



PROVINCIA REGIONALE DI MESSINA

Relazione sulla Performance 2012

ai sensi dell'art. 10, comma 1, lettera b) del D. Lgs. n. 150/2009



Coordinamento e redazione a cura di:

*Segretario Generale
avv. Maria Angela Caponetti*

*U.D. Innovazione e Gestione Risorse Umane
Dirigente Ing. Armando Cappadonia*

U.O.C. "Performance, Valutazione e Organizzazione"

U.O. Controllo di gestione, procedure e semplificazioni

INDICE

1. PRESENTAZIONE	3
2. IL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE	4
2.1 IL REGOLAMENTO VIGENTE.....	4
2.2 ATTUAZIONE DEL CICLO DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE E TRASPARENZA.....	6
2.3 I SISTEMI DI VALUTAZIONE VIGENTI.....	7
2.3.1 <i>Il sistema di valutazione delle performance dirigenziali</i>	7
2.3.2 <i>Il sistema di valutazione delle performance dei titolari di posizione organizzativa</i>	10
2.3.3 <i>Produttività individuale e premio di risultato collettivo dei dipendenti</i>	11
3. LA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	13
3.1 L'ALBERO DELLA PERFORMANCE 2012.....	13
3.2 LA VALUTAZIONI DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA.....	14
4. LE VALUTAZIONI DELLE PERFORMANCE INDIVIDUALI	16
4.1. PERFORMANCE DIRIGENZIALI.....	16
4.2 AZIONI REALIZZATE.....	17
4.2.1. <i>Turismo</i>	17
4.2.2. <i>Reperimento di risorse economiche e Controllo di Gestione</i>	20
4.2.3. <i>Formazione e Organizzazione</i>	25
4.2.4. <i>Valorizzazione del patrimonio immobiliare</i>	26
4.2.5. <i>Trasparenza</i>	27
4.2.6. <i>Edifici scolastici</i>	27
4.2.7. <i>Viabilità, territorio e ambiente</i>	28
4.2.8. <i>Pari Opportunità</i>	29
4.3. PERFORMANCE TITOLARI DI POSIZIONI ORGANIZZATIVE.....	32
4.4. PERFORMANCE DIPENDENTI.....	32
5. ANALISI DEI PRINCIPALI DATI DI CONTESTO	36
5.1. DATI GENERALI.....	36
5.2. L'ORGANIZZAZIONE.....	38
5.3. RISORSE UMANE ASSEGNATE AGLI UFFICI DIRIGENZIALI.....	40
5.4. LE RISORSE STRUMENTALI.....	41
5.5. IMMOBILIZZAZIONI MATERIALI E FINANZIARIE DELL'ENTE.....	42
5.6. L'AMMINISTRAZIONE IN CIFRE.....	43
6. RISORSE FINANZIARIE	46
6.1 ANALISI DEL CONTO DEL BILANCIO.....	46
6.2. ANALISI DELLE ENTRATE.....	53
6.3. ANALISI DELLE SPESE.....	56
6.4. INDICATORI FINANZIARI ED ECONOMICI GENERALI.....	62
7. CONSIDERAZIONI GENERALI	65

1. PRESENTAZIONE

Premessa

La legge delega sul lavoro pubblico (legge n.15/09) ed il decreto legislativo n.150/09 di attuazione hanno introdotto nella pubblica amministrazione nuovi strumenti per migliorarne l'organizzazione del lavoro, per elevarne gli standard qualitativi delle funzioni e dei servizi, per incentivarne la qualità delle prestazioni lavorative dei pubblici dipendenti, per renderla ancor più efficiente e trasparente.

Il D.lgs. n.150/09 attribuisce alla **Relazione sulla performance** di rappresentare a consuntivo i risultati organizzativi ed individuali raggiunti rispetto agli obiettivi programmati ed alle risorse disponibili, con rilevazione degli eventuali scostamenti.

La **Relazione** ha come destinatari non solo gli organi di indirizzo politico amministrativo e gli organi di vertice dell'Amministrazione ma anche, e soprattutto, i principali stakeholder esterni e i cittadini tutti.

Per questo è necessario che la **Relazione** descriva in forma sintetica e chiaramente comprensibile, gli elementi di interesse per il cittadino utente, quali i più significativi risultati sulla performance dell'ente, gli eventuali scostamenti rispetto agli obiettivi programmati e le azioni correttive intraprese nel corso dell'anno.

Il Nucleo di valutazione, accertata la rispondenza dei risultati dell'attività amministrativa agli obiettivi predeterminati con il Piano della performance, valida la **Relazione** e la sottopone successivamente alla Giunta provinciale.

Dopo la sua approvazione, la **Relazione** dovrà essere pubblicata sul sito web dell'Ente, nella sezione Trasparenza.

Autonomia delle Province ed indirizzi applicativi

Il D.lgs. n.150/09 ha affidato alla CIVIT il compito di sovrintendere, indirizzare e coordinare le funzioni di valutazione delle performance e le attività di rendicontazione che nei confronti degli enti territoriali sono esercitate di intesa con la Conferenza delle Regioni e delle Province autonome, l'ANCI e l'UPI.

In attuazione di questa previsione normativa la CIVIT e l'UPI hanno firmato il 30 giugno 2010 un protocollo di intesa concordando linee guida che consentono, tra l'altro, di inserire il ciclo della performance in modo coerente nelle attività di programmazione e rendicontazione delle Province per misurare l'efficienza e l'efficacia delle soluzioni organizzative e funzionali adottate e rendicontare le performance conseguite agli stakeholder ed ai cittadini.

Adeguamenti regolamentari

Il processo di adeguamento e di implementazione regolamentare e procedimentale ha matrice negli articoli 16, 31 e 74 del D.lgs. n.150/09 che individuano le disposizioni del decreto di diretta applicazione nei confronti degli enti locali, unitamente a quelle che contengono principi generali dell'ordinamento, ai quali gli enti devono adeguarsi comunque sempre nel rispetto della propria autonomia statutaria, organizzativa e regolamentare nei tempi previsti dalla riforma.

Con Deliberazione di Giunta n.415 del 30 dicembre 2010 la Provincia Regionale di Messina ha adeguato innanzi tutto il proprio regolamento di organizzazione degli uffici e servizi alle nuove disposizioni normative in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di trasparenza ed efficienza nelle pubbliche amministrazioni.

Con il citato Regolamento si disciplina la misurazione, valutazione, integrità e trasparenza della performance assumendo la programmazione quale principio ispiratore e metodo gestionale di riferimento per il compimento della propria funzione istituzionale.

La misurazione e la valutazione della performance organizzativa e individuale sono ritenuti principi fondanti per il miglioramento della qualità del servizio pubblico offerto dall'Ente, per la valorizzazione delle competenze professionali tecniche e gestionali del personale, per orientare le attività al risultato, per l'integrità e la trasparenza dell'azione amministrativa.

Nello stesso regolamento l'esercizio delle funzioni, affidate dalla norma all'Organismo Indipendente di Valutazione della Performance, è demandato al costituito Nucleo di Valutazione.

2. IL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE

2.1 Il Regolamento vigente

Il Regolamento ha come finalità di assicurare elevati standard qualitativi ed economici dei servizi tramite la valorizzazione dei risultati e della performance organizzativa ed individuale.

Principi generali

La misurazione e la valutazione della performance devono essere conformi ai principi della legge 4 marzo 2009, n.15, a quelli contenuti nel D.L.vo 30 luglio 1999, n. 286, ed ai seguenti principi generali in quanto applicabili:

- a) miglioramento della qualità dei servizi offerti;
- b) crescita delle competenze professionali dei dipendenti e dei dirigenti, attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati perseguiti dai singoli e dalle unità organizzative in un quadro di pari opportunità di diritti e doveri;
- c) trasparenza dei risultati e delle risorse impiegate per il loro perseguimento.
- d) soddisfacimento dell'interesse del destinatario dei servizi e degli interventi.

Parametri ed ambiti di riferimento

1. La misurazione e la valutazione delle performance è effettuata con riferimento:
 - a) all'amministrazione nel suo complesso;
 - b) alle unità organizzative in cui si articola;
 - c) ai singoli dipendenti e dirigenti.
2. Su proposta del Nucleo di Valutazione sono adottati:
 - a) metodi e strumenti idonei a misurare, valutare e premiare la performance individuale e quella organizzativa;
 - b) modalità e strumenti di comunicazione che garantiscano la massima trasparenza delle informazioni concernenti le misurazioni e le valutazioni delle performance.
3. La misurazione e la valutazione della performance individuale dei dirigenti e dell'eventuale personale 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.

Sistema di misurazione e valutazione della performance

1. La misurazione e la valutazione della performance individuale del personale sono effettuate sulla base del Sistema di misurazione e valutazione della performance e sono collegate:
 - a) al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali;
 - b) alla qualità del contributo assicurato alla performance dalle unità organizzative di appartenenza, alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi.
2. Il Sistema individua:
 - a) fasi, tempi e modalità, soggetti e responsabilità del processo
 - b) le procedure di conciliazione;
 - c) le modalità di raccordo e di integrazione con i sistemi di controllo esistenti;
 - d) le modalità di raccordo e di integrazione con i documenti di programmazione finanziaria e di bilancio.

Ciclo di gestione della performance

Il ciclo di gestione della performance è articolato 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, al vertice dell'amministrazione, nonché ai competenti organi esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi.

