



Provincia di Pesaro e Urbino

RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

ANNO 2011

Approvata con atto di G.P. n.270 del 07/12/2012

Validata dal Presidente del Nucleo di valutazione in data 07/12/2012

A cura di

Direttore Generale
Dott. Marco Domenicucci

Responsabile istruttoria:

Ufficio supporto Direttore Generale
Dott.ssa Bibiana Smerilli

Collaborazione nella fornitura dei dati:

Ufficio statistica
Dott.ssa Paola D'Andrea

Ufficio personale
Funzionario Marzia Cecchini
Istruttore Natalia Sacchi
Collaboratore Claudia Armista
Istruttore Luisa Barzotti

Ufficio ragioneria
Funzionario Stefano Becchetti

Documento scaricabile dalla pagina web del direttore generale:
<http://www.direzione.provincia.pu.it/index.php?id=4702>

INDICE

INTRODUZIONE	pag. 6
PARTE I La struttura politica	
1.1 L'organo esecutivo	pag. 8
1.2 Il consiglio	pag.11
PARTE II Il contesto esterno	
2.1 La popolazione	pag.14
2.2 Il territorio	pag.15
2.3 I 10 bacini omogenei	pag.17
2.4 Le Strutture scolastiche	pag.18
2.5 L'economia insediata	pag.20
2.6 I Dati sul settore turismo	pag.21
2.7 Gli Organismi gestionali	pag.23
PARTE III Il contesto interno	
3.1 La riorganizzazione dell'ente	pag.24
3.2 La struttura organizzativa dell'Ente	pag.25
3.3 I Dati quantitativi relativi al personale interno all'ente	pag.27
3.4 La riduzione delle spese del personale	pag.29
3.5 Incidenza spese per il personale sulle spese correnti	pag.30
PARTE IV La disciplina normativa del ciclo di gestione della Performance	
4.1 La disciplina normativa del ciclo di gestione della Performance	pag.31
PARTE V I documenti della pianificazione, programmazione, gestione e rendicontazione dell'attività 2011	
5.1 Linee di indirizzo del mandato amministrativo 2009/2014	pag.36
5.2 Linee di indirizzo del nuovo piano strategico Provincia 2020	pag.36
5.3 Bilancio di previsione 2011	pag.36

5.4 Piano esecutivo di gestione 2011	pag.37
5.5 Piano dettagliato degli obiettivi 2011	pag.37
5.6 Rendiconto consuntivo 2011	pag.37
5.7 Piano della Performance-Gestione strategica 2011-2020 –Gestione operativa 2012	pag.38

PARTE VI I dati della rendicontazione finanziaria anno 2011

6.1 Quadro generale riassuntivo delle entrate di competenza	pag.39
6.2 Quadro generale riassuntivo delle spese di competenza	pag.40
6.3 Risultato di amministrazione 2011	pag.41
6.4 Conciliazione dei dati finanziari 2011	pag.42

PARTE VII La performance dei dirigenti anno 2011

7.1 La normativa di riferimento	pag.43
7.2 I criteri di valutazione dei dirigenti	pag.44
7.3 I criteri di riparto del fondo	pag.47
7.4 Le valutazioni delle prestazioni dei dirigenti e l'indennità di risultato erogata	pag.48
7.5 I costi dell'indennità di risultato erogata ai dirigenti	pag.50
7.6 La rendicontazione degli obiettivi assegnati ai singoli dirigenti(Si veda Allegato A)	pag. 50

PARTE VIII La performance delle posizioni organizzative anno 2011

8.1 La normativa contrattuale per le posizioni organizzative	pag.51
8.2 I criteri di valutazione delle prestazioni della posizioni organizzative	pag.52
8.3 I criteri di riparto del fondo risultato posizioni organizzative	pag.53
8.4 Le valutazioni delle prestazioni e l'indennità di risultato erogata alle P.o.	pag.54
8.5 I costi dell'indennità di risultato erogata alle posizioni organizzative	pag.55
8.6 Le relazioni delle attività svolte dalle posizioni organizzative (Si veda allegato B)	pag.55

PARTE IX La performance delle alte professionalità anno 2011

9.1 La normativa contrattuale per l'istituzione delle alte professionalità	pag.56
9.2 I criteri di valutazione delle prestazioni della alte professionalità	pag.57
9.3 I criteri di riparto del fondo risultato delle alte professionalità	pag.58
9.4 Le valutazioni delle prestazioni e il risultato erogato alle A.P.	pag.59
9.5 I costi del risultato erogato alle alte professionalità	pag.59
9.6 Le relazioni delle attività svolte dalle alte professionalità (Si veda allegato B)	pag.59

PARTE X La performance dei dipendenti anno 2011

10.1 La normativa di riferimento	pag.60
10.2 I criteri di valutazione delle prestazioni dei dipendenti	pag.61
10.3 I criteri di riparto del fondo produttività dei dipendenti	pag.61
10.4 La produttività erogata ai dipendenti	pag.63
10.5 I costi della produttività erogata ai dipendenti	pag.66
10.5 Gli obiettivi dei dipendenti e la certificazione (Si veda allegatoA)	pag.66

Allegato A

Dirigenti: verifica del raggiungimento degli obiettivi al 31/12/2011

Allegato B

Posizioni organizzative e Alte professionalità: relazioni attività svolte e obiettivi raggiunti al 31/12/ 2011

/

INTRODUZIONE



L'art. 4 del D. Lgs. 150/2009 prevede che le PA "1. Ai fini dell'attuazione dei principi generali di cui all'art. 3, le amministrazioni pubbliche sviluppino, in maniera coerente con i contenuti e con il ciclo della programmazione finanziaria e del bilancio, il ciclo di gestione della performance.

2. Il ciclo di gestione della performance si articola nelle seguenti fasi:

- a) definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori;
- b) collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse;
- c) monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;
- d) misurazione e valutazione delle performance, organizzativa ed individuale;
- e) utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;
- f) rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico – amministrativo, ai vertici delle amministrazioni, nonché ai componenti organi esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi."

L'art. 10, comma 1, lettera a, del D.lgs 150/2009 prevede l'approvazione del Piano della Performance. Quest'ultimo è stato approvato con atto di G.P. n. 137/2012 e si compone di una parte strategica per il periodo 2011-2020 e una parte operativa 2012, quest'ultima sarà oggetto di rendicontazione entro giugno 2013.

L'art. 10 comma 1 lettera b, del D.lgs. 150/2009 prevede l'approvazione di una relazione alla performance e con questo documento non solo si provvede a tale adempimento, ma si è cercato di produrre un elaborato di sintesi che richiamasse i dati delle fasi della programmazione e di gestione degli obiettivi, nonché quella della verifica degli stessi, con i relativi criteri, realizzata dal nucleo di valutazione o dai dirigenti.

Il documento si compone di 10 parti.

Nella Parte I è presentata la struttura politica.

Nella Parte II è individuato il contesto esterno in cui opera l'amministrazione provinciale, le dimensioni del territorio, la struttura demografica e l'economia.

Nella Parte III è delineato il contesto interno operativo, l'organigramma dirigenziale dell'ente, i dati quantitativi e finanziari delle spese del personale.

Nella Parte IV è riportata per intero la normativa del ciclo della performance per comprendere meglio l'origine e le finalità della relazione sulla performance.

Nella parte V sono elencati tutti i documenti di pianificazione, programmazione, gestione e rendicontazione dell'attività 2011 che sono stati presi in considerazione per l'elaborazione della relazione alla performance, di seguito elencati:

- 1)Linee di indirizzo del mandato amministrativo 2009-2014.Sono state approvate con atto di C.P. n. 60/2009;
- 2)Linee di indirizzo del nuovo piano strategico Provincia 2020. Sono state approvata con Delibera di C.P. n.65 del 28/7/2011;
- 2)Bilancio di previsione anno 2011 e relazione revisionale e programmatica, approvati con atto di C.P.n. 13 del 28/02/2011;
- 3)Piano esecutivo di gestione anno 2011,approvato con atto di G.P. n. 43 del 03/03/2011;
- 4)Piano dettagliato degli obiettivi anno 2011, approvato con determina del direttore generale n. 1278 del 04/05/2011;
- 5) Rendiconto consuntivo 2011, approvato con atto consiliare n. 33 del 27/04/2012;
- 6) Piano della Performance, composto da una gestione strategica 2011-2020 e una gestione operativa 2012, è stato approvato con atto di C.P. n. 137/2012.

Nella Parte VI sono riportati i dati della rendicontazione finanziaria estrapolati dal rendiconto consuntivo 2011.

Nelle Parti VII VIII IX sono individuati la normativa di riferimento, i criteri di valutazione, i criteri di riparto dei fondi, le valutazioni finali per l'erogazione di risultato dei dirigenti, posizioni organizzative e alte professionalità, nonché i costi sostenuti.

Nell'allegato A e B sono rispettivamente riportate le relazioni degli obiettivi dei dirigenti e posizioni organizzative e alte professionalità.

La Parte X è dedicata alla performance dei dipendenti.

Il direttore generale insieme al nucleo di valutazione nel corso del 2011 ha monitorato lo stato di avanzamento delle attività e raggiungimento degli obiettivi da parte dei dirigenti. L'attività è stata valutata dal nucleo di valutazione secondo le disposizioni del regolamento del nucleo e il manuale di valutazione dei dirigenti vigente.

Il nucleo di valutazione ha validato il risultato delle P.O. e A.P. e preso atto delle certificazione del risultato da parte dei dirigenti nei confronti dei dipendenti, avendo verificato il raggiungimento degli obiettivi dei dirigenti.

Il Direttore Generale

Dott. Marco Domenicucci

TITOLO I La struttura politica

1.1 L'organo esecutivo

Presidente



Matteo Ricci

Deleghe: Pianificazione territoriale, Aree interne e montagna, Agricoltura, Gestione delle aree protette, Sicurezza, Energie rinnovabili, Turismo, Informazione e Comunicazione, Protezione civile, Politiche giovanili.

tel.: 0721.359 2338 - *e.mail:* matteo.ricci@provincia.ps.it

segreteria: 0721.359 2339 - 2453 - *fax:* 0721.359 2441

Vicepresidente



Davide Rossi

Assessore con funzioni anche di Vice-Presidente: Politiche culturali e valorizzazione beni storici ed artistici

tel.: 0721.359 2317 - *e.mail:* d.rossi@provincia.ps.it

segreteria: 0721.359 2392 - *fax:* 0721.359 2318

Assessore Daniela Ciaroni



Deleghe: Patrimonio, Politiche sociali e Famiglia, Tutela della salute e farmacie, Tutela dei consumatori, Risorse umane, Servizio civile nazionale, Pari opportunità, Volontariato, Randagismo.

tel.: 0721.359 2297 - *e.mail:* d.ciaroni@provincia.ps.it

segreteria: 0721.359 2327 - *fax:* 0721.359 2318

Assessore Massimo Galuzzi



Deleghe: Opere pubbliche, Viabilità, Politiche abitative, Edilizia scolastica, Difesa del suolo, Attività estrattive, Caccia, Tutela della fauna.

tel.: 0721.359 2215 - *e.mail:* ma.galuzzi@provincia.ps.it

segreteria: 0721.359 2370 - *fax:* 0721.359 2350

Assessore Renato Claudio Minardi



Deleghe: Bilancio, Finanze, Trasporti, Mobilità, Polizia provinciale, Commercio, Pesca marittima, Fiere, Mercati ed Enogastronomia, Termalismo, Attività produttive e Cooperazione nazionale.

tel.: 0721.359 2309 - *e.mail:* c.minardi@provincia.ps.it

segreteria: 0721.359 2316 - *fax:* 0721.359 2318

Assessore Alessia Morani



Deleghe: Pubblica istruzione, Integrazione interculturale, Cooperazione internazionale, Educazione alla Pace e alla Legalità.

tel.: 0721.359 2239 - *e.mail:* a.morani@provincia.ps.it

segreteria: 0721.359 2374 - *fax:* 0721.359 2377

Assessore Tarcisio Porto



Deleghe: Ambiente, Beni ambientali, Gestione rifiuti, Educazione ambientale, Inquinamento acque, suolo ed atmosfera, Servizi pubblici locali, Reti informatiche ed innovazione, Politiche comunitarie e Politiche per lo sviluppo locale, Pesca acqua dolce.

tel.: 0721.359 2315 - *e.mail:* t.porto@provincia.ps.it

segreteria: 0721.359 2455 - *fax:* 0721.359 2318

Assessore Massimo Seri



Deleghe: Politiche attive per il lavoro e la Formazione professionale, Attività sportive, Gioco, Sport per tutti, Partecipazione, Rapporti con i cittadini della provincia nel mondo.

tel.: 0721.359 2314 - *e.mail:* m.seri@provincia.ps.it

segreteria: 0721.359 2456 - *fax:* 0721.359 2318

1.2 Il consiglio Provinciale

Gruppo: Partito Democratico

BALDANTONI Giorgio

e-mail: giorgio.baldantoni@gmail.com

GRUPPO: Il Popolo Della Libertà

BALDELLI Antonio

e.mail: antonio.baldelli@libero.it

Gruppo: Partito Democratico

BARTOLUCCI Luca

e-mail: presidente.cons.prov@provincia.ps.it

Gruppo: Lega Nord

CANCELLIERI Giorgio

e-mail: giorgio.cancellieri@libero.it

Gruppo: Partito Democratico

CAPANNA Bruno

e.mail: b.capanna@gmail.com

Gruppo: Partito Democratico

CARLONI Silvana

e.mail: carloni.silvana@libero.it

Gruppo: Partito Democratico

CECCARINI Lorenzo

e.mail: lorenzoceccarini@gmail.com

GRUPPO: Il Popolo Della Libertà

FALCIONI Francesca Maria

e.mail: francescafalcioni@libero.it

Gruppo: Partito Democratico

FORONCHI Franca

e.mail: forolom@inwind.it

GRUPPO: Il Popolo Della Libertà

FOSCHI Elisabetta

e. mail: efoschi@libero.it

Gruppo: Il Popolo della Libertà

GIANNOTTI Roberto

e. mail: r.giannotti@libero.it

Gruppo: Lega Nord

LUNGHI Daniele

e.mail: danielelunghi@tele2.it

Gruppo: Partito Democratico

MAGNANELLI Giuseppe

e-mail: g.magnanelli@ersurb.it

Gruppo: Partito Democratico

MARIOTTI Donato

e-mail: mariotti.donato@gmail.com

Gruppo:Unione di Centro

MEI Marcello

e.mail: marcellomei@alice.it

Gruppo: Partito Democratico

PAPI Domenico

e.mail: domenicopapi@libero.it

Gruppo: Italia Dei Valori

PAPOLINI Massimo

e.mail: massimo.papolini@libero.it

Gruppo: Misto

PASCUCCI Riccardo

e.mail: r.pascucci@comune.pesaro.ps.it

Gruppo: Il Popolo Della Libertà

PERLINI Vladimiro

e-mail: vladimiroperlini@libero.it

Gruppo: Partito Democratico

PERUGINI Katia

e.mail: kperugini@libero.it

Gruppo: Il Popolo della Libertà

ROGNINI Massimo

e.mail: massimo.rognini@gmail.com

Gruppo: Il Popolo della Libertà
ROSSI Giancarlo
e-mail: rossigiancarlolaw@libero.it

Gruppo: Partito Democratico
SANCHIONI Daniele
e-mail: d.sanchioni@cia.it

Gruppo: Rifondazione Comunista
SAVELLI Renzo
e-mail: r.savelli@provincia.ps.it

Gruppo: Partito Democratico
TAGLIOLINI Daniele
e.mail danieletagliolini@libero.it

Gruppo: Partito Democratico
TALE' Federico
e-mail: federicotale74@gmail.com

Gruppo: Il Popolo Della Libertà
TARSI Mattia
e.mail: mattia.tarsi@gmail.com

Gruppo: Partito Democratico
TERENZI Silvia
e.mail: siltere@tin.it

Gruppo: Il Popolo Della Libertà
TOMASSOLI Giulio
e.mail: giulio.tomassoli@tele2.it

Gruppo: Partito Socialista Italiano
VERGARI Gaetano
e. mail: centroartivisive@comune.pesaro.ps.it

