	2	€ 1.000,00	4

Il fondo per la contrattazione decentrata integrativa

Ai sensi dell'articolo numero 45 del Contratto Collettivo Regionale di Comparto del personale non dirigente per il triennio normativo ed economico 2019 – 2021, sottoscritto in data 19/07/2023, con determinazione dirigenziale numero 798/2024, rettificata con determinazione dirigenziale numero 852/2024, è stato costituito il

fondo per la contrattazione decentrata integrativa per l'anno 2024, 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 2024 sono state quantificate complessivamente in euro 1.702.800,00.

Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance: articoli 4, 5, 6 del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo 2022-2024

Ai sensi dell'articolo 4 del CCDI 2022 - 2024, l'erogazione degli emolumenti legati al raggiungimento degli obiettivi individuali ed organizzativi sono effettuate con riguardo alla presenza effettiva in servizio dei dipendenti.

Ai fini del presente articolo sono considerati presenza effettiva: le giornate in cui vi sia stata prestazione lavorativa per almeno il 50% del dovuto giornaliero; la prestazione lavorativa resa in modalità agile; le ferie; i riposi per festività soppresse; le giornate a disposizione.

Sono inoltre equiparate alla presenza effettiva:

- l'astensione di maternità obbligatoria;
- i permessi retribuiti Legge 104/92;
- congedo per le donne vittima di violenza di genere;
- il permesso per donazione sangue, emoderivati e midollo osseo;
- infortunio;
- malattia professionale e per causa di servizio;
- assenze per terapie salvavita.

I dipendenti assenti dal lavoro per un periodo superiore a 180 giorni nell'anno di valutazione in ragione delle fattispecie equiparate alla presenza effettiva di cui al comma precedente, conseguiranno la valutazione corrispondente al valore più alto del giudizio consono previsto dal sistema di valutazione di Ente, fatta salva l'eventuale va-

lutazione superiore attribuita al valutatore per il periodo di effettivo servizio.

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

I dipendenti a tempo determinato concorrono all'assegnazione dei premi correlati alla performance organizzativa ed individuale se i relativi contratti di lavoro prevedono una durata di almeno 6 mesi, anche non continuativi, nel corso dell'anno solare di riferimento, in base alla presenza effettiva come previsto dall'articolo 4.

L'articolo 5 del CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO 2022-2024, rubricato Performance organizzativa, declina quanto segue:

1. Le risorse destinate alla performance organizzativa vengono erogate in base alla presenza effettiva (come prevista dall'art.4) e al raggiungimento degli obiettivi della struttura dirigenziale di ultima assegnazione nell'anno di riferimento, 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, esclusi gli incarichi di Posizione Organizzativa, che hanno ricevuto una valutazione individuale in base ai seguenti coefficienti di qualifica:

1. Categoria A: 1,00
2. Categoria B: 1,10
3. Categoria C: 1,20
4. Categoria D: 1,30

L'articolo 6 del CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO 2022-2024, denominato Performance individuale, stabilisce quanto segue:

1. Non è prevista una presenza effettiva minima nell'anno di riferimento per il riconoscimento dei premi correlati alla performance individuale. In ogni caso la valutazione finale effettuata dal dirigente competente non può prescindere

dall'effettivo apporto partecipativo al raggiungimento degli obiettivi individuali e dei risultati prefissati che giustificano l'erogazione del compenso.

2. I premi correlati alla performance individuale vengono erogati ai dipendenti, esclusi gli incarichi di Posizione Organizzativa, che hanno ricevuto valutazione individuale con giudizio finale pari ad almeno "performance consona", in base alla presenza effettiva (come prevista dall'articolo 4) ed in proporzione al punteggio ottenuto in sede di valutazione finale come calcolato dall'algoritmo di calcolo previsto dal sistema in uso.

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 numero 503 datata 18/11/2013 ha introdotto in fase sperimentale la valutazione delle performance individuale nel settembre dell'anno 2015 in ottemperanza al Decreto Legislativo numero 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 Posizioni Organizzative (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 dif-

ferenti 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 numero 717 datata 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 2024 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" (approvato con delibera giuntale 503/2013 e delibera giuntale 717/2016) e in applicazione del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo 2019 – 2021 e del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo 2022-2024.

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:

1. 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.