Piano degli obiettivi

1. Nel rispetto del programma triennale la Giunta Provinciale attribuisce gli obiettivi ai dirigenti e ad eventuale personale in posizione di autonomia e responsabilità, tenendo conto degli effetti derivanti dalla eventuale gestione provvisoria del bilancio di previsione.

- a) Il Piano deve tener conto delle risorse finanziarie, umane e strumentali assegnate ai responsabili per il perseguimento degli obiettivi definendo modalità e temporalità del perseguimento degli stessi.
- b) Il Peg ed il Piano degli obiettivi sono sottoposti a verifica trimestrale per adeguarli all'andamento delle risorse assegnate.

2. Gli obiettivi attribuiti devono avere le seguenti caratteristiche:

- a) essere rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale, alle priorità politiche ed alle strategie dell'amministrazione;
- b) essere 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;
- 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.

Metodologia di valutazione

La metodologia di valutazione della performance, alla quale si fa attualmente riferimento, è contenuta nei seguenti documenti:

1. Sistema di valutazione e verifica dei risultati dei Dirigenti, adottato con Delibera della Giunta Provinciale n.19 del 7 marzo 2011.
2. Sistema di valutazione per l'erogazione dell'indennità di risultato ai titolari di posizione organizzativa, allegato al C.C.D.I. Personale dipendente 2006-2009.
3. Criteri per la erogazione della produttività individuale e premio risultato collettivo ai dipendenti, allegato al C.C.D.I. Personale dipendente 2006-2009.

2.2 Attuazione del ciclo di gestione della performance e trasparenza

Le finalità generali del ciclo di gestione riguardano il miglioramento della performance conseguita dalla Provincia nei confronti degli stakeholder di riferimento e, quindi, dei destinatari dei servizi erogati.

Le successive fasi (monitoraggio, misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale, nonché utilizzo di sistemi premianti) vengono definite nel Sistema in coerenza ed integrati con il complesso processo di programmazione, gestione, controllo e rendicontazione già previsto per gli Enti Locali dal D.lgs. 267/00.

Il ciclo della performance comprende tutte le dimensioni – sia individuali, sia organizzative - che concorrono al raggiungimento degli obiettivi della Provincia che danno risalto all'impatto delle politiche e dell'azione amministrativa sul territorio e sui cittadini amministrati verificandone il grado di soddisfazione.

Tutto il ciclo è improntato alla trasparenza. Infatti, il Piano per la Trasparenza prevede la pubblicazione on-line del Piano della performance e della Relazione finale, nonché dell'analisi della premialità erogate a dirigenti e dipendenti.

Il Piano della performance

L'iter procedurale che ha portato alla definizione del Piano della Performance 2012-2014 ed all'attribuzione degli obiettivi a dirigenti, titolari di posizioni organizzative e personale dipendente può sintetizzarsi come segue:

- 1. con determinazione presidenziale n. 66 del 2 agosto 2012 il Presidente ha attribuito agli Assessori Provinciali deleghe per la realizzazione di specifici progetti obiettivo.**
- 2. con delibera n.191/C del 20/11/2012 il Consiglio Provinciale ha approvato il Bilancio di Previsione 2012, il Bilancio Pluriennale 2012/14 e la Relazione Previsionale e Programmatica 2012/14.**
- 3. con delibera n.216 del 28/11/2012 la Giunta Provinciale ha approvato il Piano Esecutivo di Gestione Finanziario per l'esercizio 2012.**
- 4. la Giunta Provinciale con deliberazione n. 248 del 28/12/2012 ha approvato il Piano delle performance 2012-2014 ed il Piano degli Obiettivi 2012.**

Monitoraggio

I Sistemi di valutazione vigenti prevedono il monitoraggio in itinere dei risultati per intervenire con tempestività nel determinare eventuali correttivi per gli obiettivi che si discostano in maniera consistente dalla possibilità che si raggiungano i risultati richiesti.

Il ritardo nell'approvazione del Peg (approvato dalla Giunta nella seduta del 28/11/2012) e del Piano delle Performance e degli Obiettivi operativi (approvato dalla Giunta nella seduta del 28/12/2012) non ha consentito in alcun modo di provvedere al monitoraggio periodico.

Le valutazioni delle performance individuali.

Le performance individuali sono misurate e valutate attraverso i Sistemi di valutazione delle posizioni dirigenziali, organizzative e del personale dipendente, mentre quella riferita alla Provincia nel suo complesso è espressa nel Piano delle Performance dalle linee strategiche sintetizzate nell'Albero della performance che riporta gli ambiti-obiettivi per i quali è stato richiesto il contributo di tutti gli Uffici Dirigenziali.

2.3 I sistemi di valutazione vigenti

2.3.1 Il sistema di valutazione delle performance dirigenziali

Per valutare le performance dirigenziali il Sistema prevede che si abbia a riferimento

- il livello di conseguimento degli obiettivi assegnati
- il rendimento
- le competenze organizzative
- le prestazioni

Il sistema, quindi, è finalizzato ad orientare la *performance* verso il raggiungimento degli obiettivi assegnati dal Presidente e dalla Giunta e consente, inoltre, di valutare il rendimento, le competenze organizzative dimostrate e le prestazioni rese dai dirigenti, sviluppando la performance lungo alcune fondamentali direttrici:

- orientamento al risultato in termini di efficacia ed efficienza , superando il modello dell' adempimento meramente burocratico-formale;
- orientamento allo sviluppo dell'autonomia e alla valorizzazione delle competenze;
- integrazione e cooperazione fra le diverse strutture organizzative per sviluppare il gioco di squadra ed assicurare il raggiungimento di risultati complessi;
- stimolare la capacità innovativa per sollecitare la proposizione e l'introduzione di innovazioni, organizzative e non, per attuare cambiamenti che apportino maggiore efficienza, efficacia ed economicità nella gestione;
- orientamento alla soddisfazione del cittadino-cliente, interno ed esterno, per promuovere una logica di servizio;
- qualità della presenza;
- qualità ed impegno nello sviluppare relazioni esterne ed interne.

In sintesi la valutazione è distribuita su 4 macro aree:

1^ Area. RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI

(attraverso l'attribuzione, il monitoraggio e la valutazione dei risultati raggiunti):

- Gestione strategico-intersettoriale;
- Rilevante gestione settoriale;
- Gestione economica;
- Obiettivi Specifici di area.

Gli obiettivi sono diversamente ponderati con l'applicazione di pesi specifici definiti dal sistema di valutazione.

2^ Area RENDIMENTO DELLE ATTIVITA'

(mediante la rilevazione trimestrale con apposite schede)

- qualità della presenza;
- qualità e rilievo delle relazioni esterne;
- qualità del rapporto con i cittadini e l'utenza;
- qualità e rilievo del rapporto interno e con il personale;
- qualità e idoneità dell'attività;

3^ Area COMPETENZE ORGANIZZATIVE

(autovalutazione, valutazione del NdV a seguito di proposta del Direttore Generale)

- valutazione dell'insieme delle capacità nonché delle esperienze e conoscenze che la figura dirigenziale deve possedere e applicare per porre in essere i comportamenti più adatti ad uno specifico ruolo organizzativo;
- Capacità di direzione organizzativa;
- Capacità di gestione delle risorse umane;
- Capacità di relazione e integrazione.

4^ Area PRESTAZIONI

(autovalutazioni, valutazione del NdV a seguito di proposta del Direttore Generale)

- attraverso la valutazione delle variabili che indicano la qualità dell'apporto personale specifico del dirigente, individuando le modalità comportamentali con cui raggiunge particolari risultati e gli obiettivi predefiniti .

La stima delle quattro componenti della *performance* concorre ad una valutazione di sintesi per la distribuzione della retribuzione di risultato. La ponderazione dei diversi fattori è espressa in termini percentuali su base 100, in modo da evidenziare gli obiettivi e gli aspetti manageriali, **distinguendo per questi ultimi tra competenze organizzative e prestazioni**. Le quattro diverse aree di valutazione sono così ponderate ai fini della valutazione del Dirigente:

COMPONENTI della PERFORMANCE				
	RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI	RENDIMENTO DELLE ATTIVITA'	COMPETENZE ORGANIZZATIVE	PRESTAZIONI E CONOSCENZE TECNICO PROFESSIONALI
Attribuzione retribuzione di risultato	Fp 50 %	Fp 30 %	Fp 10 %	Fp 10 %
<i>Fp = fattore di ponderazione</i>				

MODALITÀ DI SVOLGIMENTO DEL PROCESSO DI VALUTAZIONE

Il processo di valutazione della performance è articolato in tre fasi:

Fase 1 : Definizione degli obiettivi e loro assegnazione ai Dirigenti degli U.D.

Il Direttore Generale, nel dare attuazione agli indirizzi e obiettivi stabiliti dagli Organi di Governo dell'Ente, predispone, con il concorso dei Dirigenti dell'Ente, il Piano degli Obiettivi definendone, per ognuno, gli indicatori di risultato. La prima fase si conclude con l'approvazione del Piano da parte della Giunta Provinciale.

Fase 2 : Monitoraggio in itinere dei risultati conseguiti e del rendimento delle attività e loro pubblicazione on line.