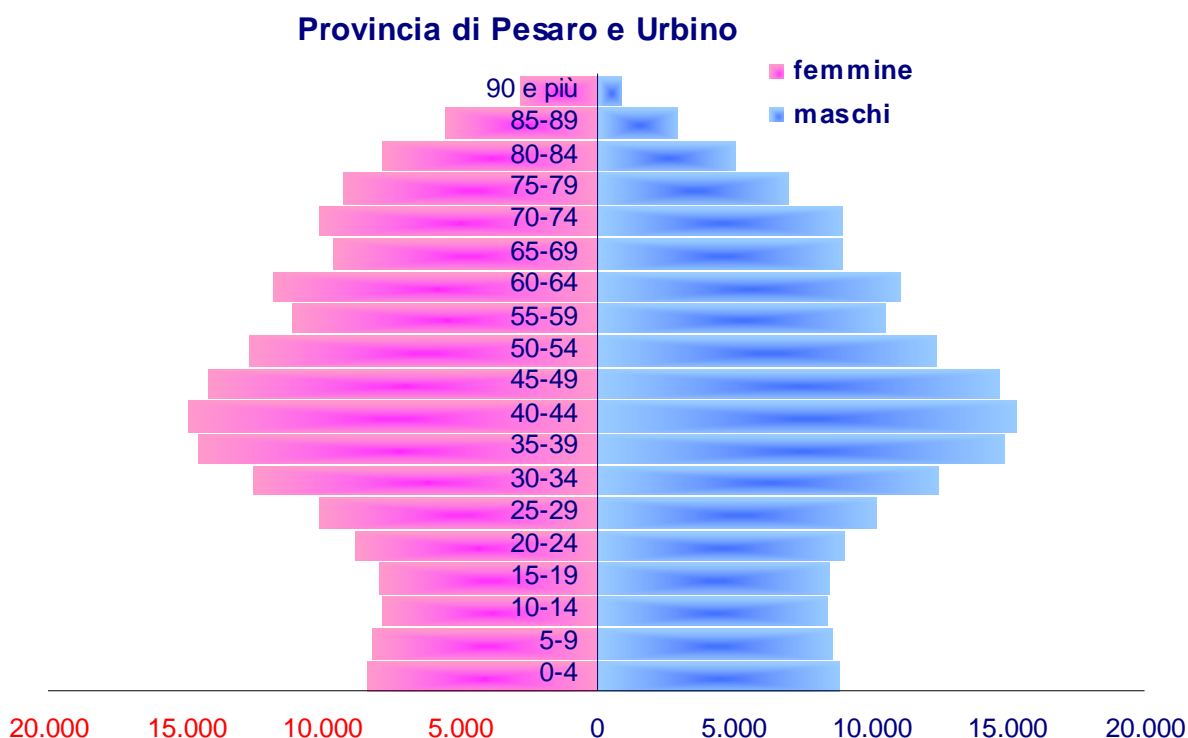
PARTE II Il contesto esterno

2.1 La popolazione

Al 1° gennaio 2011 la popolazione residente nella provincia di Pesaro e Urbino ammonta a 366.963 persone, distribuite in 60 comuni, con un aumento assoluto rispetto al 2010 di 1.175 unità, equivalente ad un incremento relativo dello 0.3%.

La densità media della popolazione è di 143 abitanti per kmq.

In basso è riportata la piramide delle età con la distribuzione della popolazione residente per età e sesso al 1° gennaio 2011 su dati ISTAT (valori assoluti).



La piramide delle età consente una “fotografia istantanea” delle caratteristiche della popolazione, osservandola si notano particolari differenze di genere nelle fasce di età più alte, nelle quali prevale il sesso femminile, ciò indica la presenza di una popolazione anziana.

Inoltre si nota un leggero aumento delle nascite rispetto agli anni precedenti.

La consistenza maggiore della popolazione è quella del corpo centrale, che rappresenta le fasce di età dai 35 ai 49 anni, fasce di età in cui è maggiore l’apporto di popolazione straniera.

La lettura territoriale degli indicatori di struttura mostra una situazione critica in relazione all’indice di vecchiaia per i comuni appartenenti all’entroterra provinciale, in particolare si evidenzia la presenza di un numero elevato di anziani rispetto ai giovani

L’indice di vecchiaia (rapporto tra la popolazione residente con età maggiore o uguale a 65 e quella con età inferiore ai 14 anni) è pari al 157%.

2.2 Il territorio

La provincia di Pesaro occupa una superficie territoriale di 2.564 kmq, è la più grande della Regione Marche.

Il territorio si presenta prevalentemente collinare e montuoso con la catena appenninica che prosegue dal massiccio tosco-emiliano fino alle montagne della Provincia di Ancona: 36 Comuni su 60 sono classificati come totalmente montani.

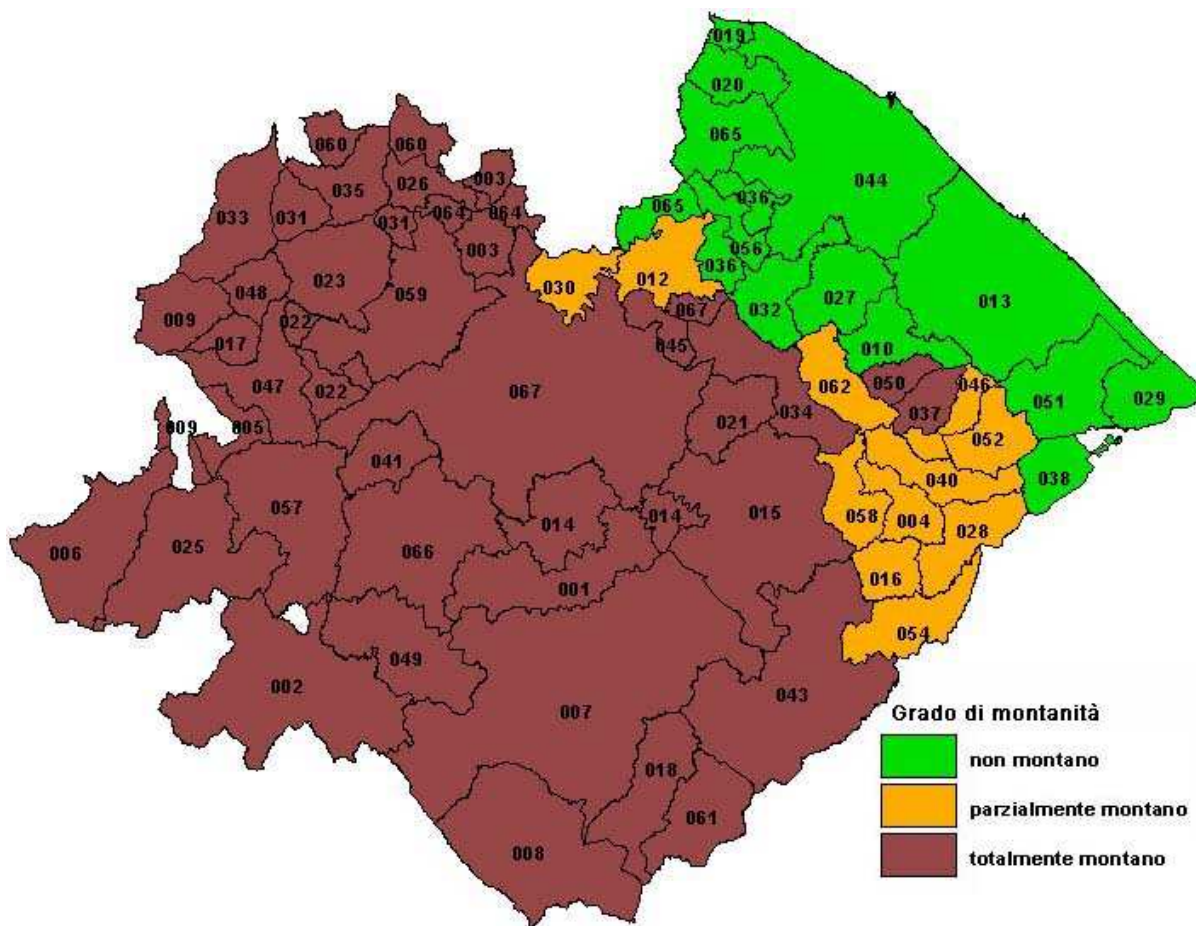
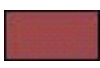




Tabella Codifica

Comuni		
	Comuni totalmente montani	Apecchio, Belforte all'Isauro, Borgo Pace, Cagli, Cantiano, Carpegna, Frontone, Mercatello sul Metauro, Montecopiolo, Piobbico, Sant'Angelo in Vado, Serra Sant'Abbondio
	Comuni parzialmente montani	Barchi, Colbordolo, Fratte Rosa, Mondavio, Montecalvo in Foglia, Orciano di Pesaro, Piagge, San Giorgio di Pesaro, San Lorenzo in Campo, Sant'Ippolito, Serrungarina, Sant'Angelo in Lizzola, Tavullia
	Comuni non montani	Cartoceto, Fano, Gabicce Mare, Gradara, Mombaroccio, Mondolfo, Monteciccardo, Montelabbate, Monte Porzio, Pesaro, San Costanzo

Attualmente sono 60 i Comuni che appartengono alla Provincia di Pesaro e Urbino in quanto, dal 01/01/2010, sette Comuni dell'Alta Val Marecchia sono passati alla Provincia di Rimini (Emilia Romagna).

Interessante risulta la suddivisione dei comuni per zona altimetrica, la quale mostra una prevalenza collinare interna e litoranea ed un'assenza di zone di pianeggianti

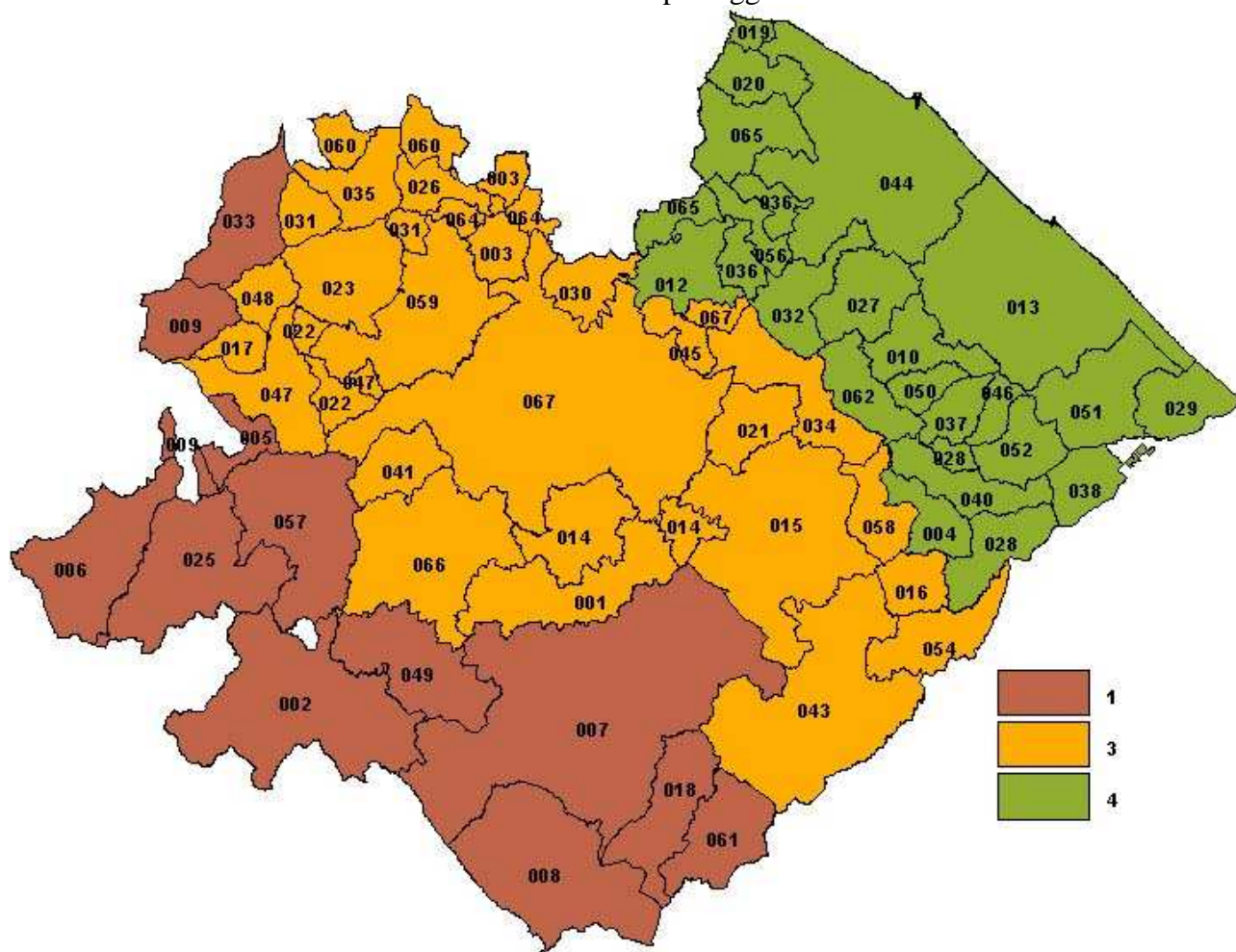



Tabella Codifica

Comuni		
	Montagna interna	Apecchio, Belforte all'Isauro, Borgo Pace, Cagli, Cantiano, Carpegna, Frontone, Mercatello sul Metauro, Montecopiolo, Piobbico, Sant'Angelo in Vado, Serra Sant'Abbondio
	Collina interna	Acqualagna, Auditore, Fermignano, Fossombrone, Fratte Rosa, Frontino, Isola del Piano, Lunano, Macerata Feltria, Mercatino Conca, Montecalvo in Foglia, Monte Cerignone, Montefelcino, Monte Grimano Terme, Peglio, Pergola, Petriano, Piandimeleto, Pietrarubbia, San Lorenzo in Campo, Sant'Ippolito, Sassocorvaro, Sassofeltrio, Tavoleto, Urbania, Urbino
	Collina litoranea	Barchi, Cartoceto, Colbordolo, Fano, Gabicce Mare, Gradara, Mombaroccio, Mondavio, Mondolfo, Monteciccardo, Montelabbate, Montemaggiore al Metauro, Monte Porzio, Orciano di Pesaro, Pesaro, Piagge, Saltara, San Costanzo, San Giorgio di Pesaro, Sant'Angelo in Lizzola, Serrungarina, Tavullia

2.3 I 10 bacini omogenei

In questa carta sono riportati i 10 bacini omogenei nei quali il territorio provinciale è stato suddiviso nelle linee del Piano strategico “Provincia 2020”.

