



**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 2025**

**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 idoneo".

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. Referente per la formazione

**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

## Assegnazione degli Obiettivi Speciali di Miglioramento nell'anno 2025

Di seguito si riporta, con visualizzazione sintetica, il dettaglio dell'assegnazione numerica degli OSM nel corso del 2025, precisando che alcuni dipendenti hanno ricevuto l'attribuzione di più di un OSM.

AREA RIF OSM	DESCRIZIONE	PESO	IMPORTO MAX	N. ASSEGNATARI
FORMAZIONE	Referente per la formazione	0,5	€ 150,00	25
PREVENZIONE E SICUREZZA	Addetto alla sicurezza antincendio	0,5	€ 150,00	1024
PREVENZIONE E SICUREZZA	Addetto primo soccorso	0,5	€ 150,00	1003
PREVENZIONE E SICUREZZA	Coordinatore dell'emergenza	0,5	€ 100,00	174
PREVENZIONE E SICUREZZA	Preposto con nomina	1	€ 300,00	51
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	24
COORDINAMENTO	Coordinamento personale cat.D/PLB/PLC: oltre 8 fino a 14	1	€ 200,00	6
COORDINAMENTO	Coordinamento personale cat.D/PLB/PLC: oltre 14 e fino a 29	1	€ 400,00	5
COORDINAMENTO	Coordinamento personale cat.D/PLB/PLC: oltre 29	1	€ 900,00	24
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	14
COORDINAMENTO	Gestione del ruolo di coordinatore pedagogico in diversi contesti quantitativi di complessità: IMMOBILI FASCIA 2: ALMENO 2	2	€ 650,00	12
COORDINAMENTO	Gestione del ruolo di coordinatore pedagogico in diversi contesti quantitativi di complessità: IMMOBILI FASCIA 3: > 2	2	€ 825,00	17
COORDINAMENTO	Gestione del ruolo di coordinatore pedagogico in diversi contesti quantitativi di complessità: SERVIZI FASCIA 2: 2 o 3	2	€ 910,00	22
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	14
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.); referenti di struttura (supporto al coordinamento pedagogico) con funzione di raccordo e collegamento per più di 3 strutture educative/scolastiche	1	€ 1.000,00	29
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	155
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	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 708/2025, è stato costituito il fondo per la contrattazione decentrata integrativa per l'anno 2025, all'interno del quale le risorse variabili destinate a finanziare anche gli Obiettivi speciali di miglioramento (OSM) e la performance individuale e collettiva per l'intero anno 2025 sono state quantificate complessivamente in euro 1.710.720,00.

### **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 terapia 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 valutazione 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 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 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"<sup>1</sup> e in applicazione del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo<sup>2</sup>.

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:

**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.<sup>3</sup>

A obiettivi e competenze sono stati attribuiti dei pesi in base alla caratteristica della

---

<sup>1</sup> I) "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" (Delibera Giunta 503/2013; Delibera Giunta 717/2016).

<sup>2</sup> cfr. Contratto Collettivo Decentrato Integrativo 2019-2021 e il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo 2022-2024

<sup>3</sup> L'obiettivo si compone di un obiettivo generale, di un indicatore, e di un *target*.

posizione, alla natura degli obiettivi e alla strategia dell'Ente.<sup>4</sup>

La formalizzazione della consegna della così detta "scheda obiettivi" ai valutati prevista indicativamente entro il 31 marzo 2025.

### **b) colloquio intermedio**

E' stata data indicazione di procedere con il colloquio intermedio nel periodo dal 15 maggio al 31 luglio 2025. 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 2026 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) attività di formazione ed informazione rivolta a Dirigenti, Responsabili ed ORI;
- c) collaborazione con la psicologa del lavoro dell'Ente;
- d) gestione amministrativa dei ricorsi;
- e) raccolta e analisi dei dati, valutazione finale e comunicazione dei risultati.

---

<sup>4</sup>) Si rimanda al dizionario delle competenze presente nel "Metodo".

### **a) monitoraggio costante 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](http://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 – P.O. 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) Per aiutare Dirigenti, Responsabili ed ORI nel processo di valutazione, è stato fornito materiale di supporto audio visivo ed informatico, elaborato dalla Dirigente del Servizio Risorse Umane e dalla Posizione Organizzativa Gestione Economica; inoltre sono stati organizzati degli incontri formativi ed informativi, volti ad illustrare le novità apportate dal nuovo Contratto Decentrato Integrativo e le modalità per riconoscere gli Obiettivi Speciali di Miglioramento legati alla sicurezza sul posto di lavoro.

### **c) collaborazione con la psicologa del lavoro dell'Ente;**

Anche per l'anno 2025 la dottoressa Luis, Psicologa del lavoro dell'Ente, ha supportato i diversi interlocutori interni per meglio far comprendere il significato del loro agire nel contesto dell'assegnazione degli obiettivi, sino alla valutazione finale.

### **d) gestione ricorsi – Collegio di Conciliazione**

Sono pervenute 2 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 entrambe le richieste.

