



## DATI RELATIVI ALLA VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ED ALLA DISTRIBUZIONE DEI PREMI AL PERSONALE (ART. 20 D. LGS. 14.3.2013 N. 33)

ANNO 2013

### ART. 20 D. LGS. 14.3.2013 N. 33 – COMMA 1

Produttività e indennità di risultato regolata dall'accordo annuale sull'utilizzo delle risorse (scheda informativa SI2 del Conto Annuale)

Personale livelli	Importo totale presunto destinato alla performance che si desume dall'accordo annuale sull'utilizzo delle risorse (atto unilaterale del CCDI parte normativa: triennio 2013/2015 – parte economica: 2013)	590.749,04	Ammontare complessivo dei premi collegati alla performance effettivamente distribuiti: - produttività 575.115,96 - economie derivanti da minore spesa in altri istituti e destinate alla produttività dell'anno 19.175,24  Totale 594.291,20	594.291,20
Personale titolare di P.O.	Importo totale presunto destinato alla retribuzione di risultato per i titolari di posizione organizzativa che si desume dall'accordo annuale sull'utilizzo delle risorse (atto unilaterale del CCDI parte normativa: triennio 2013/2015 – parte economica: 2013)	82.475,00	Ammontare complessivo della retribuzione di risultato dei titolari di P.O. effettivamente distribuito	82.475,00
Personale titolare di A.P.	Importo totale presunto destinato alla retribuzione di risultato per i titolari di alta professionalità che si desume dall'accordo annuale sull'utilizzo delle risorse (CCDI parte normativa: triennio 2011/2013 – biennio economico: 2011/2012)	3.563,50	Ammontare complessivo della retribuzione di risultato per i titolari di A.P. effettivamente distribuito	3.563,50
Personale dirigente	Importo totale presunto destinato alla retribuzione di risultato per il personale dirigente che si desume dall'accordo annuale sull'utilizzo delle risorse (CCDI parte normativa: triennio 2012/2014 – parte economica: 2013)	60.924,88	Ammontare complessivo della retribuzione di risultato per il personale dirigente effettivamente distribuito	51.422,33



**ART. 20 D. LGS. 14.3.2013 N. 33 – COMMA 2**

Entità del premio mediamente conseguibile dal personale appartenente alla separata area della dirigenza	5.142,23
Entità del premio mediamente conseguibile dal personale appartenente ai livelli:	
personale titolare di A.P.	3.563,50
personale titolare di P.O.	2.188,17
personale appartenente alla categoria D	1.340,82
personale appartenente alla categoria C	1.090,38
personale appartenente alla categoria B	1.129,85
personale appartenente alla categoria A	906,05

L'art. 20, comma 2, del Decreto Legislativo 14 marzo 2012, n. 33, impone alle pubbliche amministrazioni di pubblicare nel sito istituzionale, nella sezione "Trasparenza, valutazione e merito", l'analisi dei dati relativi al grado di differenziazione nell'utilizzo della premialità.

**GRADO DI DIFFERENZIAZIONE NELL'UTILIZZO DELLA PREMIALITA' DEL  
PERSONALE DIRIGENZIALE ANNO 2013**

**Analisi dei dati**

Per la valutazione del personale dirigente dipendente della Provincia di Pesaro e Urbino è stato applicato il sistema permanente di valutazione adottato con apposito Regolamento sul sistema di valutazione della performance individuale del personale dirigente approvato dalla Giunta Provinciale con deliberazione n. n. 493 del 29.12.2010, come successivamente integrato con deliberazione di Giunta Provinciale n. 283 del 29.12.2012 consultabile sul sito della Provincia nell'apposita sezione.

Il sistema di valutazione del personale dirigente prevede la valutazione dei dipendenti appartenenti all'area della dirigenza sulla base dei seguenti parametri valutativi:

FATTORI VALUTATIVI	PUNTEGGIO MASSIMO
Raggiungimento degli obiettivi programmati	42
Qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura	8
Performance dell'ambito organizzativo di diretta responsabilità	14
Competenze	36
TOTALE	100



Il Presidente, supportato dall'attività del Nucleo di valutazione, ha effettuato la valutazione delle prestazioni e dei risultati del personale dirigenziale, secondo i parametri di cui sopra.