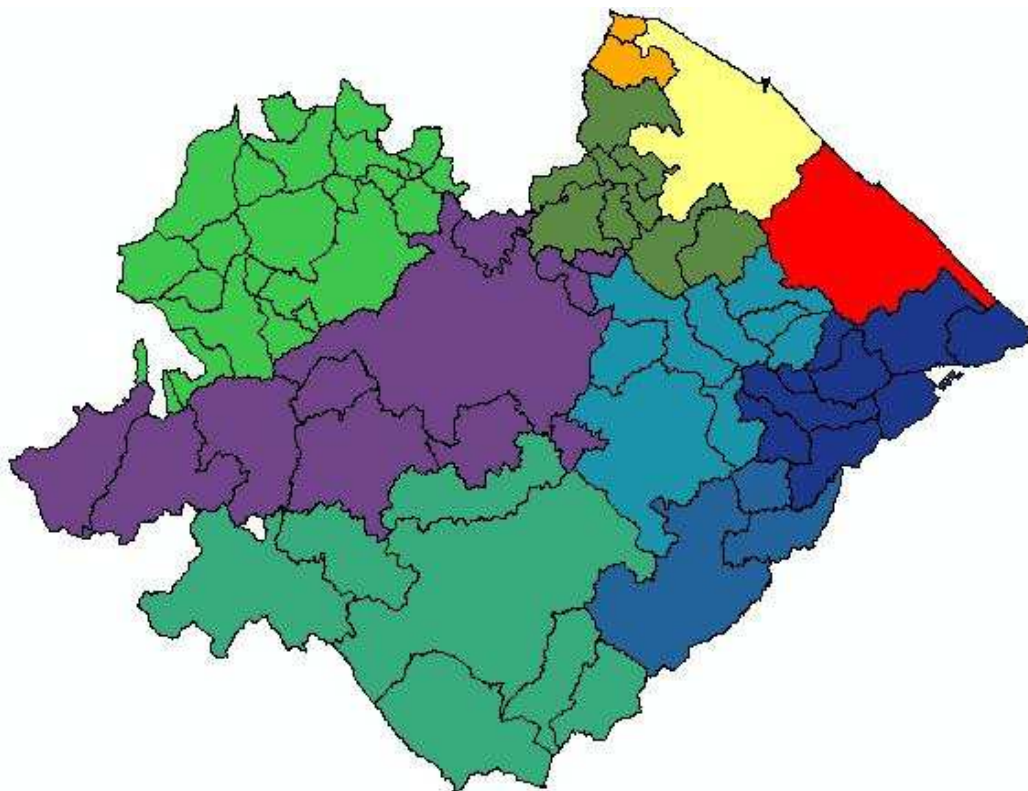









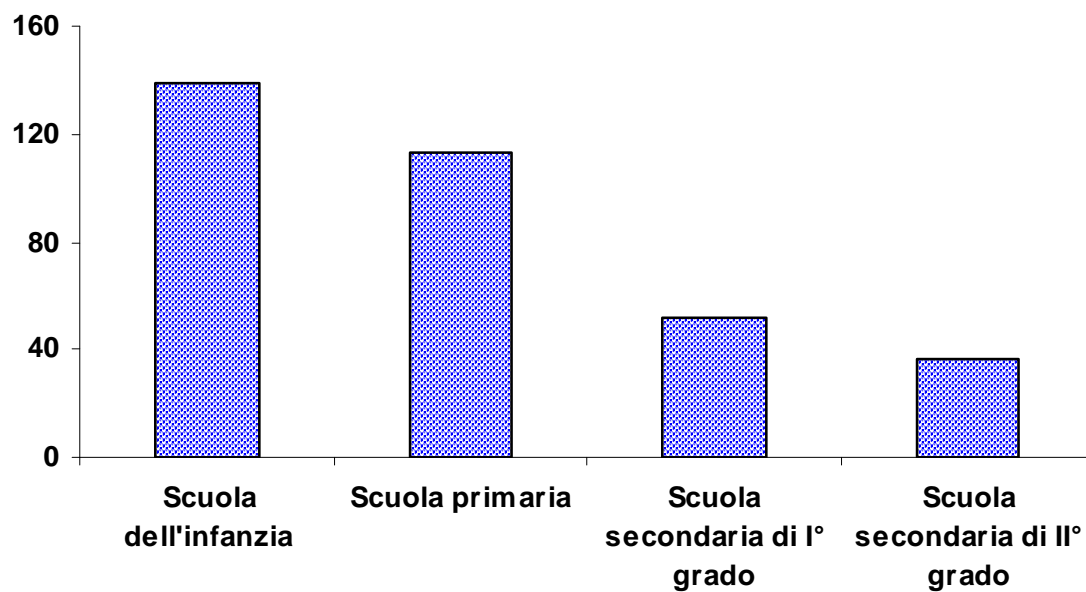
Tabella Codifica

Comuni		
	1	Pesaro
	1	Fano
	9	Borgo Pace, Fermignano, Mercatello sul Metauro, Montecalvo in Foglia, Peglio, Petriano, Sant'Angelo in Vado, Urbania, Urbino
	6	Colbordolo, Mombaroccio, Monteciccardo, Montelabbate, Sant'Angelo in Lizzola, Tavullia
	15	Auditore, Belforte all'Isauro, Carpegna, Frontino, Lunano, Macerata Feltria, Mercatino Conca, Monte Cerignone, Montecopiolo, Monte Grimano Terme, Piandimeleto, Pietrarubbia, Sassocorvaro, Sassofeltrio, Tavoletto
	7	Acqualagna, Apecchio, Cagli, Cantiano, Frontone, Piobbico, Serra Sant'Abbondio
	8	Cartoceto, Fossombrone, Isola del Piano, Montefelcino, Montemaggiore al Metauro, Saltara, Sant'Ippolito, Serrungarina
	3	Fratte Rosa, Pergola, San Lorenzo in Campo
	8	Barchi, Mondavio, Mondolfo, Monte Porzio, Orciano di Pesaro, Piagge, San Costanzo, San Giorgio di Pesaro
	2	Gabicce Mare, Gradara

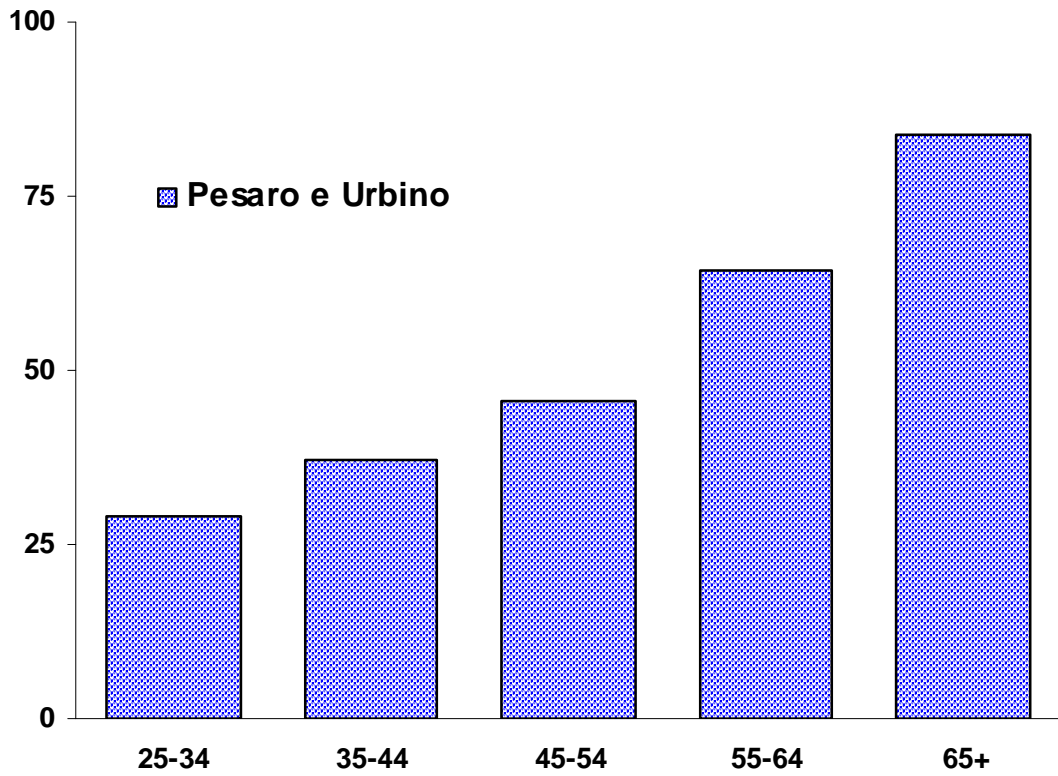
2.4 Le strutture scolastiche

Di seguito si riporta la tabella di sintesi dei dati sulle scuole nella provincia di Pesaro e Urbino, fonte ISTAT, anno scolastico 2009/2010.

Ordine e grado	Scuole	Classi	Alunni			Numero medio di alunni per classe
			Totali	Diversamente abili	Di cittadinanza straniera	
Scuola dell'infanzia	139	370	9.128	107	1.224	24,7
Scuola primaria	113	841	15.796	433	2.014	18,8
Scuola secondaria di I° grado	52	453	9.846	302	1.276	21,7
Scuola secondaria di II° grado	36	668	14.706	327	1.270	22,0
Totale	340	2.332	49.476	1.169	5.784	21,2



Persone che hanno raggiunto al massimo la licenza media per 100 persone di pari età. Anno 2009
(valori per 100 persone di pari età).



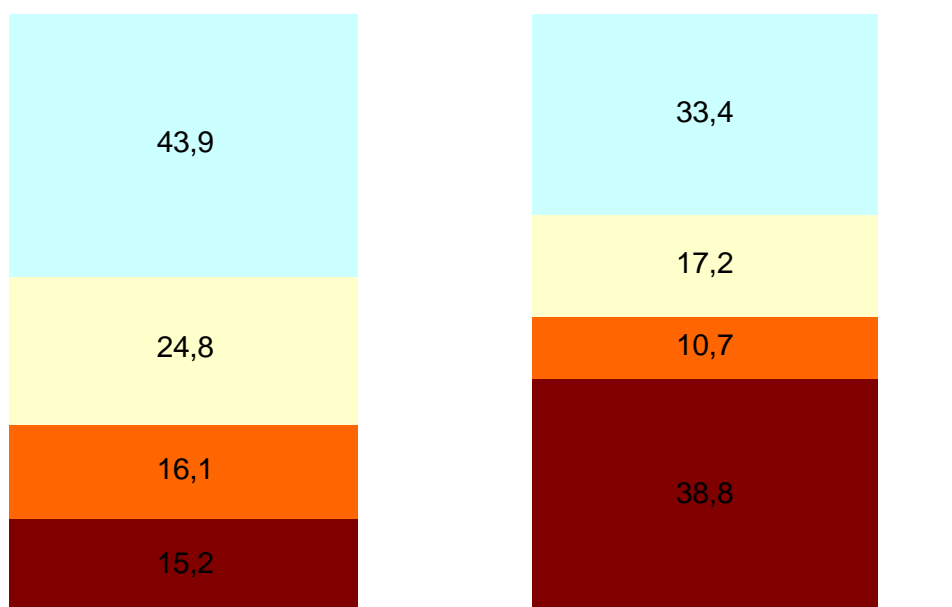
2.5 L'economia insediata

Il totale degli occupati è di 167000 , in cerca di occupazione 10000. Il tasso di occupazione è pari a 4.7%

Unità locali e addetti per settore di attività economica. Provincia di Pesaro e Urbino. Anno 2007 (valori percentuali).

Unita' locali

Addetti



Pesaro e Urbino

Pesaro e Urbino

■ **Industria** ■ **Costruzioni** ■ **Commercio** ■ **Altri servizi**

Attività (Settore ATECO)	Totale imprese registrate (dato UNIONCAMERE al 31/12/2009)	Totale occupati (dati in migliaia stimati dall'ISTAT nell'Indagine campionaria sulle forze lavoro medie anno 2009)
Agricoltura, caccia e sivicultura, pesca, piscicoltura e servizi connessi (A+B)	7.153	5*
Industria ed attività estrattive (C+D+E+F)	12.567	65
Commercio (G)	9.305	97
Servizi (H+I+J+K+M+N+O)	10.410	
Altre non classificate (X)	163	

* elevato errore campionario (>25%)

(dati in migliaia stimati dall'ISTAT nell'Indagine campionaria sulle forze lavoro - medie anno 2010)

2.6 I Dati sul settore turismo

Esercizi ricettivi per comune. Provincia di Pesaro e Urbino, 31 dicembre 2010

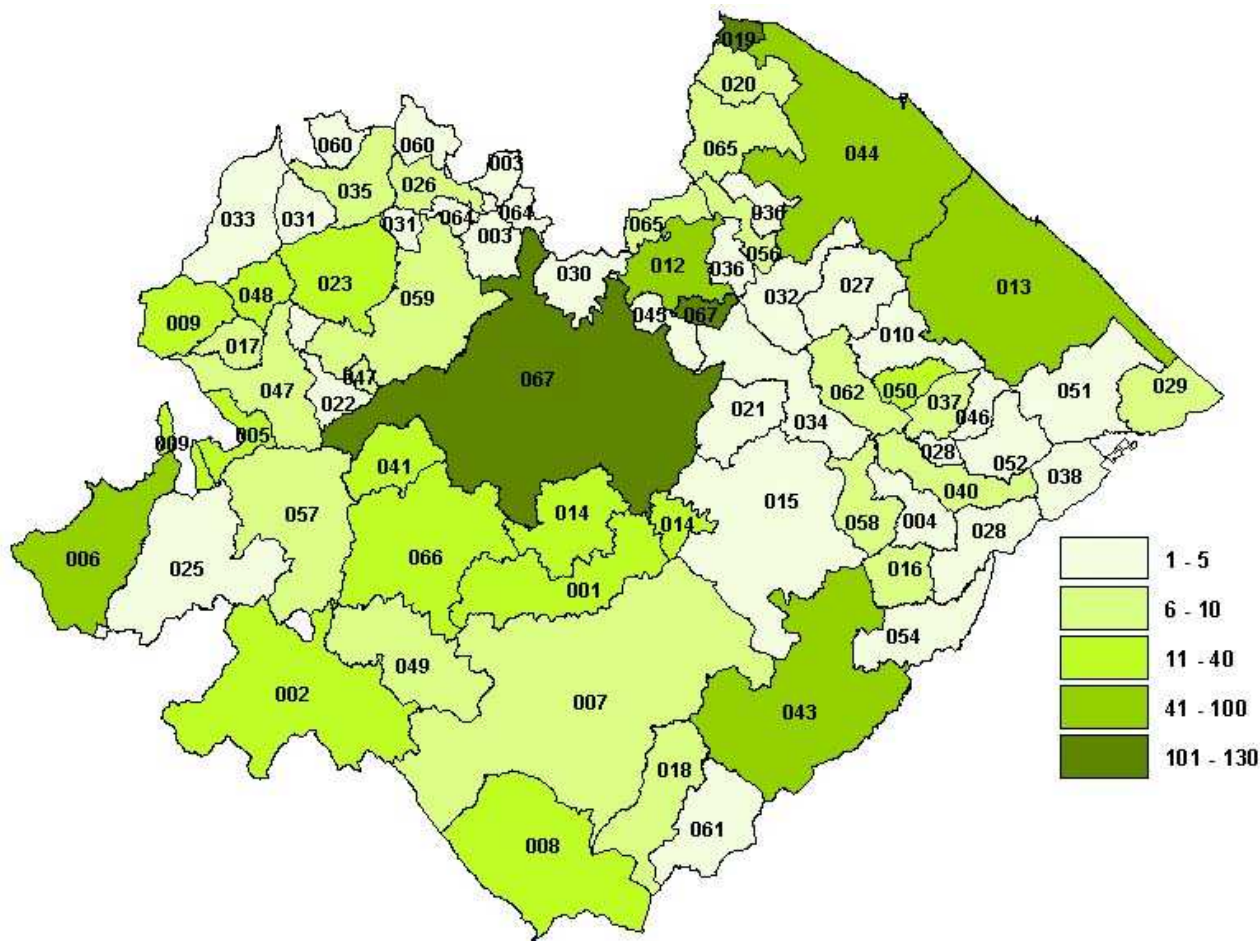
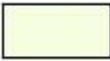