#### **e) 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:

<b>valutati</b>	2505
non valutati (*)	88
<b>totale astrattamente valutabili</b>	2593

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

<b>Tipologia</b>	<b>n° valutati</b>	<b>n° non valutati</b>
Categorie A, B e PLS	550	2
Categorie C e PLA	1583	84
Categorie D, PLB e PLC	372	2
<b>totale</b>	2505	88

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 215.

<b>Tipologia</b>	<b>n°</b>
------------------	-----------

Dirigenti di Dipartimento e di Servizio	30
Responsabili di PO	126
Funzionari Direttivi/Coordinatori Pedagogici/Categorie PLB e C (con coordinamento)	59
<b>Totale ORI</b>	<b>215</b>

Il periodo valutativo di osservazione della performance si è concluso il 31 dicembre 2025.

Entro il 15 febbraio 2026 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	736	29,38%
buona performance	>8 <=12	1703	67,98%
performance consona	>4 <=8	63	2,52%
performance migliorabile	>=-1 <=4	3	0,12%
<b>totale</b>		<b>2505</b>	<b>100,00%</b>

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	272	82	188	2	0	30,15%	69,12%	0,73%	0,00 %
DIPARTIMENTO TERRITORIO, AMBIENTE, LAVORI PUBBLICI E PATRIMONIO	312	106	201	5	0	33,98%	64,42%	1,60%	0,00 %
DIPARTIMENTO POLIZIA LOCALE, SICUREZZA E PROTEZIONE CIVILE	292	85	205	1	1	29,11%	70,21%	0,34%	0,34 %
DIREZIONE GENERALE – RISORSE UMANE - DIPARTIMENTO SCUOLA, EDUCAZIONE, PROMOZIONE TURISTICA, CULTURALE E SPORTIVA	1222	334	844	42	2	27,33%	69,07%	3,44%	0,16%

DIPARTIMENTO SERVIZI E POLITICHE SOCIALI	231	71	153	7	0	30,74%	66,23%	3,03%	0,00 %
DIPARTIMENTO SERVIZI FINANZIARI, TRIBUTI, PARTECIPAZIONI, ATTIVITA' ECONOMICHE	149	51	92	6	0	34,22%	61,75%	4,03%	0,00%
SEGRETERIA GENERALE	27	7	20	0	0	25,93%	74,07%	0,00%	0,00%
<b>Totali</b>	<b>2505</b>	<b>736</b>	<b>1703</b>	<b>63</b>	<b>3</b>	<b>29,38%</b>	<b>67,98%</b>	<b>2,52%</b>	<b>0.12%</b>

## Focus con evidenza Dipartimenti e correlati Servizi

	VALUTATI	PERF. SUPERIORE	PERF. BUONA	PERF. CONSONA	PERF. MIGLIORABILE	NON VALUTABILI
<b>DIPARTIMENTO INNOVAZIONE E SERVIZI GENERALI</b>	272	82	188	2	0	1
DIREZIONE	28	6	22	0	0	0
SERVIZI DEMOGRAFICI	204	69	134	1	0	1
SERVIZIO APPALTI E CONTRATTI	21	6	15	0	0	0
TRASFORMAZIONE DIGITALE	19	1	17	1	0	0
<b>DIPARTIMENTO TALP</b>	312	106	201	5	0	1
DIREZIONE	13	3	10	0	0	0
SERVIZIO AMBIENTE ED IGIENE URBANA	56	17	38	1	0	0
SERVIZIO EDILIZIA PRIVATA	42	16	26	0	0	0
SERVIZIO EDILIZIA PUBBLICA	27	9	18	0	0	1
SERVIZIO EDILIZIA SCOLASTICA E SPORTIVA	30	13	16	1	0	0
SERVIZIO IMMOBILIARE	29	11	18	0	0	0
SERVIZIO MOBILITA' E TRAFFICO	32	12	19	1	0	0
SERVIZIO PIANIFICAZIONE TERRITORIALE	17	6	11	0	0	0
PROJECT FINANCING	10	2	8	0	0	0
SERVIZIO COORDINAMENTO AMMINISTRATIVO	27	7	19	1	0	0
SERVIZIO STRADE E INFRASTRUTTURE	29	10	18	1	0	0
<b>DIPARTIMENTO POLIZIA LOCALE, SICUREZZA E PROTEZIONE CIVILE</b>	292	85	205	1	1	3
DIREZIONE	226	63	162	1	0	3
SERVIZIO PROTEZIONE CIVILE E SERVIZIO AMMINISTRATIVO	66	22	43	0	1	0

