



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

ANNO 2012

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 (CCDI parte normativa: triennio 2011/2013 – biennio economico: 2011/2012	641.230,44	Ammontare complessivo dei premi collegati alla performance effettivamente distribuiti: - produttività 641.230,44 - economie derivanti da minore spesa in n atri istituti e destinate alla produttività dell'anno 101.028,39 Totale 742.258,83	742.258,83
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 (CCDI parte normativa: triennio 2011/2013 – biennio economico: 2011/2012	67.242,00	Ammontare complessivo della retribuzione di risultato dei titolari di P.O. effettivamente distribuito	67.242,00
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	4.686,85	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: 2012	91.726,92	Ammontare complessivo della retribuzione di risultato per il personale dirigente effettivamente distribuito	72.958,06



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

Entità del premio mediamente conseguibile dal personale appartenente alla separata area della dirigenza	5.977,00
Entità del premio mediamente conseguibile dal personale appartenente ai livelli:	
personale titolare di A.P.	3.563,50
personale titolare di P.O.	1.977,70
personale appartenente alla categoria D	1.779,02
personale appartenente alla categoria C	1.469,15
personale appartenente alla categoria B	1.324,67
personale appartenente alla categoria A	1.261,25

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 2012

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	7,69
Premi di risultato compresi tra il 60% ed il 90% del massimo attribuito	10	76,92
Premi di risultato inferiore o uguale al 60% del massimo attribuito	2	15,38
totale	13	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	2	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	2	100%

FASCIA ATTRIBUZIONE	N. DIPENDENTI TITOLARI DI P.O.	%
Premi di risultato superiore o uguale al 90% del massimo attribuito	33	97%
Premi di risultato compresi tra il 60% ed il 90% del massimo attribuito	1	3%
Premi di risultato inferiore o uguale al 60% del massimo attribuito	0	0
TOTALE	34	100%

FASCIA ATTRIBUZIONE	N. DIPENDENTI DI CAT. D	%
Premi di risultato superiore o uguale al 90% del massimo attribuito	131	86%
Premi di risultato compresi tra il 60% ed il 90% del massimo attribuito	21	14%
Premi di risultato inferiore o uguale al 60% del massimo attribuito	0	0
TOTALE	152	100%

FASCIA ATTRIBUZIONE	N. DIPENDENTI DI CAT C	%
Premi di risultato superiore o uguale al 90% del massimo attribuito	147	68%
Premi di risultato compresi tra il 60% ed il 90% del massimo attribuito	70	32%
Premi di risultato inferiore o uguale al 60% del massimo attribuito	0	0
TOTALE	217	100%

FASCIA ATTRIBUZIONE	N. DIPENDENTI DI CAT. B	%
Premi di risultato superiore o uguale al 90% del massimo attribuito	65	45%
Premi di risultato compresi tra il 60% ed il 90% del massimo attribuito	74	50%



Premi di risultato inferiore o uguale al 60% del massimo attribuito	7	5%
TOTALE	146	100%

FASCIA ATTRIBUZIONE	N. DIPENDENTI DI CAT. A	%
Premi di risultato superiore o uguale al 90% del massimo attribuito	13	50%
Premi di risultato compresi tra il 60% ed il 90% del massimo attribuito	12	46%
Premi di risultato inferiore o uguale al 60% del massimo attribuito	1	4%
TOTALE	26	100%

RIEPILOGO DIPENDENTI

FASCIA ATTRIBUZIONE	N. DIPENDENTI	%
Premi di risultato superiore o uguale al 90% del massimo attribuito	391	67,76%
Premi di risultato compresi tra il 60% ed il 90% del massimo attribuito	178	30,84%
Premi di risultato inferiore o uguale al 60% del massimo attribuito	8	1,40%
TOTALE	577	100%

MCE

R:\Uzone\UDIRGEN\ANNO 2013\TRASPARENZA\trasparenza relativa art. 20, c.1 e c. 2 d.lgs. n. 33.doc