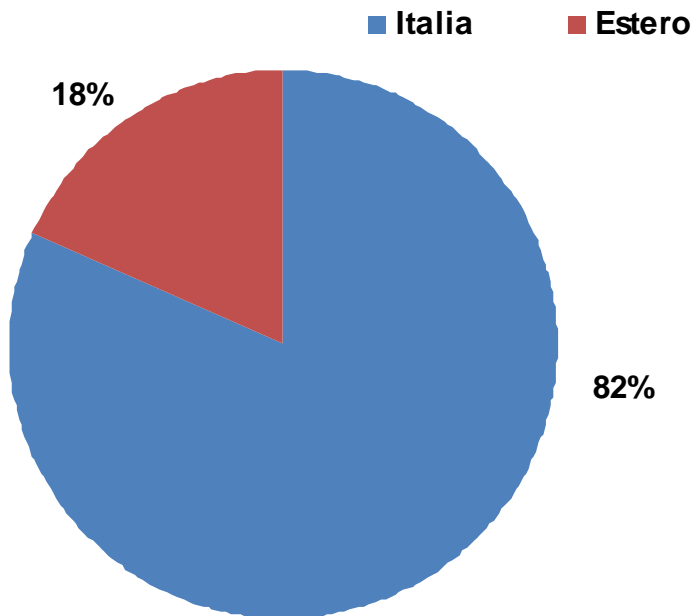


Tabella Codifica

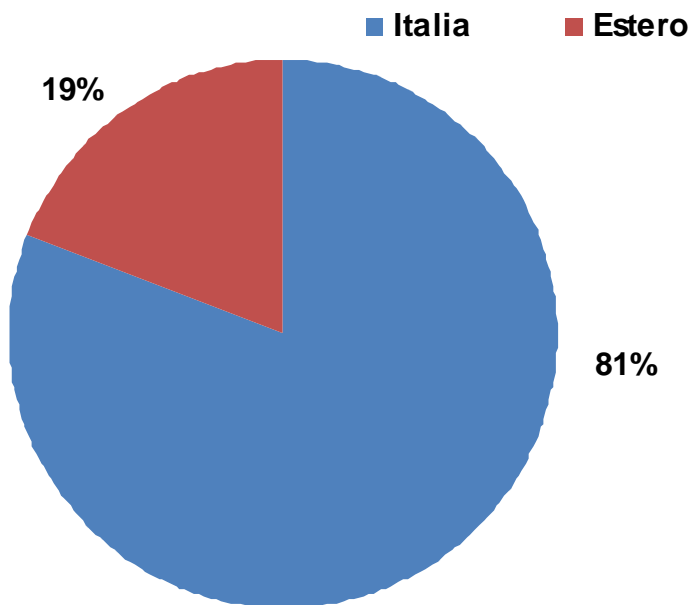
Comuni	
	003 Auditore, 004 Barchi, 010 Cartoceto, 015 Fossombrone, 021 Isola del Piano, 022 Lunano, 025 Mercatello sul Metauro, 027 Mombaroccio, 028 Mondavio, 030 Montecalvo in Foglia, 031 Monte Cerignone, 032 Monteciccardo, 033 Montecopiolo, 034 Montefelcino, 036 Montelabbate, 038 Monte Porzio, 045 Petriano, 046 Piagge, 051 San Costanzo, 052 San Giorgio di Pesaro, 054 San Lorenzo in Campo, 060 Sassofeltrio, 061 Serra Sant'Abbondio, 064 Tavoleto
	007 Cagli, 016 Fratte Rosa, 017 Frontino, 018 Frontone, 020 Gradara, 026 Marcatino Conca, 029 Mondolfo, 035 Monte Grimano Terme, 037 Montemaggiore al Metauro, 040 Orciano di Pesaro, 047 Piandimeleto, 049 Piobbico, 056 Sant'Angelo in Lizzola, 057 Sant'Angelo in Vado, 058 Sant'Ippolito, 059 Sassocorvaro, 062 Serrungarina, 065 Tavullia
	001 Acqualagna, 002 Apecchio, 005 Belforte all'Isauro, 008 Cantiano, 009 Carpegna, 014 Fermignano, 023 Macerata Feltria, 041 Peglio, 048 Pietrarubbia, 050 Saltara, 066 Urbania
	006 Borgo Pace, 012 Colbordolo, 013 Fano, 043 Pergola, 044 Pesaro
	019 Gabicce Mare, 067 Urbino

Movimento dei clienti negli esercizi ricettivi: arrivi e presenze per provenienza della clientela.
Provincia di Pesaro e Urbino, anno 2010 (valori percentuali).

Arrivi



Presenze



2.7 Gli organismi gestionali

In questa tabella tratta dalla relazione revisionale e programmatica al bilancio di previsione del 2012 sono indicati gli organismi gestionali alla data del 31/12/2011, nei quali l'Ente ha una quota di partecipazione.

	ESERCIZIO IN CORSO	PROGRAMMAZIONE PLURIENNALE		
	Anno 2011	Anno 2012	Anno 2013	Anno 2014
1.3.3.1 - CONSORZI	n° 2	n° 2	n° 2	n° 2
1.3.3.2 – AZIENDE	n°	n°	n°	n°
1.3.3.3 – ISTITUZIONI	n° 1	n° 1	n° 1	n° 1
1.3.3.4 – SOCIETA'	n° 16	n° 16	n° 16	n° 16
1.3.3.5 - CONCESSIONI	n°	n°	n°	n°
1.3.3.6 - ALTRO	n° 37	n° 37	n° 37	n° 37

PARTE III Il contesto interno

3.1 La Riorganizzazione dell'ente

In relazione alle linee di indirizzo di mandato 2009-2014, l'amministrazione ha provveduto ad intervenire nell'organizzazione dell'ente con i seguenti atti:

- 1) D.P. n. 85 del 15/09/2009 “Conferimento al Dott. Marco, delle funzioni di Direttore Generale”(decorrenza 16/09/10).
- 2) G.P. n. 472 del 22/12/2009 “Modifica del regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi della provincia di Pesaro e Urbino per adeguamento assetto organizzativo dell'Ente(decorrenza 01/03/10).
- 3) D.P. n. 20 del 24/02/2010”Conferimento incarico di dirigente di uno specifico servizio, ovvero di direttore di area, ai sensi dell'art. 109 del D.lgs.267/2000;(decorrenza 01/03/10).
- 4) D.P. n. 21 del 24/02/2010”Conferimenti incarichi temporanei di dirigente di servizio, ovvero di direttore d'area, ai sensi dell'art. 110 del D.lgs. 267/200(decorrenza 01/03/10).
- 5) Det. Direttore Generale n. 530 del 26/02/2010 “Provvedimenti conseguenti alla riorganizzazione dell'Ente Conferimento dall'01/03/2010, degli incarichi di posizione organizzativa e di alta professionalità, costituzione degli uffici e unità operative e nomina responsabili – Rassegnazione del personale alle nuove strutture”.
- 6) Det. 3901 del 30/12/2010 Rideterminazione . con effetto dal 01/03/2010, delle retribuzioni di posizione a favore del personale incaricato di posizione organizzativa e di alta professionalità.
- 7) Det. 3908 del 30/12/2010 “Parziale modifica della determinazione n. 530 del 26/02/2010 per effetto di ulteriori interventi di riorganizzazione dell'Ente.
- 8) Det. 8 del 31/03/2011 “Ing. De Angelis Raniero Conferimento incarico ad interim di dirigente del servizio 3.3 Edilizia pubblica, manutenzione del patrimonio.
- 9) Delibera di G.P. n. 151 del 17/06/2011 con cui è stato modificato il regolamento degli uffici e dei servizi relativamente alla denominazione del servizio 3.1 e della P.o. 4.2.1.
- 10) Delibera di G.P. n. 324 del 22/12/2011 con cui è stata modificata la denominazione del servizio 3.3 e previsto il trasferimento della P.o. Energia Patrimonio energetico provinciale dalla Direzione Generale.

3.2 La struttura organizzativa dell'ente

Direttore Generale Dott. Marco Domenicucci

**Servizio 10.1 Politiche comunitarie e giovanili – Pari opportunità – Pubblica istruzione
- Progetto di promozione del diritto al gioco per tutti**

Dirigente Incaricata Dott.ssa Lucilla D'Orazio

**Area 1 Politiche del lavoro, sociali, culturali, turismo
Direttore di Area Dott. Massimo Grandicelli**

Servizio 1.1 Turismo- Editoria – Beni ed attività culturali, beni storici, artistici e archeologici
Dirigente Dott. Massimo Grandicelli

Servizio 1.2 Formazione professionale – Politiche per l'Occupazione
Dirigente ad interim dal 03/05/2010 D.P. 46/2010 Dott. Massimo Grandicelli

Servizio 1.3 Affari sociali
Dirigente incaricato Dott. Giorgio Giorgini

**Area 2 Servizi interni
Direttore di Area Ing. Adriano Gattoni**

Servizio 2.1 Gestione amministrativa delle risorse umane
Dirigente ad interim Direttore Generale dott. Marco Domenicucci

Servizio 2.2 Contabilità economico finanziaria -- Economato – Provveditorato – Tributi –
Finanziamenti, Gestione debiti e liquidità
Dirigente ad interim Ing. Adriano Gattoni

Servizio 2.3 Sistema informativo e statistico
Dirigente Ing. Adriano Gattoni

Servizio 2.4 Affari generali, giuridici, normativi e disciplinari Organi istituzionali –Appalti e
contratti, Concessioni, Gestione trasporto merci – Archivio e Protocollo
Dirigente incaricato Dott. Andrea Pacchiarotti

**Area 3 Infrastrutture, Edilizia, Protezione Civile, Mobilità
Direttore di Area Ing. Raniero De angelis**

Servizio 3.1 Protezione Civile – Pronto intervento, Rischio sismico, sicurezza sul lavoro interventi
sulle aste fluviali modificato in Protezione Civile – Pronto intervento, Rischio sismico, sicurezza
sul lavoro dal 01/07/2011
Dirigente Ing. Raniero De angelis

Servizio 3.2 Viabilità
Dirigente Ing. Sandro Sorbini

Servizio 3.3 Edilizia pubblica –Manutenzione – Patrimonio modificato il 22/12/2011 in Edilizia
pubblica, manutenzione patrimonio Energia

Dirigente ad interim dal 31/03/2011 Ing. Raniero De Angelis

Servizio 3.4 Trasporti e Mobilità

Dirigente Dott.ssa Claudia Paci

Servizio 3.5 Progettazione lavori di competenza provinciale

Dirigente Ing. Alberto Paccapelo

Servizio 3.6 Rischio sismico

Dirigente Ing. Fabrizio Montoni

Area 4 Urbanistica – Territorio – Ambiente – Agricoltura

Direttore di area Arch. Stefano Gattoni

Servizio 4.1 Urbanistica – Pianificazione Territoriale –V.I.A- V.A.S. Fauna - Aree protette

Dirigente incaricato Arch. Maurizio Batoli

Servizio 4.2 Suolo – Attività estrattive – Acque pubbliche, servizi pubblici locali

Dirigente incaricato Arch. Stefano Gattoni

Servizio 4.3 Ambiente – Agricoltura – Energia e sviluppo energie rinnovabili e pianificazione ambientale

Dirigente incaricata Dott.ssa Elisabetta Cecchini

3.3 I dati quantitativi relativi al personale dell'ente.

1.3.1.1					
Q.F.	PREVISTI IN PIANTA ORGANICA N°.	IN SERVIZIO NUMERO	Q.F.	PREVISTI IN PIANTA ORGANICA N°.	IN SERVIZIO NUMERO
Direttore Generale	1	1	B7	B3-108 / B1-116	68
Dirigenti	16	13	B6		28
D6	D3-68 / D1-195	43	B5		14
D5		20	B4		12
D4		20	B3		10
D3		51	B2		8
D2		27	B1		14
D1		30	A5		28
C5	233	28	A4	33	0
C4		21	A3		0
C3		41	A2		0
C2		23	A1		0
C1		96			

- Totale personale al 31.12.2011

di ruolo n° 596 (con direttore generale e segretario generale)

1.3.1.3 – AREA TECNICA				1.3.1.4 – AREA ECONOMICO - FINANZIARIA			
Q.F.	QUALIFICA PROF.LE	N° PREV. P.O.	N° IN SERVIZIO	Q.F.	QUALIFICA PROF.LE	N° PREV. P.O.	N° IN SERVIZIO
Dir.	Dirigente	8	8	Dir.	Dirigente		
D6	Funzionario	21	21	D6	Funzionario	1	1
D5	“	9	9	D5	“	2	2
D4	“	9	9	D4	“	0	0
D3	“	22	22	D3	“	5	5
D2	“	16	16	D2	“	0	0
D1	“	9	9	D1	“	3	3
C5	Istruttore	13	13	C5	Istruttore	0	0
C4	“	2	2	C4	“	1	1
C3	“	12	12	C3	“	3	3
C2	“	5	5	C2	“	2	2
C1	“	23	23	C1	“	7	7
B7	Collab. Prof.	49	49	B7	Collab. Prof.	1	1
B6	“	18	18	B6	“	0	0
B5	“	8	8	B5	“	2	2
B4	“	9	9	B4	“	0	0
B3	“	5	5	B3	“	0	0
B2	“	0	0	B2	“	0	0
B1	“	4	4	A4	Operatore	0	0
A5	Operatore	9	9	A3	“	0	0
A3	“	0	0	A2	“	0	0
A2	“	0	0	A1	“	0	0
A1	“	0	0				

1.3.1.5 – AREA DI VIGILANZA				1.3.1.6 – AREA DEMOGRAFICA / STATISTICA			
Q.F.	QUALIFICA PROF.LE	N° PREV. P.O.	N° IN SERVIZIO	Q.F.	QUALIFICA PROF.LE	N° PREV. P.O.	N° IN SERVIZIO
Dir.	Dirigente	0	0	Dir.	Dirigente	1	1
D6	Funzionario	0	0	D6	Funzionario	4	4
D5	"	1	1	D5	"	0	0
D4	"	0	0	D4	"	1	1
D3	"	4	4	D3	"	4	4
D2	"	1	1	D2	"	0	0
D1	"	0	0	D1	"	2	2
C5	Istruttore	1	1	C5	Istruttore	1	1
C4	“	15	15	C4	“	1	1
C3	"	0	0	C3	"	2	2
C2	"	2	2	C2	"	2	2
C1	"	1	1	C1	"	3	3
B6	Collab. Prof.	0	0	B6	Collab. Prof.	0	0
B5	"	1	1	B5	"	0	0
B4	"	0	0	B4	"	0	0
B3	"	0	0	B3	"	0	0
B2	"	0	0	B2	"	0	0
B1	"	0	0	B1	"	0	0
A4	Operatore	0	0	A4	Operatore	0	0
A3	"	0	0	A3	"	0	0
A2	"	0	0	A2	"	0	0
A1	"	0	0	A1	"	0	0

Ai sensi dell'art. 38 del vigente regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi della Provincia di Pesaro e Urbino, la dotazione organica della Provincia consiste nell'elenco dei posti di ruolo previsti, classificati in base al sistema di inquadramento contrattuale in vigore e suddivisa unicamente per qualifiche funzionali e profili professionali. Ne consegue che non ci sono posti di qualsiasi specifica area.

Fonte: Relazione revisionale e programmatica al bilancio di previsione 2012-12-04

3.4 La riduzione delle spese per il personale

Anche per l'esercizio 2011 gli enti sottoposti al patto di stabilità interno devono assicurare la riduzione delle spese per il personale.

Dalla tabella sotto riportata, raffronto spese personale 2010 e 2011 ai sensi dell'art. 14 comma 7 e 9 del DL. 78/2010 convertito con modificazioni nella legge 122/2010, si evidenzia la consistente riduzione di spesa

	Impegni consuntivo 2010	Impegni consuntivo 2011
Intervento 1	23.370.370,05	22.546.936,11
Personale finanziato con F.S.E	- 277.962,82	- 21.109,56
Legge merloni	- 280.295,23	- 220.283,33
Diritti di rogito segretario generale	- 31.050,00	- 28.035,00
Personale straordinario finanziato con ammende viabilità	-	- 56.986,04
Categorie protette	- 492.461,91	- 490.682,12
Finanziamento da enti per supporto - convenzioni - e da privati	- 169.946,41	- 203.228,38
PERSONALE IN COMANDO	- 16.969,57	- 14.447,99
Spese per il personale in quiescenza (voce economica 26)	- 85.580,17	- 40.000,00
Spese contrattuali	- 6.755,34	- 61.526,83
Totale	22.009.348,60	21.410.636,86
Altre spese		
IRAP	1.481.831,17	1.454.985,48
Irap legge merloni	- 18.620,87	- 15.080,51
Irap diritti di rogito	- 2.050,00	- 1.620,81
IRAP rinnovi contrattuali	- 10.428,40	- 14.099,00
IRAP personale finanziata con F.S.E.	- 19.639,07	- 1.639,61
Finanziamento da enti per supporto - convenzioni - e da privati IRAP	- 16.415,02	- 13.927,32
Spese straordinarie personale	12.266,63	6.243,03
buoni pasto	191.440,00	310.000,00
Co.Co.Co. Totale spesa		1.658.759,32
co.co.co f.s.e		- 1.490.233,57
co.co.co. Escluso f.s.e.	23.978,27	
Totale altre spese	1.642.362,71	1.893.387,01
Totale	23.651.711,31	23.304.023,87
Minori spese		347.687,44

Fonte : conto consuntivo 2011

3.5 Incidenza delle spese del personale sulle spese correnti con riguardo alla spesa di personale e delle società partecipate

a) situazione dell'Ente

Spese di personale dell'Ente consuntivo 2011:	25.976.923,94	=	32,34%
<hr/>			
Tot. spese correnti dell'Ente consuntivo 2011:	80.322.086,56		

b) situazione della Società partecipata

Valore della produzione della Società partecipata: (Conto economico voce A - bilancio 2010)				7.132.059,03
<hr/>				
Spese di personale della Società partecipata: (conto economico, voce B9 - Bilancio 2010)				2.439.252,58
<hr/>				
Corrispettivi contratti di servizio a carico dell'Ente: (o ricavi derivanti da tariffa, se presenti in luogo del corrispettivo stesso - bilancio 2010)				1.243.174,00
<hr/>				
Quota spese di personale della società da sommare alle spese di personale dell'Ente: (corrispettivi x spese personale / valore produzione)				
1.243.174,00	x	2.439.252,58	=	425.180,92
		<hr/>		
		7.132.059,03		

c) calcolo dell'incidenza delle spese di personale

Spese di personale totali:	26.402.104,86	=	32,87%
<hr/>			
Tot. spese correnti dell'Ente:	80.322.086,56		

Il rapporto è nei limiti di legge (50%)

Fonte::conto consuntivo 2011

PARTE IV La disciplina normativa del ciclo di gestione della Performance

4.1 La disciplina normativa del ciclo della Performance

In questo paragrafo si è scelto di fornire al lettore la fonte normativa diretta e non mediata dal commento, citando, integralmente gli articoli del Capo II dal n. 4 al n. 10 e del Capo III previsti dal D.lgs. 150/2009 direttamente collegati al ciclo della performance, per meglio comprenderne il valore, il ruolo e le caratteristiche.