<b>DIREZIONE GENERALE - RISORSE UMANE - DI- PARTIMENTO SCUOLA, EDUCAZIONE, PROMO- ZIONE TURISTICA, CUL- TURA E SPORT</b>	1222	334	844	42	2	82
DIREZIONE	28	11	17	0	0	0
SERVIZIO SCUOLA ED EDUCAZIONE e BIBLIO- TECHE	953	251	667	34	1	77
SERVIZIO PROMOZIONE TURISTICA, MUSEI, EVENTI CULTURALI E SPORTIVI	108	35	70	3	0	3
SERVIZIO INFORMA- ZIONE ISTITUZIONALE E OPEN GOVERNMENT	27	6	21	0	0	0
SERVIZIO RISORSE UMANE	96	28	63	4	1	2
SERVIZIO CENTRALE DI PREVENZIONE E PROTE- ZIONE	10	3	6	1	0	0
<b>DIPARTIMENTO SER- VIZI E POLITICHE SO- CIALI</b>	231	71	153	7	0	1
DIREZIONE	72	22	47	3	0	1
SERVIZIO SOCIALE CO- MUNALE	159	49	106	4	0	0
<b>DIPARTIMENTO SER- VIZI FINANZIARI, TRI- BUTI E PARTECIPA- ZIONI SOCIETARIE</b>	149	51	92	6	0	0
DIREZIONE	35	9	23	3	0	0
ATTIVITA' ECONOMICHE GESTIONE FINANZIARIA FISCALE ED ECONO- MALE	31	9	22	0	0	0
40	19	21	0	0	0	
STRUTTURE SPORTIVE E BALNEARI	31	10	18	3	0	0
RISCOSSIONE ENTRATE	12	4	8	0	0	0
<b>SEGRETERIA GENERALE</b>	27	7	20	0	0	0
DIREZIONE	22	5	17	0	0	0
SERVIZIO AVVOCATURA CIVICA	5	2	3	0	0	0
<b>TOTALE</b>	2505	736	1703	63	3	88

Articolazione dei punteggi nelle varie fasce:

esiti	punteggio	valutati	punteggio	valutati	totale valutati
<b>Performance su- periore</b>	>12 =<13,50	406	>13,50 <=16	330	736
<b>Buona perfor- mance</b>	>8 =< 10,50	464	>10,50 <=12	1239	1703
<b>Performance con- sona</b>	>4 =< 6,50	6	>6,50 =<8	57	63

Performance migliorabile	>= -1 =< 1,50	2	>1,50 <=4	1	3
<b>totale valutati</b>					2505

Esito per categorie:

	performance superiore	% su totali 2505	buona performance	% su totali 2505	performance consona	% su totali 2505	performance migliorabile	% su totali 2505	Totale valutati categoria	non valutabili
<b>Categorie A, B e PLS</b>	121	22,00%	397	72,19%	30	5,45%	2	0,36%	550	2
<b>Categorie C e PLA</b>	439	27,73%	1114	70,37%	29	1,83%	1	0,07%	1583	84
<b>Categorie D, PLB e PLC</b>	176	47,31%	192	51,61%	4	1,08%	0	0,00%	372	2
<b>TOTALI</b>	<b>736</b>	<b>29,38%</b>	<b>1703</b>	<b>67,98%</b>	<b>63</b>	<b>2,52%</b>	<b>3</b>	<b>0,12%</b>	<b>2505</b>	<b>88</b>

Esito per genere:

esiti	Valutate/i	Su totale F/M	% su totale
performance superiore	517	29,05%	20,64%
buona performance	1218	68,43%	48,62%
performance consona	44	2,47%	1,76%
performance migliorabile	1	0,05%	0,04%
<b>TOTALE F</b>	<b>1780</b>	<b>100,00%</b>	
performance superiore	219	30,21%	8,74%
buona performance	485	66,89%	19,36%
performance consona	19	2,62%	0,76%
performance migliorabile	2	0,28%	0,08%
<b>TOTALE M</b>	<b>725</b>	<b>100,00%</b>	
<b>TOTALE</b>	<b>2505</b>		<b>100,00%</b>

## REPORT DELLE PERCENTUALI PER FASCE DI MERITO PERIODO 2015-2025

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
<b>2015</b>	13.51%	82.12%	4.24%	0.12%
<b>2016</b>	14.08%	77.35%	8.50%	0.08%
<b>2017</b>	15.88%	76.49%	8.07%	0.16%

<b>2018</b>	21.37%	71.85%	6.66%	0.12%
<b>2019</b>	21.50%	73.38%	5.01%	0.12%
<b>2020</b>	25.73%	69.86%	4.29%	0.12%
<b>2021</b>	22.87%	72.53%	4.46%	0.13%
<b>2022</b>	26,83%	69,82%	3,31%	0,04%
<b>2023</b>	27,15%	70,17%	2,68%	0,00%
<b>2024</b>	28,03%	67,68%	3,98%	0,31%
<b>2025</b>	29.38%	67,98%	2,52%	0,12%

## NOTE

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" (Delibera Giunta 503/2013; Delibera Giunta 717/2016)
2. cfr. Contratto Collettivo Decentrato Integrativo 2019-2021 e il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo 2022-2024
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".

LA DIRIGENTE DEL SERVIZIO RISORSE UMANE

dottoressa Manuela SARTORE