Con cadenza **trimestrale** ogni Dirigente degli U.D. è tenuto a compilare una scheda di monitoraggio delle attività, relazionando in modo sintetico su: presenze, attività, atti e provvedimenti e sullo stato di attuazione degli obiettivi, segnalando eventuali scostamenti dalle fasi di attività programmate, monitorando le risorse impegnate, individuando eventuali criticità e diverse prospettive di sviluppo. La relazione deve evidenziare non solo aspetti quantitativi ma anche aspetti di qualità dello sviluppo delle azioni/progetti/attività.

Il Dirigente accompagna la scheda "ATTIVITA'" con una proposta di autovalutazione formulata sulla base dei parametri in essa indicati.

La scheda attività va inviata all'ufficio preposto alla raccolta entro i primi 7 giorni del mese successivo. La mancata trasmissione della scheda entro i termini determina la riduzione del punteggio salvo opportune giustificazioni del ritardo.

La relazione sullo stato di attuazione di obiettivi intersettoriali è affidata al Dirigente di ogni U.D. che assumerà la responsabilità di coordinamento del progetto.

Il Nucleo di Valutazione, sentita la relazione del Direttore Generale, esprime una valutazione sui risultati delle attività relazionando al Presidente della Provincia e alla Giunta Provinciale.

Nell'esercizio delle loro competenze di indirizzo e controllo il Presidente della Provincia e gli Assessori possono inviare al Nucleo segnalazioni e considerazioni utili al processo di valutazione.

Il Contenuto del foglio attività è reso pubblico online sul sito dell'Ente secondo un modello sintetico di comunicazione.

Fase 3 : Valutazione finale del grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati

Al termine dell'incarico e comunque entro il 20 gennaio dell'anno successivo, i Dirigenti presentano al Presidente della Provincia, all'Assessore competente al Direttore Generale ed al Nucleo di Valutazione la relazione finale sull'attività svolta, con la documentazione idonea a valutare, tra l'altro, gli scostamenti tra obiettivi assegnati e risultati raggiunti.

La relazione contiene una prima proposta di auto-valutazione formulata dal Dirigente in ordine al grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati, di rendimento delle attività, riportando la media annuale delle valutazioni mensili), delle competenze organizzative e degli elementi prestazionali.

Il Nucleo di Valutazione esprime, sentita la relazione del Direttore Generale, una valutazione finale, anche con l'ausilio dei dati di reporting economico-finanziari o di altri dati a disposizione.

L'esito della valutazione viene comunicata al Dirigente dal Direttore Generale. Il Dirigente interessato ha facoltà di presentare le proprie osservazioni al Nucleo di Valutazione entro il termine dei successivi 15 giorni.

La fase si conclude con la formalizzazione della valutazione da parte del Nucleo di Valutazione che sarà trasmessa al Presidente per la relativa approvazione e successivamente alla Giunta per la presa d'atto.

In caso di mancata nomina del Direttore Generale le funzioni previste dal Sistema di Valutazione sono esercitate dal Segretario Generale.

Si considera non positiva una valutazione inferiore a 60 del valore medio ponderato delle quattro aree. In tal caso non si ha diritto a percepire l'indennità di risultato.

Contrattualmente la retribuzione di risultato massima percepibile è pari al 15% del valore dell'indennità di posizione dirigenziale percepita.

2.3.2 Il sistema di valutazione delle performance dei titolari di posizione organizzativa

Attribuzione degli obiettivi

L'assegnazione degli obiettivi avviene, in sede di formulazione del Piano Dettagliato degli Obiettivi. Ogni Dirigente, d'intesa con il Direttore Generale, attribuisce al titolare di P.O. un progetto funzionale al raggiungimento degli obiettivi assegnati all'Ufficio Dirigenziale e stabilisce il periodo di tempo entro il quale l'obiettivo dovrà essere raggiunto.

Al progetto così definito è assegnato un peso uguale a 100; nel caso di più progetti, il peso verrà ripartito proporzionalmente.

Monitoraggio

Con cadenza quadrimestrale il titolare della P.O. viene compilata una scheda di monitoraggio per ogni progetto assegnato, indicando il grado di avanzamento nel raggiungimento dell'obiettivo e monitorando le risorse assegnate.

La scheda è accompagnata da una breve relazione che evidenzia i motivi degli eventuali scostamenti dei tempi d'attuazione, gli aspetti critici e le prospettive di sviluppo dei progetti. Infine sono elencati i principali atti formalizzati per l'attuazione dei progetti.

La scheda, con le osservazioni espresse dal Dirigente competente, è trasmessa all'U.O. Controllo di Gestione.

La scheda di valutazione finale del progetto che evidenzia il risultato raggiunto, è prodotta entro il 31 Gennaio dell'anno successivo.

Valutazione

La valutazione sugli obiettivi raggiunti è effettuata dal Dirigente competente.

Successivamente al 31.12 di ciascun anno, il Dirigente esprime una valutazione finale sulla base della misurazione percentuale del grado di raggiungimento degli obiettivi. La valutazione positiva dà titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato di cui all'art. 10, comma 3 del CCNL del 31/3/1999.

La valutazione finale è portata a conoscenza del dipendente interessato con atto formale.

Il Dirigente, prima di procedere alla definitiva formalizzazione di una valutazione non positiva, acquisisce in contraddittorio le valutazioni del dipendente interessato.

Al termine del procedimento il Dirigente provvederà alla liquidazione dell'indennità di risultato

Retribuzione di risultato

La retribuzione di risultato, definita ai sensi del comma 4, art. 10 CCNL del 31/3/1999, è corrisposta sulla base dei seguenti parametri:

Grado di raggiungimento dell'obiettivo (%)	Valutazione del Dirigente	Quota da applicare all'indennità di risultato (%)
da 90 a 100	Obiettivo pienamente raggiunto con efficienza della prestazione	100
da 80 a 89	Obiettivo raggiunto con efficaci risultati	80
da 60 a 79	Obiettivo raggiunto su livelli standard	60
da 0 a 59	Obiettivo non raggiunto	0

La retribuzione di risultato è data dalla formula:

$$\frac{Q \text{ (Quota indennità di risultato)} \times I \text{ (Indennità max prevista per la posizione)}}{100}$$

2.3.3 Produttività individuale e premio di risultato collettivo dei dipendenti

Finalità

I progetti di Produttività individuale e premio di risultato collettivo, nei limiti delle risorse individuate all'art.14 del CCDI, sono lo strumento di attuazione che realizza effettivi incrementi della produttività e di miglioramento quali-quantitativo dei servizi da conseguirsi mediante un risultato aggiuntivo apprezzabile rispetto alla prestazione lavorativa di routine.

Criteri per la predisposizione dei progetti

I progetti saranno predisposti, entro il 31 Gennaio di ogni anno.

Il dirigente programma le attività definendo: l'obiettivo, le azioni programmate, il personale e le professionalità impiegate, il risultato da conseguire e i tempi di attuazione.

I progetti di Produttività Collettiva sono formulati per Unità Operativa. Le attività devono essere assegnate a ciascun dipendente in termini di azioni da perseguire che rappresentino un miglioramento dell'attività ordinaria espletata.

Ciascun dipendente è inserito in un solo gruppo di lavoro. A ciascuno è richiesta una prestazione adeguata al profilo professionale. I dipendenti in forza agli Assessorati saranno inseriti dal Dirigente competente in un progetto.

Il personale dipendente assegnato in strutture o postazioni di lavoro decentrate deve essere inserito in specifici progetti indipendenti dal personale delle strutture centrali con azioni omogenee e coerenti con il profilo professionale posseduto.

I progetti e le schede di valutazione sono inviati all'Ufficio Controllo di Gestione ai fini del monitoraggio.

Modalità

La produttività individuale e il premio di risultato collettivo dovrà essere assegnata a ciascun dipendente secondo le seguenti modalità:

- Acconto mensile, pari al 60% della cifra individuale prevista;
- Valutazione e liquidazione finale del premio di risultato collettivo, entro il primo trimestre dell'anno successivo a quello di riferimento, sulla base del risultato raggiunto.

Valutazione della prestazione individuale

Il Dirigente dovrà procedere alla valutazione periodica annuale dell'andamento della prestazione individuale del dipendente tramite le schede di rilevazione semestrale del grado di partecipazione e qualità della prestazione (tenendo conto dello stato di avanzamento delle attività assegnate):

Partecipazione da 0 a 50 punti: misura il coinvolgimento del dipendente nel processo lavorativo e la capacità di adattamento ai cambiamenti.

Qualità della prestazione, da 0 a 50 punti: misura l'apporto al processo lavorativo in termini di collaborazione e professionalità che produce innovazione e miglioramento delle attività.

Con cadenza semestrale, pena l'invalidità della valutazione, il dirigente dovrà procedere alla comunicazione a ciascun dipendente della valutazione intermedia (non definitiva) effettuata e su cui a richiesta del dipendente potrà essere effettuato apposito colloquio.

La comunicazione dovrà essere formalmente consegnata al dipendente con apposizione di firma per ricevuta o notificata secondo le procedure previste dal vigente Codice Civile.

Il dirigente nella valutazione finale ed intermedia dovrà tenere conto delle indicazioni formalmente espresse per ciascuna valutazione dal responsabile della struttura intermedia (U.O.C.) presso cui presta servizio il dipendente valutato.

Il dipendente potrà chiedere la revisione della propria valutazione.

Valutazione risultato raggiunto e liquidazione finale del premio di risultato collettivo.