“Il ciclo di gestione della performance

Art. 4. Ciclo di gestione della performance

In vigore dal 15 novembre 2009

1. Ai fini dell'attuazione dei principi generali di cui all'articolo 3, le amministrazioni pubbliche sviluppano, in maniera coerente con i contenuti e con il ciclo della programmazione finanziaria e del bilancio, il ciclo di gestione della performance.

2. Il ciclo di gestione della performance si articola nelle seguenti fasi:

- a) definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori;
- b) collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse;
- c) monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;
- d) misurazione e valutazione della performance, organizzativa e individuale;
- e) utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;
- f) rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo, ai vertici delle amministrazioni, nonché ai competenti organi esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi.

Art. 5. Obiettivi e indicatori

In vigore dal 15 novembre 2009

1. Gli obiettivi sono programmati su base triennale e definiti, prima dell'inizio del rispettivo esercizio, dagli organi di indirizzo politico-amministrativo, sentiti i vertici dell'amministrazione che a loro volta consultano i dirigenti o i responsabili delle unità organizzative. Gli obiettivi sono definiti in coerenza con quelli di bilancio indicati nei documenti programmatici di cui alla legge 5 agosto 1978, n. 468, e successive modificazioni, e il loro conseguimento costituisce condizione per l'erogazione degli incentivi previsti dalla contrattazione integrativa.

2. Gli obiettivi sono:

- a) rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale, alle priorità politiche ed alle strategie dell'amministrazione;
- b) specifici e misurabili in termini concreti e chiari;

- c) tali da determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi;
- d) riferibili ad un arco temporale determinato, di norma corrispondente ad un anno;
- e) commisurati ai valori di riferimento derivanti da standard definiti a livello nazionale e internazionale, nonché da comparazioni con amministrazioni omologhe;
- f) confrontabili con le tendenze della produttività dell'amministrazione con riferimento, ove possibile, almeno al triennio precedente;
- g) correlati alla quantità e alla qualità delle risorse disponibili.

Art. 6. Monitoraggio della performance

In vigore dal 15 novembre 2009

1. Gli organi di indirizzo politico-amministrativo, con il supporto dei dirigenti, verificano l'andamento delle performance rispetto agli obiettivi di cui all'articolo 5 durante il periodo di riferimento e propongono, ove necessario, interventi correttivi in corso di esercizio.
2. Ai fini di cui al comma 1, gli organi di indirizzo politico-amministrativo si avvalgono delle risultanze dei sistemi di controllo di gestione presenti nell'amministrazione.

Art 7. Sistema di misurazione e valutazione della performance

In vigore dal 15 novembre 2009

1. Le amministrazioni pubbliche valutano annualmente la performance organizzativa e individuale. A tale fine adottano con apposito provvedimento il Sistema di misurazione e valutazione della performance.
2. La funzione di misurazione e valutazione delle performance è svolta:
 - a) dagli Organismi indipendenti di valutazione della performance di cui all'articolo 14, cui compete la misurazione e valutazione della performance di ciascuna struttura amministrativa nel suo complesso, nonché la proposta di valutazione annuale dei dirigenti di vertice ai sensi del comma 4, lettera e), del medesimo articolo;
 - b) dalla Commissione di cui all'articolo 13 ai sensi del comma 6 del medesimo articolo;
 - c) dai dirigenti di ciascuna amministrazione, secondo quanto previsto agli articoli 16 e 17, comma 1, lettera e-bis), del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, come modificati dagli articoli 38 e 39 del presente decreto.
3. Il Sistema di misurazione e valutazione della performance, di cui al comma 1, individua, secondo le direttive adottate dalla Commissione di cui all'articolo 13, secondo quanto stabilito dal comma 2 del medesimo articolo:
 - a) le fasi, i tempi, le modalità, i soggetti e le responsabilità del processo di misurazione e valutazione della performance, in conformità alle disposizioni del presente decreto;
 - b) le procedure di conciliazione relative all'applicazione del sistema di misurazione e valutazione della performance;
 - c) le modalità di raccordo e di integrazione con i sistemi di controllo esistenti;
 - d) le modalità di raccordo e integrazione con i documenti di programmazione finanziaria e di bilancio

Art. 8. Ambiti di misurazione e valutazione della performance organizzativa

In vigore dal 15 novembre 2009

1. Il Sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa concerne:

- a) l'attuazione delle politiche attivate sulla soddisfazione finale dei bisogni della collettività;
- b) l'attuazione di piani e programmi, ovvero la misurazione dell'effettivo grado di attuazione dei medesimi, nel rispetto delle fasi e dei tempi previsti, degli standard qualitativi e quantitativi definiti, del livello previsto di assorbimento delle risorse;
- c) la rilevazione del grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi anche attraverso modalità interattive;
- d) la modernizzazione e il miglioramento qualitativo dell'organizzazione e delle competenze professionali e la capacità di attuazione di piani e programmi;
- e) lo sviluppo qualitativo e quantitativo delle relazioni con i cittadini, i soggetti interessati, gli utenti e i destinatari dei servizi, anche attraverso lo sviluppo di forme di partecipazione e collaborazione;
- f) l'efficienza nell'impiego delle risorse, con particolare riferimento al contenimento ed alla riduzione dei costi, nonché all'ottimizzazione dei tempi dei procedimenti amministrativi;
- g) la qualità e la quantità delle prestazioni e dei servizi erogati;
- h) il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità.

Art. 9. Ambiti di misurazione e valutazione della performance individuale

In vigore dal 15 novembre 2009

1. La misurazione e la valutazione della performance individuale dei dirigenti e del personale responsabile di una unità organizzativa in posizione di autonomia e responsabilità è collegata:

- a) agli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità;
- b) al raggiungimento di specifici obiettivi individuali;
- c) alla qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate;
- d) alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi.

2. La misurazione e la valutazione svolte dai dirigenti sulla performance individuale del personale sono effettuate sulla base del sistema di cui all'articolo 7 e collegate:

- a) al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali;
- b) alla qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza, alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi.

3. Nella valutazione di performance individuale non sono considerati i periodi di congedo di maternità, di paternità e parentale.

Art. 10. Piano della performance e Relazione sulla performance

In vigore dal 15 novembre 2009

1. Al fine di assicurare la qualità, comprensibilità ed attendibilità dei documenti di rappresentazione della performance, le amministrazioni pubbliche, secondo quanto stabilito dall'articolo 15, comma 2, lettera d), redigono annualmente:

a) entro il 31 gennaio, un documento programmatico triennale, denominato Piano della performance da adottare in coerenza con i contenuti e il ciclo della programmazione finanziaria e di bilancio, che individua gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi e definisce, con riferimento agli obiettivi finali ed intermedi ed alle risorse, gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance dell'amministrazione, nonché gli obiettivi assegnati al personale dirigenziale ed i relativi indicatori;

b) un documento, da adottare entro il 30 giugno, denominato: «Relazione sulla performance» che evidenzia, a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti, e il bilancio di genere realizzato.

2. I documenti di cui alle lettere a) e b) del comma 1 sono immediatamente trasmessi alla Commissione di cui all'articolo 13 e al Ministero dell'economia e delle finanze.

3. Eventuali variazioni durante l'esercizio degli obiettivi e degli indicatori della performance organizzativa e individuale sono tempestivamente inserite all'interno nel Piano della performance.

4. Per le amministrazioni dello Stato il Piano della performance contiene la direttiva annuale del Ministro di cui all'articolo 14 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.

5. In caso di mancata adozione del Piano della performance è fatto divieto di erogazione della retribuzione di risultato ai dirigenti che risultano avere concorso alla mancata adozione del Piano, per omissione o inerzia nell'adempimento dei propri compiti, e l'amministrazione non può procedere ad assunzioni di personale o al conferimento di incarichi di consulenza o di collaborazione comunque denominati.

Capo III

Trasparenza e rendicontazione della performance

Art. 11. Trasparenza

In vigore dal 15 novembre 2009

1. La trasparenza è intesa come accessibilità totale, anche attraverso lo strumento della pubblicazione sui siti istituzionali delle amministrazioni pubbliche, delle informazioni concernenti ogni aspetto dell'organizzazione, degli indicatori relativi agli andamenti gestionali e all'utilizzo delle risorse per il perseguimento delle funzioni istituzionali, dei risultati dell'attività di misurazione e valutazione svolta dagli organi competenti, allo scopo di favorire forme diffuse di controllo del rispetto dei principi di buon andamento e imparzialità. Essa costituisce livello essenziale delle prestazioni erogate dalle amministrazioni pubbliche ai sensi dell'articolo 117, secondo comma, lettera m), della Costituzione.

2. Ogni amministrazione, sentite le associazioni rappresentate nel Consiglio nazionale dei consumatori e degli utenti, adotta un Programma triennale per la trasparenza e l'integrità, da aggiornare annualmente, che indica le iniziative previste per garantire:

- a) un adeguato livello di trasparenza, anche sulla base delle linee guida elaborate dalla Commissione di cui all'articolo 13;
- b) la legalità e lo sviluppo della cultura dell'integrità.

3. Le amministrazioni pubbliche garantiscono la massima trasparenza in ogni fase del ciclo di gestione della performance.

4. Ai fini della riduzione del costo dei servizi, dell'utilizzo delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione, nonché del conseguente risparmio sul costo del lavoro, le pubbliche amministrazioni provvedono annualmente ad individuare i servizi erogati, agli utenti sia finali che intermedi, ai sensi dell'articolo 10, comma 5, del decreto legislativo 7 agosto 1997, n. 279. Le amministrazioni provvedono altresì alla contabilizzazione dei costi e all'evidenziazione dei costi effettivi e di quelli imputati al personale per ogni servizio erogato, nonché al monitoraggio del loro andamento nel tempo, pubblicando i relativi dati sui propri siti istituzionali.

5. Al fine di rendere effettivi i principi di trasparenza, le pubbliche amministrazioni provvedono a dare attuazione agli adempimenti relativi alla posta elettronica certificata di cui all'articolo 6, comma 1, del decreto legislativo del 7 marzo 2005, n. 82, agli articoli 16, comma 8, e 16-bis, comma 6, del decreto-legge 29 novembre 2008, n. 185, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 gennaio 2009, n. 2, e di cui all'articolo 34, comma 1, della legge 18 giugno 2009, n. 69.

6. Ogni amministrazione presenta il Piano e la Relazione sulla performance di cui all'articolo 10, comma 1, lettere a) e b), alle associazioni di consumatori o utenti, ai centri di ricerca e a ogni altro osservatore qualificato, nell'ambito di apposite giornate della trasparenza senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica.

7. Nell'ambito del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità sono specificate le modalità, i tempi di attuazione, le risorse dedicate e gli strumenti di verifica dell'efficacia delle iniziative di cui al comma 2.

8. Ogni amministrazione ha l'obbligo di pubblicare sul proprio sito istituzionale in apposita sezione di facile accesso e consultazione, e denominata: «Trasparenza, valutazione e merito»:

- a) il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità ed il relativo stato di attuazione;
- b) il Piano e la Relazione di cui all'articolo 10;
- c) l'ammontare complessivo dei premi collegati alla performance stanziati e l'ammontare dei premi effettivamente distribuiti;
- d) l'analisi dei dati relativi al grado di differenziazione nell'utilizzo della premialità sia per i dirigenti sia per i dipendenti;
- e) i nominativi ed i curricula dei componenti degli Organismi indipendenti di valutazione e del Responsabile delle funzioni di misurazione della performance di cui all'articolo 14;
- f) i curricula dei dirigenti e dei titolari di posizioni organizzative, redatti in conformità al vigente modello europeo;
- g) le retribuzioni dei dirigenti, con specifica evidenza sulle componenti variabili della retribuzione e delle componenti legate alla valutazione di risultato;
- h) i curricula e le retribuzioni di coloro che rivestono incarichi di indirizzo politico-amministrativo;
- i) gli incarichi, retribuiti e non retribuiti, conferiti ai dipendenti pubblici e a soggetti privati.

9. In caso di mancata adozione e realizzazione del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità o di mancato assolvimento degli obblighi di pubblicazione di cui ai commi 5 e 8 è fatto divieto di erogazione della retribuzione di risultato ai dirigenti preposti agli uffici coinvolti.”

PARTE V I documenti della pianificazione, programmazione, gestione e rendicontazione dell'anno 2011

I documenti di programmazione e di riferimento per l'attività dell'ente nell'anno 2011 sono stati:

5.1 Linee di indirizzo del mandato amministrativo 2009-2014

Sono state approvate con atto di C.P. n. 60/2009 e sono consultabili in internet

<http://www.direzione.provincia.pu.it/index.php?id=21257>

5.2 Linee di indirizzo del nuovo piano strategico Provincia 2020 *Progetti per una comunità più felice*

Sono state approvate con **Delibera di C.P. n.65 del 28/7/2011**, con la quale sono state individuate le politiche e le strategie di intervento dell'Amministrazione Provinciale per contribuire a **realizzare sul territorio un nuovo modello di sviluppo economico e civile**, in un momento storico in cui assistiamo ad un inevitabile **cambio di paradigma nei modelli tradizionali**.

E' pubblicato nel sito:

<http://www.provincia.pu.it/elenco/primo-piano/visualizza/2011/07/15/linee-di-indirizzo-piano-strategico-provincia-2020progetti-per-una-comunita-felice/>

Fonte normativa:

Art. 165 comma 7 del D.lgs. 267/2000 richiamato dal principio contabile n. 1 nell'ambito della programmazione del sistema del bilancio dell'ente locale, ed inteso come prima ed elevata programmazione del mandato, articolata poi successivamente nel Bilancio dell'Ente.

5.3 Bilancio di previsione anno 2011

E' stato approvato con atto di C.P.n. 13 del 28/02/2011, consultabile in internet nel sito:

<http://www.provincia.pu.it/ragioneria/documentazione-2011/programmazione-2011/>

Fonte normativa :

Art. 162 D.lgs.267/2000

“1. Gli enti locali deliberano annualmente il bilancio di previsione finanziario redatto in termini di competenza, per l'anno successivo, osservando i principi di unità, annualità, universalità ed integrità, veridicità, pareggio finanziario e pubblicità. La situazione corrente, come definita al comma 6 del presente articolo, non può presentare un disavanzo...”

5.4 Piano esecutivo di gestione anno 2011

Il piano esecutivo di gestione, ai sensi dell'art.169 del D.Lgs. 267/2000 è' stato approvato con atto di G.P. n. 43 del 03/03/2011, consultabile in internet nel sito:<http://www.provincia.pu.it/ragioneria/documentazione-2011/gestione-2011/>

Fonte normativa:

Art. 169 D.lgs.“1. Sulla base del bilancio di previsione annuale deliberato dal consiglio, l'organo esecutivo definisce,prima dell'inizio dell'esercizio, il piano esecutivo di gestione, determinando gli obiettivi di gestione ed affidando agli stessi, unitamente alle dotazioni necessarie, ai responsabili dei servizi .

2. Il piano esecutivo di gestione contiene una ulteriore graduazione delle risorse dell'entrata in capitoli, dei servizi in centri di costo e degli interventi in capitoli.”