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

A obiettivi e competenze, per le quali si rimanda al dizionario delle competenze presente nel "Metodo" sono stati attribuiti dei pesi in base alla caratteristica della posizione, alla natura degli obiettivi e alla strategia dell'Ente.

La formalizzazione della consegna della così detta "scheda obiettivi" ai valutati prevista indicativamente entro il 15 marzo 2024.

b) colloquio intermedio

E' stata data indicazione di procedere con il colloquio intermedio nel periodo dal 15 maggio al 31 luglio 2024. 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 28 febbraio 2025 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 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, 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 2024 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 signora Paola Morsellino.

c) gestione ricorsi – Collegio di Conciliazione

Sono pervenute 3 richieste di revisione della valutazione ai sensi dell'articolo 18 (Procedure di conciliazione) del C.C.D.I. 2017 - 2019. Dette istanze 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'articolo 7, comma 3 del Decreto Legislativo 150/2009.

Il Collegio, chiamato a pronunciarsi sulla correttezza degli aspetti procedurali, ha esaminato dettagliatamente le varie fasi del processo, dichiarando inaccoglibili 2 richieste. La terza è stata accolta con conseguente modifica della valutazione finale da parte del Servizio di appartenenza.

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	2537
non valutati	87
totale astrattamente valutabili	2624

Con l'espressione "non valutati" si intende tutti i dipendenti che non rientrano nei casi previsti dagli articoli 4 e 6 del CCDI 2022-2024

Tipologia	n° valutati	n° non valutati
Categorie A, B e PLS	578	0
Categorie C e PLA	1582	87
Categorie D, PLB e PLC	377	0
totale	2537	87

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 203.

Tipologia	n°
Dirigenti di Dipartimento e di Servizio	29
Responsabili di PO	122
Funzionari Direttivi/Coordinatori Pedagogici/Categorie PLB e C (con coordinamento)	52
Totale ORI	203

Il periodo valutativo di osservazione della performance si è concluso il 31 dicembre 2024.

Entro il 28 febbraio 2025 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	711	28,03%
buona performance	>8 <=12	1717	67,68%
performance consona	>4 <=8	101	3,98%
performance migliorabile	>=-1 <=4	8	0,31%
totale		2537	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	272	83	187	2	0	30,51%	68,75%	0,74%	0,00 %
DIPARTIMENTO TERRITORIO, AMBIENTE, LAVORI PUBBLICI E PATRIMONIO	336	92	230	14	0	27,38%	68,45%	4,17%	0,00 %
DIPARTIMENTO POLIZIA LOCALE, SICUREZZA E PROTEZIONE CIVILE	292	82	202	5	3	28,08%	69,18%	1,71%	1,02 %
DIREZIONE GENERALE – RISORSE UMANE - DIPARTIMENTO SCUOLA, EDUCAZIONE, PROMOZIONE TURISTICA, CULTURALE E SPORTIVA	1229	332	828	65	4	27,01%	67,37%	5,29%	0,33%
DIPARTIMENTO SERVIZI E POLITICHE SOCIALI	230	72	151	7	0	31,30%	65,65%	3,04%	0,00 %
DIPARTIMENTO SERVIZI FINANZIARI, TRIBUTI, PARTECIPAZIONI, ATTIVITA' ECONOMICHE	152	42	102	8	0	27,63%	67,11%	5,26%	0,00%
SEGRETERIA GENERALE	26	8	17	0	1	30,77%	65,38%	0,00%	3,84%
	2537	711	1717	101	8	28,02%	67,68%	3,98%	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	274	83	187	2	0	2
DIREZIONE	25	5	18	2	0	0
SERVIZI DEMOGRAFICI	198	61	133	2	0	2
SERVIZIO APPALTI E CONTRATTI	24	5	19			
TRASFORMAZIONE DIGITALE	18	5	13	0	0	0
DIPARTIMENTO TALP	336	92	230	14	0	0
DIREZIONE	25	5	18	2	0	0
SERVIZIO AMBIENTE ED IGIENE URBANA	55	17	36	2	0	0
SERVIZIO EDILIZIA PRIVATA	47	14	30	3	0	0
SERVIZIO EDILIZIA PUBBLICA	28	7	19	2	0	0
SERVIZIO EDILIZIA SCOLASTICA	32	7	24	1	0	0