Entro il 15 gennaio dell'anno successivo il Dirigente dovrà relazionare in maniera analitica attestando il grado di raggiungimento degli obiettivi; in caso contrario dovrà indicare le motivazioni che ne hanno determinato il mancato raggiungimento, parziale o totale, quantificandone in termini percentuali lo scostamento.

Il livello di raggiungimento dell'obiettivo (coefficiente collettivo per tutti i partecipanti al progetto) viene espresso nell'apposita scheda di valutazione.

La quota economica individuale annua destinata a premio di risultato collettivo, sarà proporzionata al livello di raggiungimento dell'obiettivo assegnato e rapportato alla valutazione individuale annua, secondo il seguente criterio:

<i>Valutazione del Dirigente</i>	<i>Livello di raggiungimento dell'obiettivo</i>	<i>Quota economica di risultato</i>
Obiettivo pienamente raggiunto con efficienza della prestazione	<i>1°</i>	<i>15%</i>
Obiettivo raggiunto con efficaci risultati	<i>2°</i>	<i>10%</i>
Obiettivo raggiunto con livelli di miglioramento standard	<i>3°</i>	<i>5%</i>
Obiettivo non raggiunto	<i>4°</i>	<i>0</i>

Risultato conseguito con valutazione unica per unità operativa. Ad ogni livello corrispondono le quote distinte per categoria associate al risultato raggiunto.

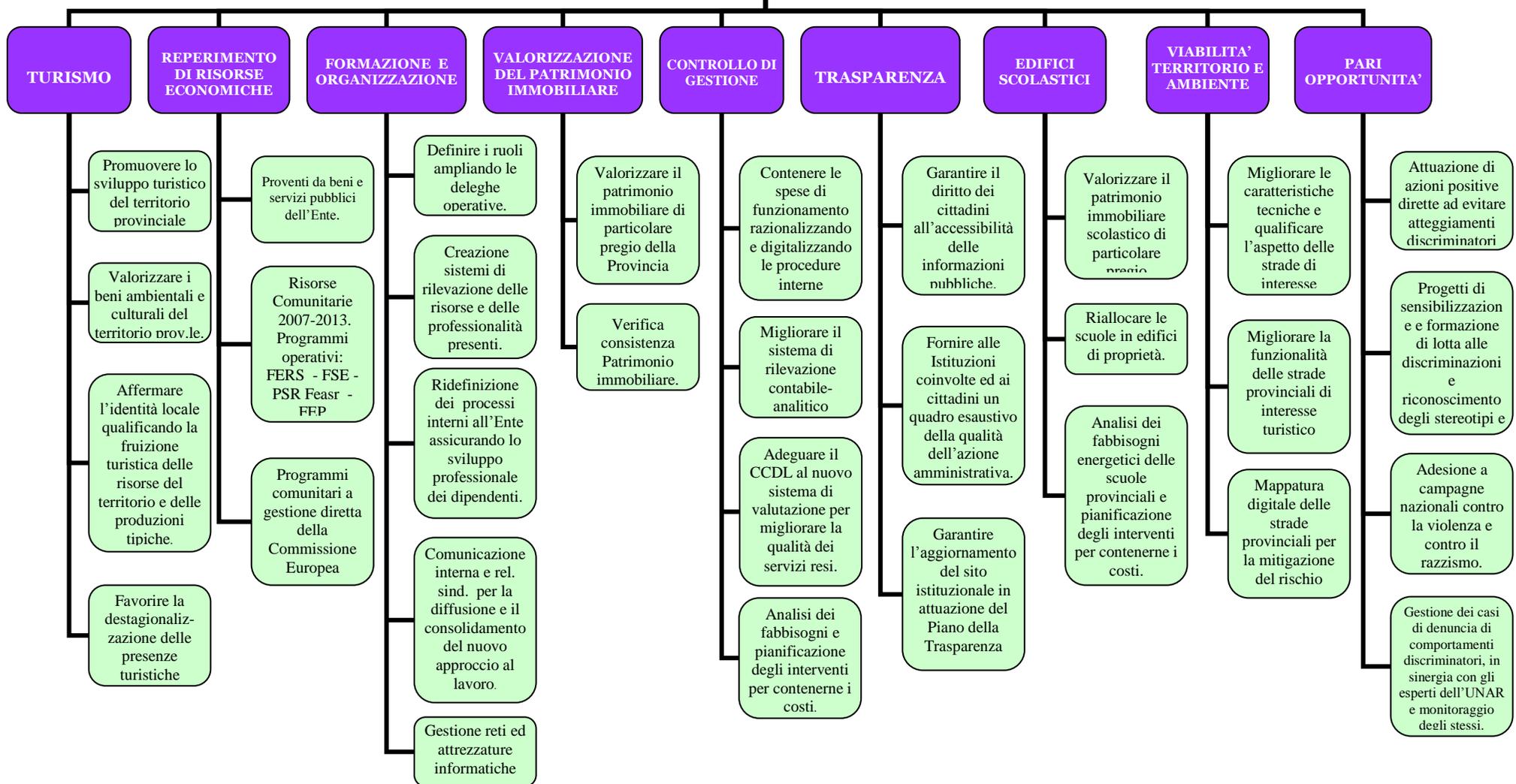
Le quote di prestazione individuale, che in sede di valutazione non vengono attribuite, saranno destinate a quota economica di risultato dell'unità operativa.

3. La Performance Organizzativa

3.1 L'albero della Performance 2012

LA PERFORMANCE 2012/2014

L'Amministrazione con il Piano delle performance 2012/2014 ha individuato le Linee strategiche su cui concentrare l'azione amministrativa chiamando tutte le componenti dell'Ente alla realizzazione di obiettivi per concorrere alla realizzazione della Performance. Le azioni operative per l'anno 2012 sono state descritte nel Piano dettagliato degli obiettivi.



3.2 La valutazioni della performance organizzativa

Per misurare e valutare la performance dell'Amministrazione nel suo complesso, compito che l'art. 61 del regolamento di organizzazione affida al NdV, è necessario definire un sistema di indicatori della soddisfazione dei fabbisogni e delle prestazioni dell'amministrazione provinciale che è senz'altro complessa, come per altro sottolineato dall'UPI nelle Linee guida.

In attesa della definizione di un percorso che consenta di poter misurare la Performance Organizzativa collegandone le valutazioni ad una remunerazione contrattuale si è comunque scelto di rappresentarla, in via del tutto sperimentale, a partire dagli obiettivi strategici intersettoriali rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale, alle priorità politiche ed alle strategie dell'amministrazione:

- Piano per l'ottimizzazione dell'accessibilità agli atti da parte dei cittadini e degli amministratori attraverso un maggiore utilizzo dei mezzi informatici
- Ricognizione per la rilevazione delle eventuali eccedenze e/o carenze di personale
- Ottimizzazione, razionalizzazione e controllo della spesa di funzionamento

Ottimizzazione dell'accessibilità agli atti

Per garantire un adeguato livello di trasparenza del proprio servizio e per procedere contemporaneamente alla ottimizzazione dell'uso dei mezzi informatici era richiesta una progettazione della dematerializzazione del cartaceo. Ciò ha consentito l'avvio di una nuova stagione di digitalizzazione delle procedure, della trasmissione per e-mail della posta e della documentazione interna.

Ricognizione eccedenze e/o carenze di personale

La "Ricognizione per la rilevazione delle eventuali eccedenze e/o carenze di personale" costituiva obiettivo di carattere generale. Ai dirigenti era richiesta un'attività ricognitoria della dotazione di risorse umane del proprio ufficio, attività che si è conclusa con l'adozione della deliberazione n.243 del 28/12/12 da parte della Giunta Provinciale.

Con la ricognizione si è confermato il contenuto della precedente rilevazione risultando necessario mantenere il personale attualmente in servizio di ruolo e contrattista indispensabile a garantire i compiti e le funzioni dei Servizi dell'Ente non rilevandosi personale in soprannumero rispetto al fabbisogno né in eccedenza rispetto alle esigenze funzionali dell'Ente.

Ottimizzazione, razionalizzazione e controllo della spesa di funzionamento

Nel contesto delle forti contrazioni dei trasferimenti, soprattutto statali, è stato chiesto a tutti gli Uffici Dirigenziali una riduzione delle spese correnti e l'eliminazione delle spese non strettamente legate alla produzione dei servizi ai cittadini. Ciò per permettere all'Ente di conseguire significativi risparmi sulla spesa corrente per utenze e servizi (energia elettrica, acqua, telefoni, riscaldamento, carta, fotocopiatrici, autovetture) in correlazione con le disposizioni di legge sulla spending review, procedendo esclusivamente alla soppressione di alcuni servizi interni.

Riguardo quest'obiettivo trasversale il Nucleo ha ritenuto opportuno considerare non valutabile il risultato conseguito essendo venuta meno una concreta possibilità per i Dirigenti di intervenire sui capitoli di spesa stante, appunto, la complessiva situazione finanziaria dell'Ente.