5.5 Piano dettagliato degli obiettivi anno 2011

E' stato approvato con determina del direttore generale n. 1278 del 04/05/2011, consultabile in internet nel sito: <http://www.provincia.pu.it/direzione-generale/piano-dettagliato-degli-obiettivi/>

Per ogni dirigente sono stati individuati n.5 obiettivi strategici e per ciascuno sono stati individuati gli indicatori di risultato, gli obiettivi intermedi e le macro azioni necessarie per il raggiungimento degli obiettivi , nonché i tempi di realizzazione.

Fonte normativa:

Art. 108 D.lgs.267/2000 “..Compete al direttore generale la predisposizione del piano dettagliato degli obiettivi previsto dall'at. 197, comma2, lettera a), nonché la proposta di piano esecutivo di gestione previsto dall'art. 169.”

5.6 Rendiconto consuntivo 2011

Il Rendiconto 2011, approvato con atto consiliare n. 33 del 27/04/2012, dimostra i risultati di gestione e comprende il conto del bilancio, il conto economico ed il conto del patrimonio.

E' consultabile nel sito:

<http://www.provincia.pu.it/ragioneria/documentazione-2011/rendicontazione-2011/>

- Relazione al rendiconto
- Conto del Bilancio
- Conto economico
- Conto del patrimonio
- Prospetto di conciliazione
- Relazione dei revisori al rendiconto

Fonte normativa :

Art. 227 D.lgs. 267/2000.

5.7 Piano della Performance :gestione strategica 2011-2020 - gestione operativa 2012

Il piano della Performance, composto da una gestione strategica 2011-2020 e una gestione operativa 2012, è stato approvato con atto di C.P. n. 137/2012.

E' consultabile nel sito: <http://www.provincia.pu.it/direzione-generale/piano-della-performance/>

Fonte normativa:

Art. 10, comma 1 lettera a D.lgs. 27/10/2009

TITOLO VI I dati della rendicontazione finanziaria dell'attività svolta nel 2011

6.1 Quadro generale riassuntivo entrate di competenza

ENTRATE	COMPETENZA				Riscossioni	% di realiz.ne	Residui dalla compet.
	Previsioni iniziali	Previsioni definitive	% di defin.n e	Accertam.ti			
	2	3	4	5			
Titolo I -Entrate Tributarie	36.880.214,30	41.908.700,51	13,63	41.978.212,77	38.259.252,11	91,14	3.718.960,66
Titolo II -Entrate da contributi e trasferimenti correnti dello Stato, Regione e altri Enti Pubblici anche per funzioni delegate dalla Regione	35.718.315,93	38.498.279,56	7,78	35.698.582,94	24.118.224,14	67,56	11.580.358,80
Titolo III - Entrate extratributarie	10.108.484,14	12.212.795,45	20,82	9.898.997,89	2.964.865,31	29,95	6.934.132,58
Titolo IV - Entrate derivanti da alienazioni e ammortamento beni patrimoniali, da trasferimenti di capitali e da riscossione di crediti	23.032.312,33	25.149.810,06	9,19	5.324.849,23	1.965.515,09	36,91	3.359.334,14
TOTALE ENTRATE FINALI	105.739.326,70	117.769.585,58	11,38	92.900.642,83	67.307.856,65	72,45	25.592.786,18
Titolo V - Entrate derivanti da accensione di prestiti	0,00	194.660,70	100!	194.660,70	194.660,70	100	-
Titolo VI - Partite di giro	15.210.000,00	15.519.000,00	2,03	12.542.690,32	11.401.030,93	90,90	1.141.659,39
TOTALE	120.949.326,70	133.483.246,28	10,36	105.637.993,85	78.903.548,28	74,69	26.734.445,57
Avanzo di amministrazione	0,00	827.601,06					
TOTALE COMPLESSIVO DELLE ENTRATE	120.949.326,70	134.310.847,34	11,05	105.637.993,85	78.903.548,28	74,69	26.734.445,57

Fonte: pag. 6 relazione al rendiconto 2011

6.2 Quadro generale riassuntivo spese di competenza

SPESE	COMPETENZA							
	Previsioni iniziali	Previsioni definitive	% di defin. n e	IMPEGNI		PAGAMENTI	% di realiz. ne	Residui dalla compet.
				Totale	Di cui spese correlate alle entrate			
1 2	2	3	4	5	6	7	8	9
Titolo I - Spese correnti	80.885.561,81	87.374.154,99	8,02	80.322.086,56	33.179.059,46	54.060.874,45	67,31	26.261.212,11
Titolo II - Spese in conto capitale	15.961.312,33	17.858.598,87	11,89	5.751.560,37	5.633.451,02	525.559,32	9,14	5.226.001,05
TOTALE SPESE FINALI	96.846.874,14	105.232.753,86	8,66	86.073.646,93	38.812.510,48	54.586.433,77	63,42	31.487.213,16
Titolo III - Spese per rimborso prestiti	8.892.452,56	13.559.093,48	52,48	5.150.412,45	0,00	4.792.324,84	93,05	358.087,61
Titolo IV - Partite di giro	15.210.000,00	15.519.000,00	2,03	12.542.690,32	72,78	11.901.885,45	94,89	640.804,87
TOTALE	120.949.326,70	134.310.847,34	11,05	103.766.749,70	38.812.583,26	71.280.644,06	68,69	32.486.105,64
Disav.zo d'amministr.az.ne	0,00	0,00						
TOTALE COMPLESSIVO DELLE SPESE	120.949.326,70	134.310.847,34	11,05	103.766.749,70	38.812.583,26	71.280.644,06	68,69	32.486.105,64

Fonte: pag. 9 relazione al rendiconto 2011

6.3 Risultato di amministrazione 2011

Il risultato d'amministrazione dell'esercizio 2011, presenta un avanzo di Euro 9.463.887,87, come risulta dai seguenti elementi:

	In conto		TOTALE
	RESIDUI	COMPETENZA	
Fondo cassa al 1^ gennaio 2011			14.027.719,55
RISCOSSIONI	48.227.155,44	78.903.548,28	127.130.703,72
PAGAMENTI	45.051.552,85	71.280.644,06	116.332.196,91
Fondo di cassa al 31 12 dicembre 2011			24.826.226,36
Pagamenti per azioni esecutive non regolarizzate al 31 dicembre			0
Differenza			24.826.226,36
RESIDUI ATTIVI	91.290.204,51	26.734.445,57	118.024.650,08
RESIDUI PASSIVI	100.900.882,93	32.486.105,64	133.386.988,57
differenza			-15.362.338,49
Avanzo di amministrazione al 31/12/2011			-9.463.887,87

Suddivisione dell'avanzo complessivo

Fondi vincolati	2.948.468,79
Fondi per finanziamento spese in conto	3.480.918,33
Fondi di ammortamento	
Fondi non vincolati	3.034.500,75

Fonte: pag. 12 relazione dei revisori dei conti rendiconto 2011

6.4 Conciliazione dei risultati finanziari 2011

Gestione di competenza

Totale accertamenti di competenza(+)	105.637.993,85
Totale impegni di competenza	103.766.749,70
Saldo gestione di competenza	1.871.244,15

Gestione dei residui

Maggiori residui attivi riaccertati (+)	1.780.959,40
Minori residui attivi riaccertati (-)	1.334.638,01
Minori residui passivi riaccertati	4.237.470,00
Saldo gestione residui	4.683.791,39

Riepilogo

Saldo gestione competenza	1.871.244,15
Saldo gestione residui	4.683.791,39
Avanzo esercizi precedenti applicato	827.601,06
Avanzo esercizi pretendenti non applicato	2.081.251,27
Avanzo (Disavanzo) di amministrazione al 31/12/2011	9.463.887,87

Il risultato di amministrazione negli ultimi tre esercizi è stato il seguente:

	2009	2010	2011
Fondi vincolati	1.403.271,55	1.197.937,74	2.948.468,79
Fondi per finanziamento spese in conto capitale	177.304,19	604.093,17	3.480.918,33
Fondi di ammortamento			
Fondi non vincolati	1.710.673,07	2.455.342,99	3.034.500,75
Totale	3.291.248, 81	4.257.373,90	9.463.887,87

Fonte: pag. 17 relazione revisore dei conti

TITOLO VII La performance dei dirigenti anno 2011

7.1 La normativa di riferimento

La materia è disciplinata da:

- 1) art. 107, comma 7 del D.lgs. 267/2000 “ Alla valutazione dei dirigenti degli enti locali si applicano i principi contenuti nell’art. 5, commi 1 e 2, del d.lgs.30/7/99 n. 286, secondo le modalità previste dall’art. 147 del presente testo unico”;
- 2) art. 147, comma 1 del D.lgs. 267/2000 “ Gli enti locali, nell’ambito della loro autonomia normativa ed organizzativa individuano strumenti e metodologie adeguati a :
 - a) Omissis;
 - b) omissis;
 - c) valutare le prestazioni del personale dirigenziale con qualifica dirigenziale”;
 - d) omissis
- 3) CCNL stipulato il 23/12/99 , relativo al personale con qualifica dirigenziale del comparto delle Regioni e delle Autonomie Locali per il quadriennio normativo 1998/01 e il biennio economico 1998/99, che prevede l’erogazione dell’indennità di risultato da assegnare con specifici criteri di valutazione;
- 4) Deliberazione di G.P. n. 506/2003 relativa alla preintesa del Contratto collettivo integrativo aziendale della separata area della Dirigenza sottoscritto il 22 luglio 2003, in cui viene individuata l’indennità di risultato;
- 5) D.lgs. 150/2009 “Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni;
- 6) Manuale di valutazione dei risultati e dei comportamenti dei dirigenti nel quale sono indicati i criteri di valutazione ai fini dell’assegnazione dell’indennità di risultato è stato approvato con D.G. n. 89/2006
- 7) Regolamento del nucleo di valutazione, approvato come allegato all’atto di G. P. n. 492 del 29/12/2010;

7.2 I criteri di valutazione dei dirigenti

I criteri di valutazione delle prestazioni e risultati dei dirigenti sono individuati nel manuale approvato con D.G. n. 89/2006 che di seguito si riporta in sintesi:

	PUNTEGGIO MASSIMO
Raggiungimento degli obiettivi	42
Contesto operativo	8
Strategicità degli obiettivi	14
Competenze	36
TOTALE	100

Per quanto concerne la valutazione delle competenze, i criteri considerati sono raggruppati in tre ambiti e sono i seguenti:

AMBITO: REALIZZATIVO

- Iniziativa

intesa come la capacità di identificare nuove opportunità di sviluppo, decidendone l'attuazione in autonomia, nel rispetto del proprio ruolo e di assumersi le responsabilità per il raggiungimento degli obiettivi e la soluzione dei problemi, anche in caso di insuccesso.

- Flessibilità

intesa come la capacità di adattarsi al contesto operativo, anche in situazione di insufficienza di risorse e disponibilità a mutare i propri schemi di lavoro in coerenza con il mutare delle circostanze.

- Apprendimento continuo

intesa come la capacità e volontà di imparare, di apertura a nuove idee, di apprendere dagli errori, al fine di acquisire e mantenere le conoscenze e le capacità necessarie per ottenere i risultati richiesti e migliorare i processi di lavoro.

AMBITO RELAZIONALE

- Integrazione

intesa come la capacità di lavorare in gruppo, di collaborare e di comunicare con Persone inserite in altre Organizzazioni/Aree/Servizi/Uffici al fine della realizzazione di attività, di progetti o di risoluzione dei problemi.

- Orientamento all'Utente

intesa come la capacità di ascoltare e mettere in atto soluzioni che, pur nel rispetto delle regole organizzative, non comportino un'applicazione pedissequa e distorta delle norme (burocratizzazione) al fine della soddisfazione dell'Utente interno ed esterno all'Amministrazione e del raggiungimento di alti traguardi qualitativi del servizio.

- Soluzione dei problemi

intesa come la capacità di affrontare situazioni problematiche in modo costruttivo e di identificare le possibili soluzioni e capacità di tenere nella debita considerazione le proprie esigenze e quelle altrui per lavorare su un terreno di interesse comune.

AMBITO DIREZIONALE/GESTIONALE

- Pianificazione e organizzazione

intesa come la capacità di stabilire e monitorare programmi di lavoro per garantire il conseguimento di uno specifico obiettivo, determinando priorità d'azione, responsabilità, tempi e risorse.

- Innovazione

intesa come la capacità di stimolare l'innovazione sostenendo in modo costruttivo gli interventi già attivati o da attivarsi a livello tecnologico, organizzativo o procedurale.

- Sensibilità economica

intesa come la capacità di valutare i costi e i benefici delle attività/iniziative/opportunità connesse all'ambito di competenza, valutandone i riflessi sia nel breve che nel lungo periodo e capacità di reperire risorse finanziarie esterne.

- Motivazione e sviluppo dei Collaboratori

intesa come la capacità di migliorare l'attività e i risultati dei Collaboratori, motivandoli, trasferendo conoscenza, delegando responsabilità e dando informazioni di ritorno sul loro lavoro e capacità di porre l'attenzione a favorire il loro sviluppo, tenendo conto dei fabbisogni organizzativi e delle caratteristiche individuali.

- Valutazione

intesa come la capacità di seguire l'intero processo valutativo dei propri Collaboratori, di valutare criticamente le competenze dei propri Collaboratori e di proporre azioni di miglioramento a seguito delle valutazioni stesse.

La valutazione è stata tecnicamente effettuata dal nucleo di valutazione nominato con D.P. n. 2 del 22/02/2011, i cui componenti esterni sono il dott. Paolo Braccini e Dott.ssa Letizia Dini, mentre il presidente è il direttore generale dott. Marco Domenicucci, nominato con atto di D.P. 85 del 15/09/2009.

Il presidente con decreto n. 27 del 06/12/2012 ha approvato i punteggi.

7.3I criteri di riparto del fondo di risultato

Il fondo del risultato per i dirigenti per il 2011 ammonta a euro 77.701.50. Ai sensi dell'ultimo contratto decentrato il 75% è destinato a remunerare il raggiungimento degli obiettivi pari a 58.276,13 e il rimanente 25% , pari a euro 19.425,38 è destinato alla valutazione dei comportamenti organizzativi.

I punteggi ottenuti per la tipologia obiettivi o comportamenti organizzativi sono stati elevati alla 3^a potenza, quindi ciascuna quota parte del fondo è stato divisa per la somma totale di tutti i punteggi obiettivi oppure comportamenti. L'importo ha dato come risultato il valore di ciascun punteggio e il dato è stato moltiplicato per il punteggio relativo "obiettivo o comportamento" per ciascun dirigente.

Alla fine dei calcoli è stata decurtata la somma pari a 9 mesi per cessazione dal servizio dell'arch. Gallerini Daniele, pertanto, l'importo finale del fondo è risultato essere di euro 74.143,92 .

7.4 La valutazione delle prestazioni dei dirigenti e l'indennità di risultato erogata

COGNOME	NOME	AREA/SERVIZIO	TOT. OB.	C.O.	S.O.	TOT. COMP.	TOT. PUNTI	INDENNITA' TOTALE
BARTOLI	MAURIZIO	Dirigente area 4 Dirigente servizio 4.1	26,33	5,00	9,00	25,55	65,88	6.342,94
DE ANGELIS	RANIERO	Dir area 3 Dir. servizio 3.1	26,00	5,00	9,00	23,91	63,91	5.922,40
GATTONI A.	ADRIANO	Dirigente servizio 2.3	27,40	5,00	7,00	27,18	66,58	6.376,39
GATTONI S.	STEFANO	Dirigente servizio 4.2	27,60	5,00	7,00	28,64	68,24	6.789,53
GRANDICELLI	MASSIMO	Dir. area 1 Dir. servizio 1.5	26,00	5,00	9,00	21,45	61,45	5.535,44
CECCHINI	ELISABETTA	Dirigente servizio 4.3	27,80	5,00	7,00	27,64	67,44	6.614,06
PACCAPELO	ALBERTO	Dirigente servizio 3.2	25,00	5,00	7,00	21,45	58,45	4.591,20
SORBINI	SANDRO	Dirigente servizio 3.5	23,40	5,00	7,00	25,45	60,85	4.821,40
PACI	CLAUDIA	Dirigente servizio 3.6	28,40	5,00	6,00	19,45	58,85	5.078,37
GALLERINI	DANIELE	Dirigente servizio 3.4	30,00	5,00	4,00	17,50	56,50	1.185,86
PACCHIAROTTI	ANDREA	Dirigente servizio 4.4	27,60	5,00	6,00	22,82	61,42	5.281,10
GIORGINI	GIORGIO	Dirigente servizio 1.1	28,00	5,00	5,00	17,09	55,09	4.391,37
D'ORAZIO	LUCILLA	Dirigente servizio 10,1	28,00	5,00	6,00	27,36	66,36	6.287,33
MONTONI	FABRIZIO	Dirigente servizio 3,6	27,40	5,00	6,00	20,82	59,22	4.926,52
								74.143,92
DOMENICUCCI	MARCO							10.500

Tot. fondo: 77.701,50
Senza D.g.