STICA E SPORTIVA						
SERVIZIO IMMOBILIARE	34	8	25	1	0	0
SERVIZIO MOBILITA' E TRAFFICO	30	9	21	0	0	0
SERVIZIO PIANIFICAZIONE TERRITORIALE	19	6	13	0	0	0
PROJECT FINANCING	7	1	6	0	0	0
SERVIZIO COORDINAMENTO AMMINISTRATIVO	29	8	18	3	0	0
SERVIZIO STRADE E INFRASTRUTTURE	30	10	20	0	0	0
DIPARTIMENTO POLIZIA LOCALE, SICUREZZA E PROTEZIONE CIVILE	293	82	202	5	3	1
DIREZIONE	221	63	155	3	0	0
SERVIZIO PROTEZIONE CIVILE E SERVIZIO AMMINISTRATIVO	72	19	47	2	3	1
DIREZIONE GENERALE - RISORSE UMANE - DIPARTIMENTO SCUOLA, EDUCAZIONE, PROMOZIONE TURISTICA, CULTURA E SPORT	1313	332	828	65	4	84
DIREZIONE	29	12	16	1	0	0
SERVIZIO SCUOLA ED EDUCAZIONE e BIBLIOTECHE	1049	249	663	53	2	82
SERVIZIO PROMOZIONE TURISTICA, MUSEI, EVENTI CULTURALI E SPORTIVI	133	41	88	2	0	2
SERVIZIO INFORMAZIONE ISTITUZIONALE	10	4	6	0	0	0
SERVIZIO RISORSE UMANE	92	26	55	9	2	0
DIPARTIMENTO SERVIZI E POLITICHE SOCIALI	230	72	151	7	0	0
DIREZIONE	72	20	47	5	0	0
SERVIZIO SOCIALE COMUNALE	158	52	104	2	0	0
DIPARTIMENTO SERVIZI FINANZIARI, TRIBUTI E PARTECIPAZIONI SOCIETARIE	152	42	102	8	0	0
DIREZIONE	30	7	20	3	0	0
ATTIVITA' ECONOMICHE	41	10	29	2	0	0
GESTIONE FINANZIARIA FISCALE ED ECONOMALE	38	16	22	0	0	0
STRUTTURE SPORTIVE E BALNEARI	30	6	21	3	0	0
RISCOSSIONE ENTRATE	13	3	10	0	0	0
SEGRETERIA GENERALE	26	8	17	0	1	0
DIREZIONE	22	7	14	0	1	0
SERVIZIO AVVOCATURA CIVICA	4	1	3	0	0	0

Articolazione dei punteggi nelle varie fasce:

esiti	punteggio	valutati	punteggio	valutati	totale valutati
Performance superiore	>12 =<13,50	383	>13,50 <=16	328	711
Buona performance	>8 =< 10,5	463	>10,50 <=12	1254	1717
Performance consona	>4 =< 6,5	15	>6,5 =<8	86	101
Performance migliorabile	>= -1 =< 1,5	0	>1,50 <=4	8	8
totale valutati					2537

Esito per categorie:

	performance superiore	% su totali 2624	buona performance	% su totali 2624	performance consona	% su totali 2624	performance migliorabile	% su totali 2624	Totale valutati categoria	non valutabili
Categorie A, B e PLS	118	4,50%	408	15,55%	51	1,94%	1	0,04%	578	0
Categorie C e PLA	427	16,27%	1104	42,07%	44	1,64%	7	0,30%	1582	87
Categorie D, PLB e PLC	166	6,32%	205	7,81%	6	0,23%	0	0,00%	377	0
TOTALI	711	27,09%	1717	65,43%	101	3,85%	8	0,30%	2537	87

Esito per genere:

esiti	Valutate/i	Su totale F/M	% su totale
performance superiore	502	27,75%	19,79%
buona performance	1235	68,26%	48,68%
performance consona	66	3,65%	2,60%
performance migliorabile	6	0,33%	0,23%
TOTALE F	1809	100,00%	
performance superiore	209	28,71%	8,24%
buona performance	482	66,21%	19,00%
performance consona	35	4,81%	1,38%
performance migliorabile	2	0,27%	0,08%
TOTALE M	728	100,00%	
TOTALE	2537		100,00%

REPORT DELLE PERCENTUALI PER FASCE DI MERITO PERIODO 2015-2024

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%
2024	28,03%	67,68%	3,98%	0,31%

LA DIRIGENTE DEL SERVIZIO RISORSE UMANE

dottorssa Manuela SARTORE