OBIETTIVO STRATEGICO INTERSETTORIALE	Codice Gruppo: Tr.GS	Codice Gruppo: F.I	Codice Gruppo: R.E
OBIETTIVO	Piano per l'ottimizzazione dell'accessibilità agli atti da parte dei cittadini e degli amministratori attraverso un maggiore utilizzo dei mezzi informatici.	Ricognizione per la rilevazione delle eventuali eccedenze e/o carenze di personale.	Ottimizzazione, razionalizzazione e controllo della spesa di funzionamento.
RISULTATO ATTESO	Presentazione di un progetto che preveda la dematerializzazione del cartaceo.	Schede di rilevazione.	Riduzione delle spese correnti ed eliminazione delle spese non strettamente legate alla produzione dei servizi ai cittadini. L'uso oculato delle risorse permetterà di conseguire significativi risparmi sulla spesa corrente per utenze e servizi (energia elettrica, acqua, telefoni, riscaldamento, carta, fotocopiatrici, autovetture) in correlazione con le disposizioni di legge sulla spending review. Coordinamento Uffici finanziari. Indicatori: Riduzione della spesa in % rispetto agli anni precedenti.
Linea Strategica	Trasparenza (cod. Tr)	Formazione e Organizzazione (cod. F)	Reperimento risorse economiche (cod. R)
Tipologia	Adeguata Gestione Strategica (cod. GS)	Fini Istituzionali (cod. I)	Efficiente Gestione Economica (cod. E)
Peso%	10	10	10
Indicatore di risultato	Fatto/non fatto alla scadenza.	Fatto/non fatto alla scadenza.	Fatto/non fatto alla scadenza.
Target	31/12/2012	31/12/2012	31/12/2012
Uffici Dirigenziali	Gli Obiettivi coinvolgono trasversalmente tutti gli uffici dirigenziali.		
Valutazione media attribuita	84/100	80/100	Non Valutabile

4. Le valutazioni delle performance individuali

4.1. Performance dirigenziali

Le valutazioni dei risultati raggiunti dai singoli dirigenti, rispetto agli obiettivi attribuiti, sono sintetizzate nelle schede che seguono.

Per il 2012, oltre agli obiettivi strategici intersettoriali, sono stati assegnati ad ogni ufficio dirigenziale obiettivi operativi di settore di cui di seguito si rappresentano, in una scheda sintetica di performance, i dati più significativi della gestione dei risultati raggiunti.

Le informazioni sono tratte dalla relazione dei Dirigenti a consuntivo, su cui è stata effettuata dal Nucleo una verifica documentale.

Nella valutazione il NdV ha tenuto conto delle cause oggettive che hanno influito sul raggiungimento degli obiettivi.

Il Nucleo si è riferito alla qualità degli obiettivi oltre che ai dati quantitativi e a quanto richiesto con gli indicatori di realizzazione che, spesso, non consentono di rendere pienamente valutabili i risultati raggiunti.

Per quel che riguarda le valutazioni delle attività, il Nucleo si è attenuto a quanto regolamentato in materia. La valutazione ampiamente positiva è stata in gran parte decurtata per effetto dell'applicazione delle penalità previste per la mancata trasmissione in tempo utile delle relazioni trimestrali.

Le valutazioni delle altre componenti della performance: competenze organizzative e prestazioni si sono attestate su un criterio di omogeneità con le valutazioni degli anni precedenti.

Valutazioni relative al personale dirigente. - Anno 2012

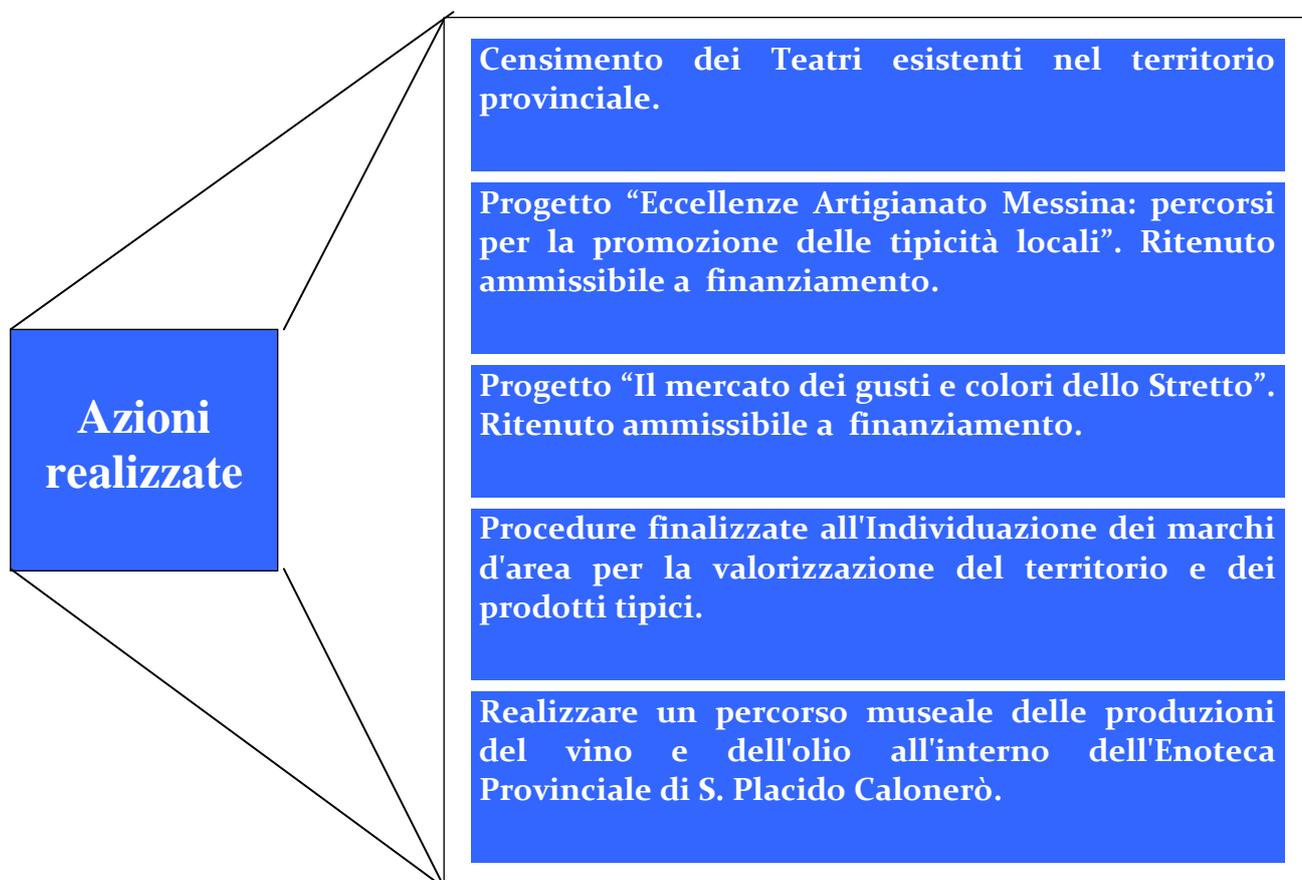
DIRIGENTI	Dirigenti con valutazione $\geq 90\%$ N.	Dirigenti con valutazione tra 60% e 90% N.	Dirigenti con valutazione $\leq 60\%$ N.	Totale valutati N.
TOTALI	2	8	1	11
VALORI PERCENTUALI	18%	73%	9%	100%

4.2 Azioni realizzate

4.2.1. Turismo

Il turismo rappresenta una leva strategica per lo sviluppo economico della Provincia di Messina. In particolare il binomio turismo e cultura rappresentano il settore più interessante, innovativo e dinamico su cui la Provincia di Messina può costruire un proprio futuro. La capacità di valorizzare il patrimonio culturale, artistico, museale, naturalistico, artigianale, commerciale ecc., rappresenta la condizione di base per potere costruire, attraverso una logica di sistema, una azione di sviluppo complessivo di tutta l'area.

Di seguito si rappresentano i più importanti obiettivi realizzati.



Le tabelle che seguono rappresentano l'andamento della consistenza e della qualità della ricettività alberghiera ed extralberghiera e le presenze turistiche.

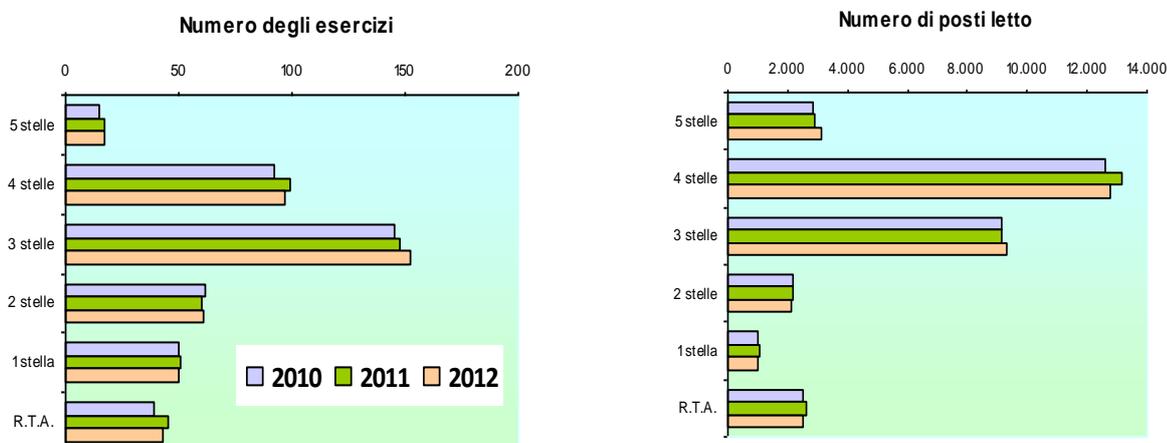
CONSISTENZA RICETTIVA TRIENNIO 2010 / 2012