OBIETTIVI 58.276,13
**COMPOR-
TAMEN-
TI** 19.425,38

Il fondo totale di euro 77,701,5 è stato decurtato per cessazione dal servizio dell'Arch. Gallerini il 31/03/2011,

pertanto, il nuovo fondo ammonta a:

Al quale va aggiunto di risultato del Direttore Generale 74.143,92 per 10.500 euro

La valutazione dei dirigenti è stata approvata con D.P. n.27 del 06/12/2012 e l'approvazione del risultato del direttore generale è stata fatta con D.P. 28 del 06/12/2012.

Legenda

	PUNTEGGIO MASSIMO
Tot. Ob= Raggiungimento degli obiettivi	42
C.o=Contesto operativo	8
S.o=Strategicità degli obiettivi	14
Tot. Comp= Competenze	36
TOTALE	100
Tot punti= Totale punti	
Indennità totale= Indennità totale erogata	

7.5 I costi dell'indennità di risultato erogata

I costi per i dirigenti sono stati i seguenti:

€ 74.143,92 Competenze

€ 17.648,00 Oneri

€ 300,00 Inail

€ 6.305,00 Irap

Totale € 98.396,92

I costi per la direzione generale sono stati i seguenti:

€ 10.500 Competenze

€ 2.500 Oneri

€ 893 Irap

7.6 La rendicontazione degli obiettivi assegnati ai singoli dirigenti (Si veda allegato A)

Gli obiettivi sono stati assegnati dal direttore generale con atto n. 1278 del 04/05/2011.

Per ogni dirigente sono stati individuati n.5 obiettivi strategici e per ciascuno sono stati individuati gli indicatori di risultato, gli obiettivi intermedi e le macro azioni necessarie per il raggiungimento degli obiettivi , nonché i tempi di realizzazione.

Il direttore generale insieme al nucleo di valutazione ha verificato nel corso dell'anno lo stato di attuazione degli obiettivi.

Il documento completo è stato inserito nell'allegato A al presente documento.

TITOLO VIII La performance delle posizioni organizzative anno 2011

8.1 La normativa contrattuale per le posizioni organizzative

L'art. 8 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, relativo alla revisione del sistema di classificazione del personale del comparto delle "Regioni – Autonomie Locali", sottoscritto il 31.3.1999, stabilisce che gli enti istituiscono l'area delle posizioni organizzative e che tali posizioni possono essere assegnate per effetto di un incarico a termine conferito in conformità alle regole di cui al successivo art. 9 di tale C.C.N.L.;

8.2 I criteri di valutazione delle prestazioni delle posizioni organizzative

I criteri di valutazione in relazione al nuovo sistema di valutazione introdotto nell'ente sia per i dipendenti che per le posizioni organizzative ed alte professionalità sono stati i seguenti:

	Fattori valutativi	Punteggio max
Area valutazione obiettivi e apporto individuale	Valutazione degli obiettivi	24
	Valutazione dell'apporto individuale	40
Area valutazione competenze	1.Orientamento al cliente/utente e alla qualità del risultato	6
	2.Capacità di operare all'interno del gruppo di lavoro	6
	3.Capacità di iniziativa	6
	4.Disponibilità all'assunzione di responsabilità	6
	5.Flessibilità	6
	6.Competenze Tecnico specialistica	6
Totale		100

Ciascun dirigente ha espresso la valutazione relativa al proprio personale delle aree relative alla posizioni organizzative, illustrando la valutazione al Direttore di Area che ha provveduto a sua volta a riferirne i contenuti nella conferenza d'Area del 09/05/2012 .

Il nucleo di valutazione ha espresso il proprio parere favorevole nella seduta del 09/05/2012 evidenziando, tuttavia l'opportunità di una maggiore differenziazioni nelle

valutazioni in coerenza con il processo di modifica già avvenuto del sistema di valutazione dei dirigenti e dei dipendenti.

Le valutazioni sono state approvate con determina del direttore generale n. 1632 del 29/06/2012

8.3 I criteri di riparto del fondo risultato posizioni organizzative

Una volta definiti i punteggi della valutazione i criteri di riparto del fondo indennità di risultato anno 2011 sono stati effettuati ai sensi dell'art. 14 del regolamento disciplinante l'area delle posizioni organizzative e l'area delle alte professionalità (agosto 2010) che così cita:

“ART. 14 – Retribuzione di risultato

1. Il punteggio conseguito da ciascun dipendente con incarico di posizione organizzativa, ovvero di alta professionalità, determina la misura della retribuzione di risultato spettante, da riconoscersi con cadenza annuale.
2. Per le Posizioni Organizzative l'importo della retribuzione di risultato varia da un minimo del 10% ad un massimo del 25% della retribuzione di posizione attribuita, da ripartirsi così come segue:
 - *da punti 90 a 100: 25%;*
 - *da punti 80 a 89: 20%;*
 - *da punti 70 a 79: 15%;*
 - *da punti 60 a 69: 10%;*
 - *inferiore a punti 60: nessun compenso.*

Nel 2011 il budget massimo a disposizione per tutte le Po è stato pari al 21.8% delle indennità di posizione erogate, pertanto, è stato ritenuto necessario riproporzionare il rapporto tra punteggi e percentuale erogabile nel modo seguente $25\%:21.8\% = 20\%:x$, dove la variabile x risulta essere pari a 17.44%.

Pertanto, la nuova ripartizione risultata essere:

- *da punti 90 a 100: 21.8%;*
- *da punti 80 a 89: 17.44%;*
- *fino a 60 punti 0*

Considerato che la nuova ripartizione comporta un'economia di euro 2.741.80 che viene riproporzionata in rapporto all'indennità di posizione e il risultato finale risulta essere stata la seguente:

- *da punti 90 a 100: 22.68%;*
- *da punti 80 a 89: 18.15 %;*
- *fino a 60 punti 0*

Nel 2011 le posizioni organizzative sono state 36, precisando che per i dipendenti sottoindicati la durata dell'incarico è stata inferiore all'anno e, quindi, l'indennità stata rapportata ai giorni di effettivo servizio:

Pazzaglia Goffredo cessato il 30/04/2011

Zacchilli Odino cessato il 30/06/2011

Pensalfini Massimo incaricato dal 01/11/2011

8.4 Le valutazioni delle prestazioni e l'indennità di risultato erogato alle Posizioni organizzative.

Approvate con Det.1632/2012

Legenda A =Punt. medio obiettivi B=Punt.apporto individuale C=Punt.competenze

	Indennità annuale revisione	posizione dopo	Indennità posizione erogata 2011	Giorni	A o	B	C	A+B+C	Indennità risultato 2011
Gattoni D.	€ 12.900,00		€ 12.900,00	365	24	40	35	99	€ 2.834,44
Geminiani S	€ 7.500,00		€ 7.500,00	365	24	40	35	99	€ 1.647,93
Ciamaglia M.	€ 7.500,00		€ 7.500,00	365	24	40	34,5	98,5	€ 1.647,93
Rovinelli R.	€ 9.000,00		€ 9.000,00	365	23	38	34,5	95,5	€ 1.977,52
Petrocelli M.	€ 7.500,00		€ 7.500,00	365	24	40	33	98,5	€ 1.647,93
Frontini M.G.	€ 7.500,00		€ 7.500,00	365	24	40	30	97	€ 1.647,93
Pucci I.	€ 10.500,00		€ 10.500,00	365	24	40	35,5	99,5	€ 2.307,10
Melini S.	€ 7.500,00		€ 7.500,00	365	24	40	35,5	99,5	€ 1.647,93
Raia S.	€ 9.000,00		€ 9.000,00	365	23	40	35,5	98,5	€ 1.977,52
Ramovecchi A.	€ 9.000,00		€ 9.000,00	365	23	40	34,5	97,5	€ 1.977,52
Andreani C.	€ 12.900,00		€ 12.900,00	365	24	40	35,5	99,5	€ 2.834,44
Nucci F.	€ 12.900,00		€ 12.900,00	365	24	40	35,5	99,5	€ 2.834,44
Tornati A.	€ 12.900,00		€ 12.900,00	365	24	40	35,5	99,5	€ 2.834,44
Majnardi F.	€ 9.000,00		€ 9.000,00	365	24	40	35	99	€ 1.977,52
Toni M.	€ 12.900,00		€ 12.900,00	365	24	40	35	99	€ 2.834,44
Fazi E.	€ 10.500,00		€ 10.500,00	365	24	40	34	98	€ 2.307,10
Baccheschi F.	€ 9.000,00		€ 9.000,00	365	24	40	34	98	€ 1.977,52
Cordella R.	€ 10.500,00		€ 10.500,00	365	24	40	35	99	€ 2.307,10
Bruscia E.	€ 7.500,00		€ 7.500,00	306	24	40	34	98	€ 1.647,93
Braccioni S.	€ 10.500,00		€ 10.500,00	365	23	40	36	99	€ 2.307,10
Ferri M.	€ 10.500,00		€ 10.500,00	365	23	40	36	99	€ 2.307,10
Zacchilli O.	€ 9.000,00		€ 4.497,16	181	22	36	32	90	€ 980,63
Rombini G.	€ 10.500,00		€ 10.500,00	365	23	40	34,5	97,5	€ 2.307,10
Gili M.	€ 7.500,00		€ 7.500,00	365	22	38	33	93	€ 1.647,93
Camerini P.	€ 9.000,00		€ 9.000,00	365	24	40	34	98	€ 1.977,52
Forcina P.	€ 9.000,00		€ 9.000,00	365	24	40	34	98	€ 1.977,52
Filippini G.	€ 7.500,00		€ 7.500,00	365	20	40	33	93	€ 1.647,93
Senigalliesi D.	€ 9.000,00		€ 9.000,00	365	24	40	35,5	99,5	€ 1.977,52
Primavera M.	€ 12.900,00		€ 12.900,00	365	24	40	35,5	99,5	€ 2.834,44
Diambra T.	€ 7.500,00		€ 7.500,00	365	24	39	35,5	98,5	€ 1.647,93
Gubellini L.	€ 9.000,00		€ 9.000,00	365	24	39	35,5	98,5	€ 1.977,52
Pazzaglia	€ 7.500,00		€ 2.497,65	120	11	20	21	52	€ -
Pensalfini M	€ 7.500,00		€ 1.250,26	61	22	39	35	96	€ 274,71
Tiberi V.	€ 7.500,00		€ 7.500,00	365	22	40	35	96,5	€ 1.647,93
Boccioletti G.	€ 9.000,00		€ 9.000,00	365	24	40	33	97	€ 1.977,52
Circolone S.	€ 9.000,00		€ 9.000,00	365	24	40	33	97	€ 1.977,52
	€ 330.900,00		€ 322.645,07						€ 70.336,55

8.5 I costi dell'indennità di risultato erogata alle posizioni organizzative

Nel 2011 sono state erogate indennità di posizioni per euro 322.645,07, mentre l'importo del risultato erogato è stato di € 70.336,63 a valere sul - Cap. 1-1001/1 "Fondo generale per la produttività collettiva e miglioramento dei servizi, per la qualità delle prestazioni individuali, ecc." Impegno n. 2641/2011.

Gli oneri sono stati i seguenti:

€ 408,96 Cap. 1-1001/5 "Fondo generale per la produttività collettiva e straordinari: Oneri previdenziali, assistenziali, impegno n. 2798/2012 sub 412/2012 quota oneri

€ 16.333,04 Cap. 1-1001/5 "Fondo generale per la produttività collettiva e straordinari: Oneri previdenziali, assistenziali, impegno n. 2615/2012 sub 413/2012 saldo oneri.

L'IRAP di € è compresa nel Cap. 1780/2'imp. n.2739/2012 sub 414/2012 per euro 449,59 quota irap e per euro 5.530,41 saldo IRAP è compresa nel Cap. 1780/2'imp. n.2616/2012 sub 415/2012 .

8.6 Le relazioni svolte dalle posizioni organizzative

Prima di provvedere alla valutazione finale ciascuna Po ha redatto una relazione dell'attività svolta i cui documenti sono stati raccolti all'allegato B del presente documento.

TITOLO IX La performance delle alte professionalità nell'anno 2011

9.1 La normativa contrattuale per l'istituzione delle alte professionalità

La materia è disciplinata dall'art. 10 del CCNL 22/01/04, comma 1 che così cita: “ gli enti valorizzano le alte professionalità del personale di categoria D mediante il conferimento di incarichi a termine nell'ambito della disciplina dell'art. 8, comma 1, lettera b) del CCNL del 31.03.1999 e nel rispetto di quanto previsto dagli articoli 9,10,11 del medesimo CCNL;

Il vigente regolamento degli uffici e servizi dell'Ente che in applicazione dell'art. 10 CCNL 22/01/04 prevede l'istituzione di :

- **Specialisti Tipo A:** la tipologia in argomento corrisponde a quella indicata all'ipotesi dell'articolo 10, comma 2, lettera a) del CCNL del 22.1.2004 ed è connessa alla strategicità delle attività e dei progetti da realizzare. Pertanto, tale tipologia concerne gli incarichi di alta professionalità da conferire per valorizzare specialisti portatori di competenze elevate e innovative, acquisite, anche nella Provincia di Pesaro e Urbino, attraverso la maturazione di esperienze di lavoro in enti pubblici e in enti e aziende private, nel mondo della ricerca o universitario rilevabili dal curriculum professionale e con preparazione culturale correlata a titoli accademici (lauree specialistiche, master, dottorati di ricerca, ed altri titoli equivalenti) anche, per alcune delle suddette alte professionalità, da individuare da parte di singoli dirigenti, con abilitazioni o iscrizioni ad albi;
- **Ricercatori Tipo B:** la tipologia in argomento corrisponde a quella indicata all'ipotesi dell'articolo 10, comma 2, lettera b) del CCNL del 22.1.2004 ed è connessa all'interesse delle attività e dei progetti da svolgere per il conseguimento del programma di governo della Provincia di Pesaro e Urbino. Pertanto, tale tipologia concerne gli incarichi di alta professionalità da conferire per riconoscere e motivare l'assunzione di particolari responsabilità nel campo della ricerca, della analisi e della valutazione propositiva di problematiche complesse di rilevante interesse per il conseguimento del programma di governo dell'ente

Nell'ente le alte professionalità sono state costituite con i seguenti atti:

- Determina N. 4212 del 27/12/07 del Direttore generale dott. R. Rondina (decorrenza 01/01/08) con cui è stato assegnato all'avv. Riminucci Beatrice l'incarico di alta professionalità (tipo A)0.0.1 Affari Legali – Procedimenti disciplinari;

- Determina N. 4388 del 29/12/07 del Dirigente A. Pacchiarotti (decorrenza 01/01/08) con cui è stato con cui è stato assegnato al dott. Panico Martino l'incarico di alta professionalità (tipo B) 0.1.5 Gabinetto della Presidenza e segreteria assessori;

Cod.	DENOMINAZIONE ALTA PROFESSIONALITA'	TIP.	Cognome N.	Indennità annuale
0.0.1	Affari legali - Procedimenti disciplinari	A	RIMINUCCI M.B	€ 11.878,50
0.1.5	Gabinetto della presidenza e segreteria assessorati	B	PANICO M.	€ 11.878,50

9.2 I criteri di valutazione delle prestazioni delle alte professionalità

I criteri di valutazione in relazione al nuovo sistema di valutazione introdotto nell'ente sia per i dipendenti che per le posizioni organizzative ed alte professionalità sono stati i seguenti:

	Fattori valutativi	Punteggio max
Area valutazione obiettivi e apporto individuale	Valutazione degli obiettivi	24
	Valutazione dell'apporto individuale	40
Area valutazione competenze	1.Orientamento al cliente/utente e alla qualità del risultato	6
	2.Capacità di operare all'interno del gruppo di lavoro	6
	3.Capacità di iniziativa	6
	4.Disponibilità all'assunzione di responsabilità	6
	5.Flessibilità	6
	6.Competenze Tecnico specialistica	6
Totale		100

Ciascun dirigente ha espresso la valutazione delle alte professionalità, illustrando la valutazione al Direttore di Area che ha provveduto a sua volta a riferirne i contenuti nella conferenza d'Area del 09/05/2012 .

