



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

ANNO 2015

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

Entità del premio mediamente conseguibile dal personale appartenente alla separata area della dirigenza	7.280,14
Entità del premio mediamente conseguibile dal personale appartenente ai livelli:	
personale titolare di P.O.	2.421,14
personale appartenente alla categoria D	1.839,31
personale appartenente alla categoria C	1.451,92
personale appartenente alla categoria B	1.374,26
personale appartenente alla categoria A	1.026,52

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 2015

#### 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	2	29%
Premi di risultato compresi tra il 60% ed il 90% del massimo attribuito	3	43%
Premi di risultato inferiore o uguale al 60% del massimo attribuito	2	28%
totale	7	100%

### **GRADO DI DIFFERENZIAZIONE NELL'UTILIZZO DELLA PREMIALITA' DEL PERSONALE DEI LIVELLI ANNO 2015**

#### **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 P.O.	%
Premi di risultato superiore o uguale al 90% del massimo attribuito	9	30%
Premi di risultato compresi tra il 60% ed il 90% del massimo attribuito	12	40%
Premi di risultato inferiore o uguale al 60% del massimo attribuito	9	30%
TOTALE	30	100%

FASCIA ATTRIBUZIONE	N. DIPENDENTI DI CAT. D	%
Premi di risultato superiore o uguale al 90% del massimo attribuito	8	5%
Premi di risultato compresi tra il 60% ed il 90% del massimo attribuito	105	72%
Premi di risultato inferiore o uguale al 60% del massimo attribuito	33	23%
TOTALE	146	100%

FASCIA ATTRIBUZIONE	N. DIPENDENTI DI CAT C	%
Premi di risultato superiore o uguale al 90% del massimo attribuito	32	16%
Premi di risultato compresi tra il 60% ed il 90% del massimo attribuito	138	70%
Premi di risultato inferiore o uguale al 60% del massimo attribuito	27	14%
TOTALE	197	100%

FASCIA ATTRIBUZIONE	N. DIPENDENTI DI CAT. B	%
Premi di risultato superiore o uguale al 90% del massimo attribuito	1	1%
Premi di risultato compresi tra il 60% ed il 90% del massimo attribuito	95	76%
Premi di risultato inferiore o uguale al 60% del massimo attribuito	29	23%
TOTALE	125	100%



FASCIA ATTRIBUZIONE	N. DIPENDENTI DI CAT. A	%
Premi di risultato superiore o uguale al 90% del massimo attribuito	8	47%
Premi di risultato compresi tra il 60% ed il 90% del massimo attribuito	7	41%
Premi di risultato inferiore o uguale al 60% del massimo attribuito	2	12%
<b>TOTALE</b>	<b>17</b>	<b>100%</b>

MCE

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