Provincia di Messina

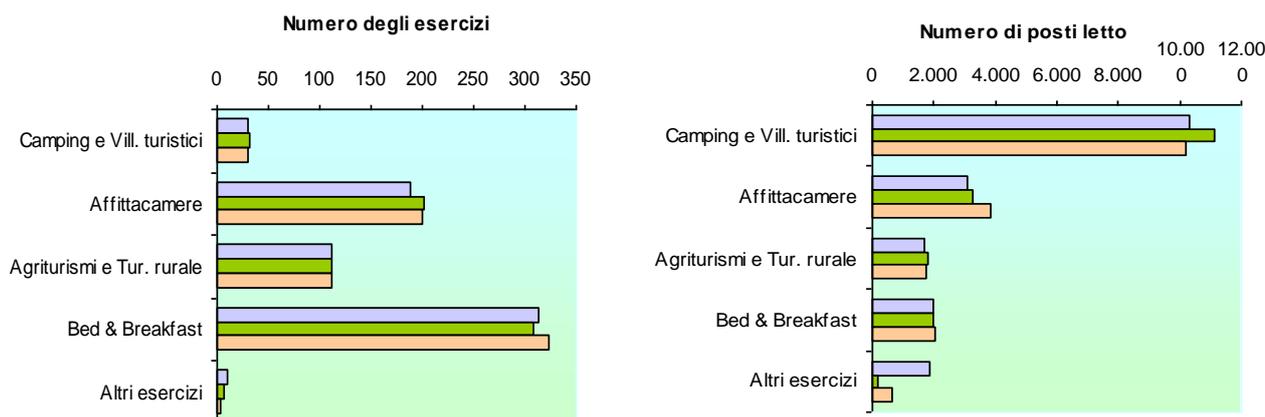
categoria	numero esercizi				posti letto			
	2010	2011	2012	var. %	2010	2011	2012	var. %
5 stelle	15	17	17	0,0%	2.854	2.912	3.105	6,6%
4 stelle	92	99	97	-2,0%	12.584	13.181	12.798	-2,9%
3 stelle	145	148	152	2,7%	9.120	9.124	9.293	1,9%
2 stelle	62	60	61	1,7%	2.157	2.192	2.128	-2,9%
1 stella	50	51	50	-2,0%	1.001	1.039	1.001	-3,7%
R.T.A.	39	45	43	-4,4%	2.507	2.597	2.483	-4,4%
Totale alberghiero	403	420	420	0,0%	30.223	31.045	30.808	-0,8%
Camping e Vill. turistici	30	31	30	-3,2%	10.288	11.110	10.173	-8,4%
Affittacamere	189	201	200	-0,5%	3.072	3.272	3.838	17,3%
Agriturismi e Tur. rurale	111	111	111	0,0%	1.711	1.786	1.749	-2,1%
Bed & Breakfast	313	308	323	4,9%	1.991	1.981	2.035	2,7%
Altri esercizi	10	6	3	-50,0%	1.841	176	625	255,1%
Totale extralberghiero	653	657	667	1,5%	18.903	18.325	18.420	0,5%
Totale Generale	966	1.056	1.087	2,9%	47.259	49.126	49.228	0,2%

Fonte: Ufficio Turismo Provincia Regionale di Messina

Andamento nel triennio del settore alberghiero



Andamento nel triennio del settore extralberghiero

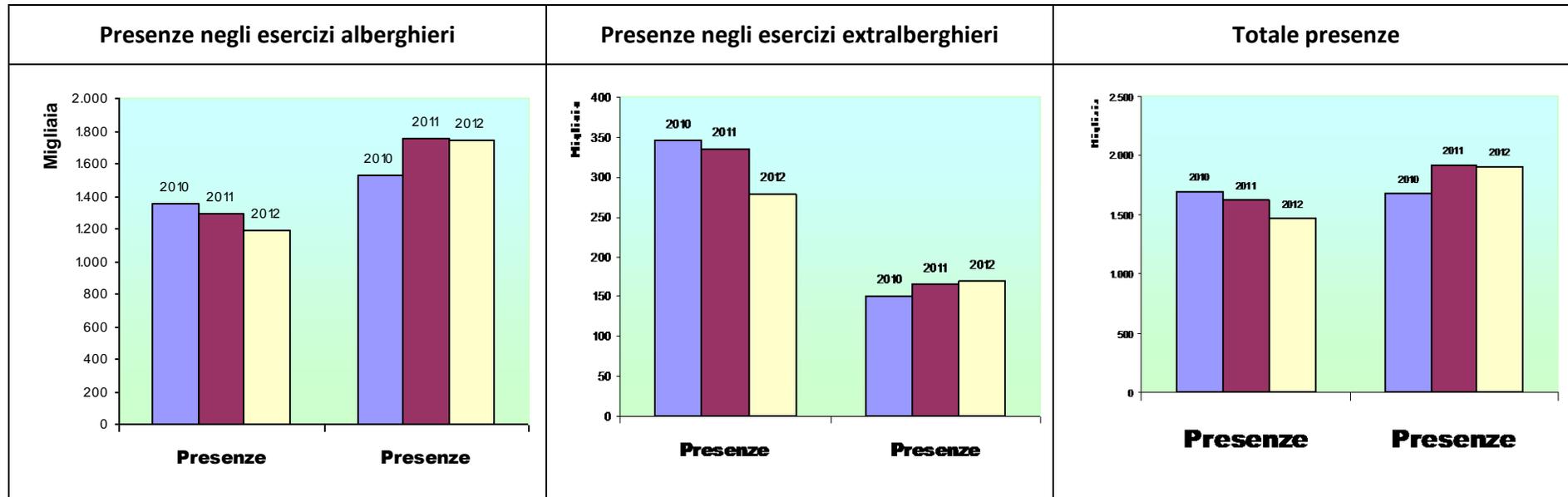


Arrivi, presenze e permanenza media negli esercizi ricettivi per tipo, residenza dei clienti

Provincia di Messina 2010-2012

Nazionalità	Movimento	Esercizi alberghieri			Esercizi extralberghieri			Totale		
		2010	2011	2012	2010	2011	2012	2010	2011	2012
Italiani	Arrivi	393.554	376.962	331.697	64.043	64.510	62.886	457.597	441.472	394.583
	Presenze	1.355.492	1.293.889	1.187.327	346.406	334.593	277.567	1.701.898	1.628.482	1.464.894
	Permanenza media	3,4	3,4	3,6	5,4	5,2	4,4	3,7	3,7	3,7
Stranieri	Arrivi	361.751	420.506	402.851	29.778	33.150	34.338	391.529	453.656	437.189
	Presenze	1.529.777	1.754.429	1.742.269	150.664	165.569	170.077	1.680.441	1.919.998	1.912.346
	Permanenza media	4,2	4,2	4,3	5,1	5,0	5,0	4,3	4,2	4,4
Totale	Arrivi	755.305	797.468	734.548	93.821	97.660	97.224	849.126	895.128	831.772
	Presenze	2.885.269	3.048.316	2.929.596	497.070	500.162	447.644	3.382.339	3.548.480	3.377.240
	Permanenza media	3,8	3,8	4,0	5,3	5,1	4,6	4,0	4,0	4,1

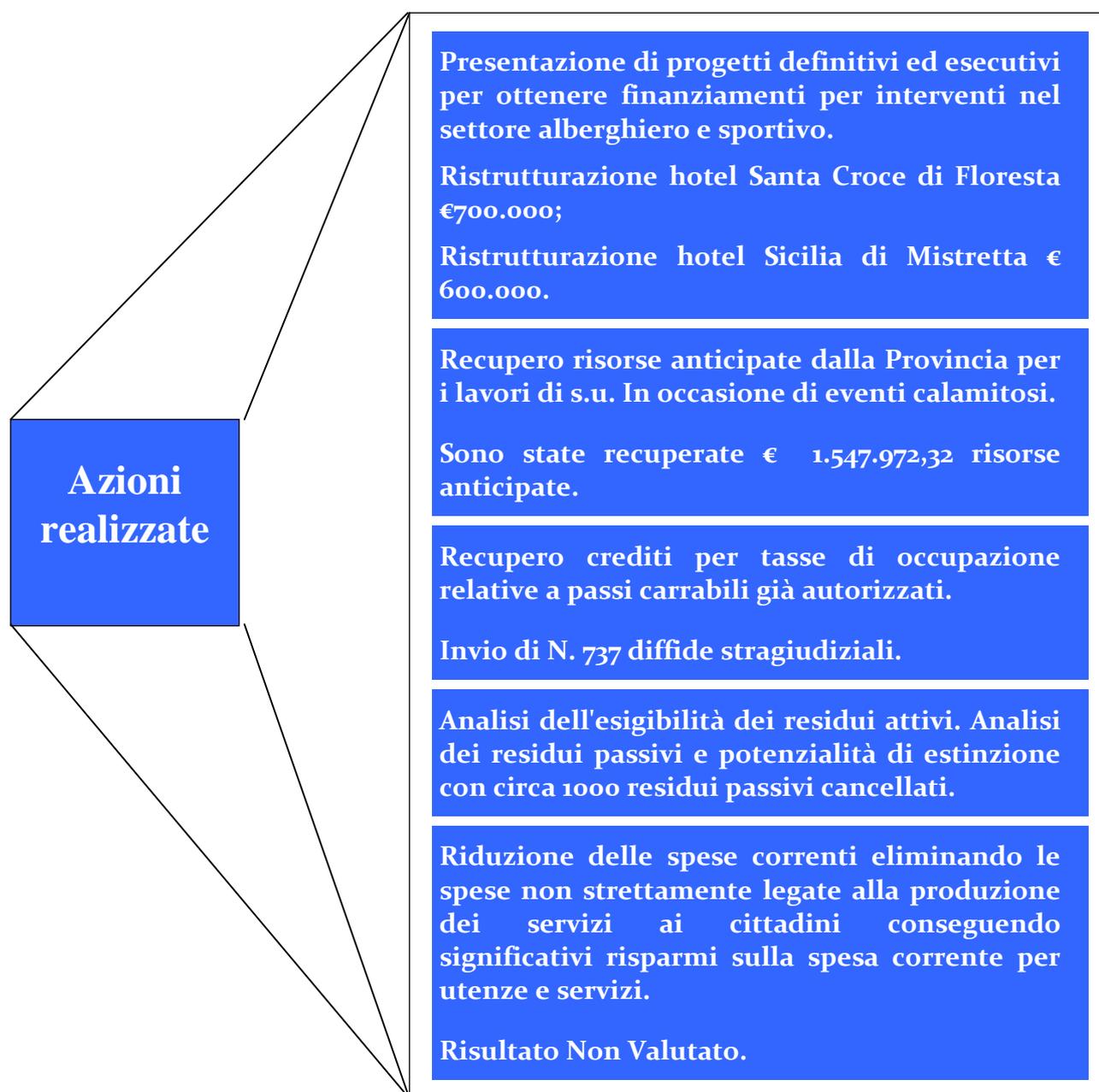
Fonte: Ufficio Turismo Provincia Regionale di Messina