Le valutazioni presentate dai rispettivi dirigenti sono state confermate dal nucleo di valutazione (presidente dott. Marco Domenicucci componenti esterni Dott. Paolo Braccini, Dott.ssa Letizia Dini) in data 09/05/2012, rilevando, tuttavia, la necessità di porre particolare attenzione alla differenziazione delle valutazioni in coerenza con al revisione del nuovo sistema di valutazione dei dirigenti e dei dipendenti.

Il direttore generale ha approvato i punteggi con determina n.1633 del 29/06/2012.

9.3 I criteri di riparto del fondo risultato delle alte professionalità

Una volta definiti i punteggi della valutazione i criteri di riparto del fondo indennità di risultato anno 2011 sono stati effettuati ai sensi dell'art. 14 del regolamento disciplinante l'area delle posizioni organizzative e l'area delle alte professionalità (agosto 2010) che così cita:

“ART. 14 – Retribuzione di risultato

3. Il punteggio conseguito da ciascun dipendente con incarico di posizione organizzativa, ovvero di alta professionalità, determina la misura della retribuzione di risultato spettante, da riconoscersi con cadenza annuale.....
4.
5. Per le Alte Professionalità l'importo della retribuzione di risultato varia da un minimo del 10% ad un massimo del 30% della retribuzione di posizione attribuita, da ripartirsi così come segue:
 - *da punti 92 a 100: 30%;*
 - *da punti 84 a 91: 25%;*
 - *da punti 76 a 83: 20%*
 - *da punti 68 a 75: 15%*
 - *da punti 60 a 67: 10%;*
 - *inferiore a punti 60: nessun compenso.”*

Inoltre, l'art. 35 del CCDI anno 2003 disciplina la correlazione tra i compensi professionali dovuti all'avvocato dell'ente e la retribuzione di risultato di cui all'art. 10 del CCNL del 31/03/99, prevedendo la corresponsione dell'indennità di risultato solo se i compensi professionali non superano € 6.000;

9.4 Le valutazioni delle prestazioni e il risultato erogato alle alte professionalità

	Indennità posizione annuale dopo revisione	Indennità posizione erogata 2011	Giorni	A	B	C	A+B+C	Indennità risultato 2011
Riminucci :B.	11.875,50	11.875,50	365	24	40	34	980	
Panico M.	11.875,50	11.875,50	365	22	40	34,5	96,5	€ 3.563,55

Legenda A =Punt. medio obiettivi B=Punt.apporto individuale C=Punt.competenze

I compensi professionali corrisposti all'Avv. M.Beatrice Riminucci per l'anno 2011 superano € 6.000, pertanto, non si è provveduto ad erogare il risultato alla suddetta A.P.

9.5 I costi dell'indennità di risultato erogato alle alte professionalità

L'importo annuale dell'indennità di posizione delle alte professionalità è stato di euro 23.871.

Il costo per il risultato erogato è stato così ripartito:

- € 3.563,55 Cap. 1001/1 "Fondo generale per la produttività collettiva e miglioramento dei servizi, per la qualità delle prestazioni individuali, ecc. residuo impegno 2537/2007 sub 420/2012;
- €849 Cap. 1001/5 "Fondo generale per la produttività collettiva e straordinari: Oneri previdenziali, assistenziali, ecc." impegno residuo 2538/2007 sub 421/2012;
- l'IRAP di € 303 per la quota 147,61 è stato utilizzato il residuo 2844/2006 sub 422/2012 per la quota saldo di 155,39 è stato utilizzato il residuo 2541/2007 sub 423/2012 sul Cap. 1780/2.

9.6 Le relazioni delle attività svolte dalle alte professionalità

Prima di provvedere alla valutazione finale ciascuna A.P. ha redatto una relazione dell'attività svolta i cui documenti sono stati raccolti all'allegato B del presente documento.

TITOLO X La performance dei dipendenti anno 2011

10.1 La normativa di riferimento

La materia è disciplinata dall'art. 6 del CCDI relativo all'anno 2010, sottoscritto in data 30/12/2010, che quantificava - per l'anno 2010 - l'ammontare delle risorse decentrate di cui all'art. 31 del CCNL del 22/01/2004 del personale del comparto delle Regioni e Autonomie Locali dell'area non dirigenziale. Considerato che dette risorse venivano finalizzate a finanziare gli oneri relativi all'applicazione degli specifici istituti contrattuali, tra cui anche quello relativo all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività (art. 37 CCNL del 22/01/2004) e che l'art. 11, comma 2, del più volte CCDI anno 2010 prevedeva che - in assenza di sottoscrizione del CCDI anno 2011 - fino al giorno precedente a quello di sottoscrizione del nuovo CCDI, è provvisoriamente destinato al finanziamento per le politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività, per l'anno 2011, lo stesso ammontare stabilito per l'anno 2010, con det. 1691 del 06/07/2012 è stato assegnato ai dirigenti l'importo di 677.830,59.

La certificazione degli obiettivi generali e di struttura dell'ente è stata effettuata, in data 9.5.2012, dal Nucleo di Valutazione dell'ente, la certificazione del livello di conseguimento degli obiettivi dei dipendenti è stata effettuata dal direttore generale, a sua volta in relazione alla certificazione effettuata dai dirigenti per ciascun dipendente.

Con deliberazione G.P. n. 252 del 15.11.2012, esecutiva ai sensi di legge, si è preso atto della volontà dell'ente, di destinare all'istituto di cui all'art. 15, comma 2, del CCNL dell'1.4.1999, per l'anno 2011, la somma di €. 105.010,95, per il finanziamento dell'obiettivo avente caratteristica di specifico obiettivo di produttività e qualità, come già individuato dai dirigenti dell'ente e con det. N.2759 del 26/11/2012 è stato assegnato l'importo rimanente pari a €.105.010,95 ai dirigenti.

In data 20/11/2012, il Nucleo di Valutazione dell'ente ha rilasciato la certificazione del raggiungimento dei suddetti obiettivi specifici come indicato all'art. 15, c. 4, del CCNL dell'1.4.1999.

10.2 I criteri di valutazione delle prestazioni dei dipendenti

I criteri di valutazione in relazione al nuovo sistema di valutazione introdotto nell'ente sia per i dipendenti che per le posizioni organizzative ed alte professionalità sono stati i seguenti:

	Fattori valutativi	Punteggio max
Area valutazione obiettivi e apporto individuale	Valutazione degli obiettivi	24
	Valutazione dell'apporto individuale	40
Area valutazione competenze	1.Orientamento al cliente/utente e alla qualità del risultato	6
	2.Capacità di operare all'interno del gruppo di lavoro	6
	3.Capacità di iniziativa	6
	4.Disponibilità all'assunzione di responsabilità	6
	5.Flessibilità	6
	6.Competenze Tecnico specialistica	6
Totale		100

10.3 I criteri di riparto del fondo produttività dei dipendenti

Ai sensi dell'art. 8, punto b, (Compensi per incentivare il merito e l'impegno di gruppo, in modo selettivo, inerente la produttività):

“....

Il 50% dell'importo complessivo viene erogato a tutti i dipendenti provinciali (ciascuno in relazione alla posizione economica d'appartenenza e alla tipologia del rapporto di lavoro in essere) qualora siano stati raggiunti, nell'anno, almeno il 73% degli obiettivi generali dell'ente; il restante 50%, viene erogato ai dipendenti provinciali aventine titolo (ciascuno in relazione alla posizione economica d'appartenenza e alla tipologia del rapporto di lavoro in essere), qualora siano stati raggiunti nell'anno almeno il 78% degli obiettivi assegnati alla singola struttura, in sede Peg

Il raggiungimento degli obiettivi, sia quelli generali che quelli di ogni singola struttura, deve essere certificato dal nucleo di valutazione e presuppone un minimo di servizio, prestato nel corso dell'anno, di almeno tre mesi”.”

10.4 La produttività erogata ai dipendenti

Con det. 1691 del 06/07/2012 è stato assegnato ai dirigenti la seguente somma:

DIRIGENTI	BUDGET ASSEGNATO
Direttore Generale	59.677,62
Dirigente Servizio 10.1 - Politiche comunitarie e giovanili - Pari Opportunità - Pubblica Istruzione	7.644,24
Segretario Generale 20	6.640,76
Direttore Area 1 - Politiche per il lavoro, sociali, culturali, turismo	3.863,22
Dirigente Servizio 1.1 - Turismo, Editoria, Beni ed attività culturali, Beni storici, artistici e archeologici	26.537,35
Dirigente Servizio 1.2 - Formazione Professionale, Politiche per l'occupazione	137.259,91
Dirigente Servizio 1.3 - Affari sociali, sport - Tutela degli animali da affezione	6.506,62
Dirigente Area 2 - Servizi interni	6.123,61
Dirigente Servizio 2.1 - Gestione amministrativa delle Risorse Umane	39.086,98
Dirigente Servizio 2.2 - Contabilità economico-finanziaria, Economato, Provveditorato, Tributi, Finanziamenti, Gestione debiti e liquidità	33.203,25
Dirigente Servizio 2.3 - Sistema Informativo e Statistico	23.839,22
Dirigente Servizio 2.4 - Affari Generali, Istituzionali, Giuridici, Normativi e Disciplinari - Appalti e contratti, Concessioni, Gestione trasporto merci - Archivio e protocollo	38.670,30
Direttore Area 3 - Infrastrutture, Edilizia, Protezione civile, Mobilità	23.198,67
Dirigente Servizio 3.1 - Protezione Civile, Pronto intervento, Sicurezza sul lavoro, Interventi sulle aste fluviali	21.035,35
Dirigente Servizio 3.2 - Viabilità	91.013,93
Dirigente Servizio 3.3 - Edilizia pubblica, Manutenzione Patrimonio	16.731,38
Dirigente Servizio 3.4 - Trasporti e mobilità	8.824,09
Dirigente Servizio 3.5 - Progettazione lavori di competenza provinciale	13.645,25
Dirigente Servizio 3.6 - Rischio Sismico	10.791,87
Direttore Area 4 - Urbanistica, Territorio, Ambiente, Agricoltura	5.415,74
Dirigente Servizio 4.1 - Urbanistica, Pianificazione Territoriale - V.I.A. - V.A.S. - Aree protette	29.605,37
Dirigente Servizio 4.2 - Suolo, Attività estrattive, Acque pubbliche, Servizi pubblici locali Uso e tutela del suolo	34.780,19
Dirigente Servizio 4.3 - Ambiente, Agricoltura, Procedure relative alle fonti rinnovabili, Pianificazione ambientale	33.735,70
Totale	677.830,59

Con determina 2759 del 26/11/2012 è stata assegnata ai dirigenti la seguente somma per ob. specifici:

DIRIGENTI	BUDGET ASSEGNATO
Direttore Generale	9.245,38
Dirigente Servizio 10.1 - Politiche comunitarie e giovanili - Pari Opportunità – Pubblica Istruzione	1.184,26
Segretario Generale 20	1.028,80
Direttore Area 1 - Politiche per il lavoro, sociali, culturali, turismo	598,50
Dirigente Servizio 1.1 - Turismo, Editoria, Beni ed attività culturali, Beni storici, artistici e archeologici	4.111,22
Dirigente Servizio 1.2 - Formazione Professionale, Politiche per l'occupazione	21.264,60
Dirigente Servizio 1.3 - Affari sociali, sport - Tutela degli animali da affezione	1.008,02
Dirigente Area 2 - Servizi interni	948,68
Dirigente Servizio 2.1 - Gestione amministrativa delle Risorse Umane	6.055,44
Dirigente Servizio 2.2 - Contabilità economico-finanziaria, Economato, Provveditorato, Tributi, Finanziamenti, Gestione debiti e liquidità	5.143,92
Dirigente Servizio 2.3 - Sistema Informativo e Statistico	3.693,22
Dirigente Servizio 2.4 - Affari Generali, Istituzionali, Giuridici, Normativi e Disciplinari - Appalti e contratti, Concessioni, Gestione trasporto merci - Archivio e protocollo	5990,88
Direttore Area 3 - Infrastrutture, Edilizia, Protezione civile, Mobilità	3.593,99
Dirigente Servizio 3.1 - Protezione Civile, Pronto intervento, Sicurezza sul lavoro, Interventi sulle aste fluviali	3.258,84
Dirigente Servizio 3.2 - Viabilità	14.100,07
Dirigente Servizio 3.3 - Edilizia pubblica, Manutenzione Patrimonio	2.592,06
Dirigente Servizio 3.4 - Trasporti e mobilità	1.367,05
Dirigente Servizio 3.5 - Progettazione lavori di competenza provinciale	2.113,95
Dirigente Servizio 3.6 – Rischio Sismico	1.671,90
Direttore Area 4 - Urbanistica, Territorio, Ambiente, Agricoltura	839,02

Dirigente Servizio 4.1 - Urbanistica, Pianificazione Territoriale - V.I.A. - V.A.S. - Aree protette	5.388,22
Dirigente Servizio 4.2 - Suolo, Attività estrattive, Acque pubbliche, Servizi pubblici locali Uso e tutela del suolo	4.586,53
Dirigente Servizio 4.3 - Ambiente, Agricoltura, Procedure relative alle fonti rinnovabili, Pianificazione ambientale	5.226,41
Totale	105.010,95

10.5 I costi della produttività erogata ai dei dipendenti

Con determina n. 1691 del 06/07/2012 sono state impegnate le seguenti somme:

- €. 1.956,59 Cap. 1 - 1001/1 - Oggetto: “Fondo generale per la produttività collettiva e miglioramento dei servizi, per la qualità delle prestazioni individuali, ecc”- Impegno n. 2737/2010 - sub impegno n. 446/2012;
- €. 675.874,00 Cap. 1 - 1001/1 - Oggetto: “Fondo generale per la produttività collettiva e miglioramento dei servizi, per la qualità delle prestazioni individuali, ecc”- Impegno n. 2643/2011 - sub impegno n. 448/2012;
- €. 161.325,00 - Cap. 1 - 1001/5 - Oggetto: “Fondo generale per la produttività e straordinari: Oneri previdenziali, assistenziali, ecc.”- Impegno n. 2615/2011 - sub impegno n. 453/2012;
- €. 6.788,31 Cap. 1 - 1120/5 - Oggetto: “INAIL su retribuzioni”- Impegno n. 1187/2012;
- €. 57.620,00 Cap. 1 - 1780/2 - Oggetto: “I.R.A.P. su produttività e straordinari”- Impegno n. 2616/2011 - sub impegno n. 454/2012;

Con determina 2759 del 26/11/2012 sono state ulteriormente impegnate le seguenti somme:

- €. 105.010,95 sul Cap. 1-1001/1 ad oggetto: “Fondogenerale per la produttività collettiva e miglioramento dei servizi, per la qualità delle prestazioni individuali, ecc.”, impegno n. 2643/2011 – sub-impegno 700/2012;
- €. 25.050,00 sul Cap. 1-1001/5 ad oggetto: “Fondo generale per la produttività e straordinari: Oneri previdenziali, assistenziali, ecc.”, impegno n. 2615/2011 – sub-impegno n. 702/2012;
- €. 8.926,00 sul Cap. 1-1780/2 ad oggetto: “IRAP supproduttività e straordinari”, impegno n. 2616/2011 – sub-impegno n. 703/2012;
- €. 1.050,00 sul Cap. 1-1120/5 ad oggetto: “INAIL suretribuzioni”, impegno n. 1774/2012;

10.6 Gli obiettivi dei dipendenti e la certificazione

Gli obiettivi sono stati assegnati dai dirigenti ai propri dipendenti in relazione al piano dettagliato degli obiettivi, il cui rendiconto è contenuto nell'allegato A al presente atto al quale si rimanda.

I risultati sono stati certificati dai rispettivi dirigenti in data 09/05/2012 e avallati dalla direzione generale e dal nucleo nella stessa data e una successiva parte in data 26/11/2012.