Si riporta nella tabella sottostante l'analisi dei dati relativi alla differenziazione nell'utilizzo della premialità, con l'indicazione della relativa percentuale di differenziazione:

FASCIA ATTRIBUZIONE	N. DIRIGENTI	%
Premi di risultato superiore o uguale al 90% del massimo attribuito	1	10%
Premi di risultato compresi tra il 60% ed il 90% del massimo attribuito	7	70%
Premi di risultato inferiore o uguale al 60% del massimo attribuito	2	20%
totale	10	100%

### **GRADO DI DIFFERENZIAZIONE NELL'UTILIZZO DELLA PREMIALITA' DEL PERSONALE DEI LIVELLI ANNO 2012**

#### **Analisi dei dati**

Per la valutazione del personale dipendente della Provincia di Pesaro e Urbino è stato applicato il sistema permanente di valutazione adottato con apposito Regolamento sul sistema di valutazione della performance individuale dei dipendenti approvato dalla Giunta Provinciale con deliberazione n. 493 del 29.12.2010, come successivamente integrato con deliberazione di Giunta Provinciale n. 283 del 29.12.2012 consultabile sul sito della Provincia nell'apposita sezione.

Il sistema di valutazione del personale dipendente prevede la valutazione dei dipendenti sulla base dei seguenti parametri valutativi:

FATTORI VALUTATIVI	PUNTEGGIO MASSIMO
Raggiungimento degli obiettivi	24
Apporto individuale	40
Comportamenti	30
Competenze tecnico - specialistiche	6
TOTALE	100

Ciascun dirigente, ha effettuato la valutazione delle prestazioni e dei risultati del personale assegnato alla propria struttura, secondo i parametri di cui sopra, tenendo conto della categoria giuridica ed economica rivestita e del tipo di rapporto di lavoro.



Si riporta nella tabella sottostante l'analisi dei dati relativi alla differenziazione nell'utilizzo della premialità, espressa per ciascuna categoria con l'indicazione della relativa percentuale di differenziazione

FASCIA ATTRIBUZIONE	N. DIPENDENTI TITOLARI DI A.P.	%
Premi di risultato superiore o uguale al 90% del massimo attribuito	1	100%
Premi di risultato compresi tra il 60% ed il 90% del massimo attribuito	0	0
Premi di risultato inferiore o uguale al 60% del massimo attribuito	0	0
TOTALE	1	100%

FASCIA ATTRIBUZIONE	N. DIPENDENTI TITOLARI DI P.O.	%
Premi di risultato superiore o uguale al 90% del massimo attribuito	7	20%
Premi di risultato compresi tra il 60% ed il 90% del massimo attribuito	17	48,57%
Premi di risultato inferiore o uguale al 60% del massimo attribuito	11	31,43%
TOTALE	35	100%

FASCIA ATTRIBUZIONE	N. DIPENDENTI DI CAT. D	%
Premi di risultato superiore o uguale al 90% del massimo attribuito	6	4%
Premi di risultato compresi tra il 60% ed il 90% del massimo attribuito	89	59%
Premi di risultato inferiore o uguale al 60% del massimo attribuito	55	37%
TOTALE	150	100%

FASCIA ATTRIBUZIONE	N. DIPENDENTI DI CAT C	%
Premi di risultato superiore o uguale al 90% del massimo attribuito	5	2%
Premi di risultato compresi tra il 60% ed il 90% del massimo attribuito	133	66%
Premi di risultato inferiore o uguale al 60% del massimo attribuito	64	32%
TOTALE	202	100%

FASCIA ATTRIBUZIONE	N. DIPENDENTI DI CAT. B	%
Premi di risultato superiore o uguale al 90% del massimo attribuito	18	13%
Premi di risultato compresi tra il 60% ed il 90% del massimo attribuito	79	58%



Premi di risultato inferiore o uguale al 60% del massimo attribuito	40	29%
TOTALE	137	100%

FASCIA ATTRIBUZIONE	N. DIPENDENTI DI CAT. A	%
Premi di risultato superiore o uguale al 90% del massimo attribuito	5	25%
Premi di risultato compresi tra il 60% ed il 90% del massimo attribuito	14	70%
Premi di risultato inferiore o uguale al 60% del massimo attribuito	1	5%
TOTALE	20	100%

### RIEPILOGO DIPENDENTI

FASCIA ATTRIBUZIONE	N. DIPENDENTI	%
Premi di risultato superiore o uguale al 90% del massimo attribuito	42	8%
Premi di risultato compresi tra il 60% ed il 90% del massimo attribuito	332	61%
Premi di risultato inferiore o uguale al 60% del massimo attribuito	171	31%
TOTALE	545	100%

MCE

R:\Uzone\UDIRGEN\ANNO 2014\AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE\trasparenza relativa art. 20, c.1 e c. 2 d.lgs. n. 33.doc