4.2.2. Reperimento di risorse economiche e Controllo di Gestione

Le vigenti norme di legge, al fine di consentire il rispetto del patto di stabilità nazionale, hanno previsto un significativo taglio dei trasferimenti nazionali e regionali alle Province per l'anno 2012. Si è reso pertanto necessario attivare ed impegnare tutte le strutture dell'Ente per un più attento ed efficiente reperimento di risorse finanziarie.

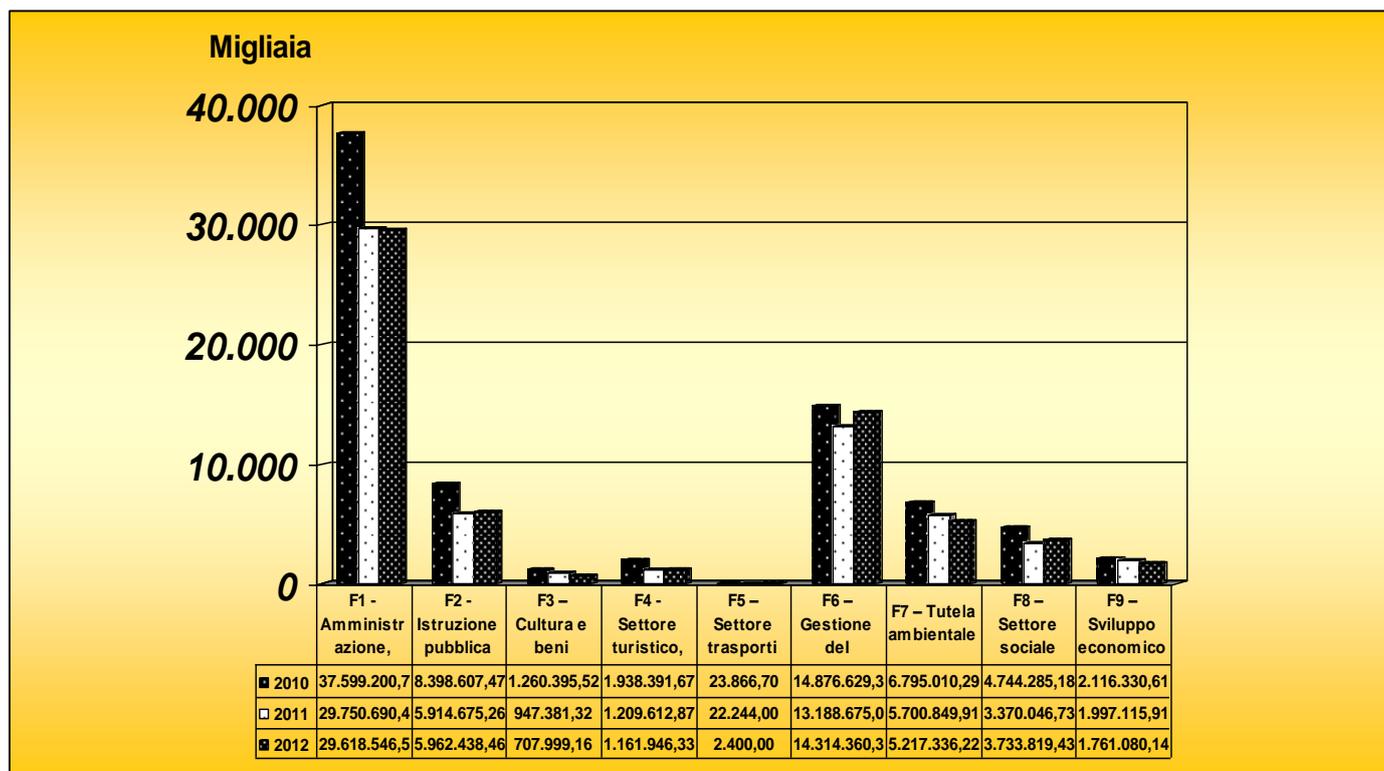
Alla dirigenza è stato inoltre assegnato il compito di ottimizzare, razionalizzare e porre sotto controllo le spese di funzionamento.



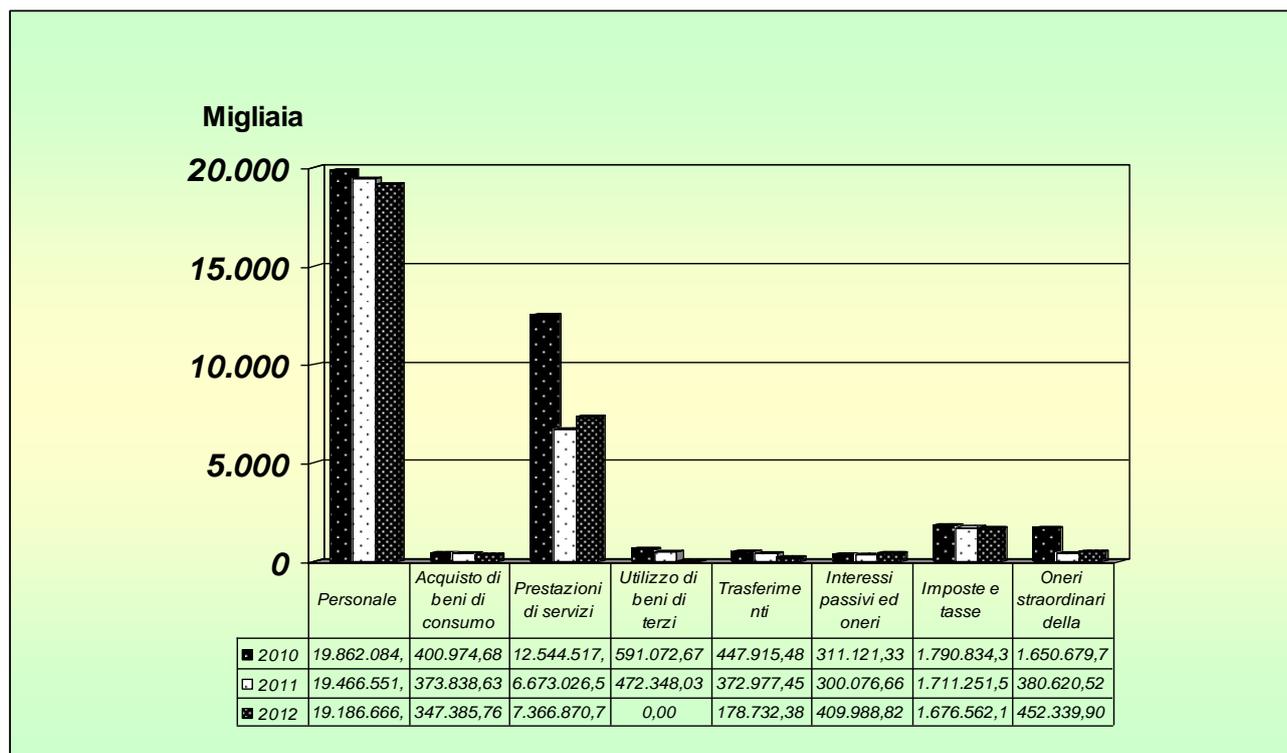
Di seguito si rappresenta l'andamento delle spese impegnate nell'ultimo triennio evidenziando i più importanti interventi di riduzione delle spese per funzioni generali di amministrazione, gestione e controllo passate da € 37.599.200,22 del 2010 a € 29.618.546,58 del 2012.

Nell'ambito di tale funzione, le maggiori riduzioni di spesa si sono registrate negli interventi relativi a spese per Prestazioni di servizi, Utilizzo di beni di terzi e Trasferimenti.

Spesa corrente impegnata per funzione	2010	2011	2012	Scostamento 2011 rispetto al 2010 (%)	Scostamento 2012 rispetto al 2011 (%)
Funzione 1 – Amministrazione, gestione e controllo	37.599.200,72	29.750.690,42	29.618.546,58	-20,87%	-0,44%
Funzione 2 – Istruzione pubblica	8.398.607,47	5.914.675,26	5.962.438,46	-29,58%	0,81%
Funzione 3 – Cultura e beni culturali	1.260.395,52	947.381,32	707.999,16	-24,83%	-25,27%
Funzione 4 – Settore turistico, sportivo e ricreativo	1.938.391,67	1.209.612,87	1.161.946,33	-37,60%	-3,94%
Funzione 5 – Settore trasporti	23.866,70	22.244,00	2.400,00	-6,80%	-89,21%
Funzione 6 – Gestione del territorio	14.876.629,38	13.188.675,06	14.314.360,33	-11,35%	8,54%
Funzione 7 – Tutela ambientale	6.795.010,29	5.700.849,91	5.217.336,22	-16,10%	-8,48%
Funzione 8 – Settore sociale	4.744.285,18	3.370.046,73	3.733.819,43	-28,97%	10,79%
Funzione 9 – Sviluppo economico	2.116.330,61	1.997.115,91	1.761.080,14	-5,63%	-11,82%
Totali spese TITOLO I	77.752.717,54	62.101.291,48	62.479.926,65	-20,13%	0,61%

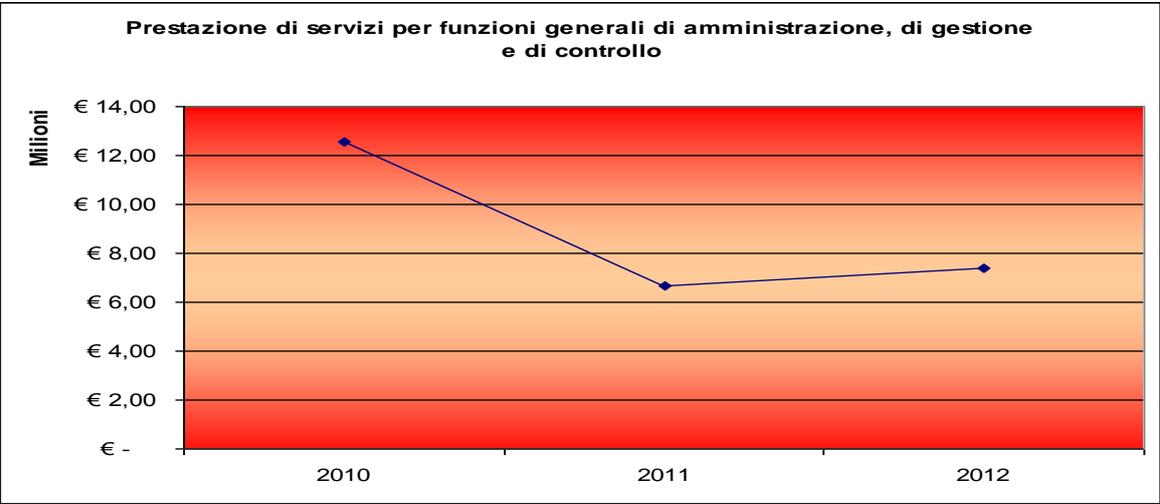


Spesa corrente per funzioni generali di amministrazione, gestione e controllo distinta per interventi		2010	2011	2012	Scostamento 2011 rispetto al 2010 (%)	Scostamento 2012 rispetto al 2011 (%)
01 -	Personale	19.862.084,44	19.466.551,03	19.186.666,80	1,99%	-1,44%
02 -	Acquisto di beni di consumo e/o di materie prime	400.974,68	373.838,63	347.385,76	6,77%	-7,08%
03 -	Prestazioni di servizi	12.544.517,99	6.673.026,58	7.366.870,73	46,81%	10,40%
04 -	Utilizzo di beni di terzi	591.072,67	472.348,03	0,00	20,09%	-100,00%
05 -	Trasferimenti	447.915,48	372.977,45	178.732,38	16,73%	-52,08%
06 -	Interessi passivi ed oneri finanziari diversi	311.121,33	300.076,66	409.988,82	3,55%	36,63%
07 -	Imposte e tasse	1.790.834,34	1.711.251,52	1.676.562,19	4,44%	-2,03%
08 -	Oneri straordinari della gestione corrente	1.650.679,79	380.620,52	452.339,90	76,94%	18,84%
Totali spese correnti		37.599.200,7	29.750.690,4	29.618.546,6	20,87%	-0,44%



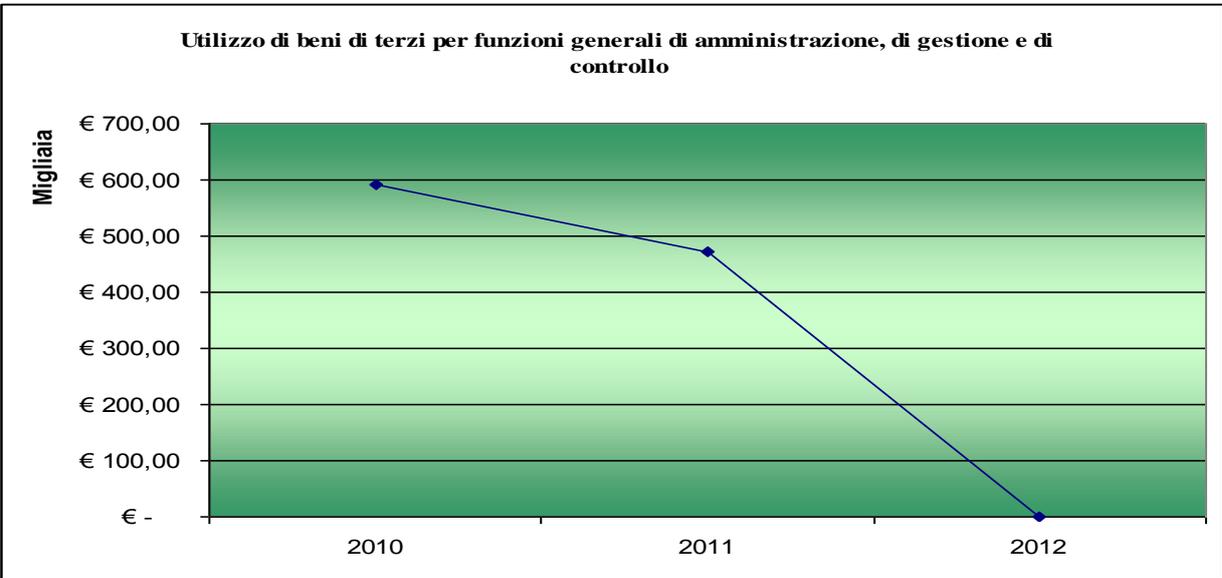
Prestazione di servizi per funzioni generali di amministrazione, di gestione e di controllo

2010	2011	2012
€ 12.544.517,99	€ 6.673.026,58	€ 7.366.870,73

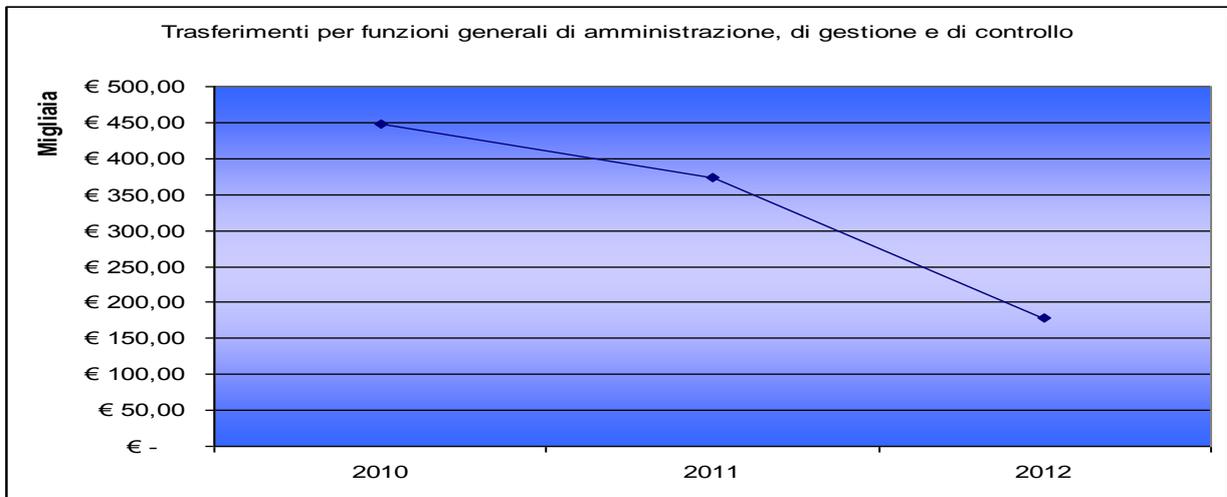


Utilizzo di beni di terzi per funzioni generali di amministrazione, di gestione e di controllo

2010	2011	2012
€ 591.072,67	472.348,03	€ 0



Trasferimenti per funzioni generali di amministrazione, di gestione e di controllo	2010	2011	2012
		€ 447.915,48	€ 372.977,45



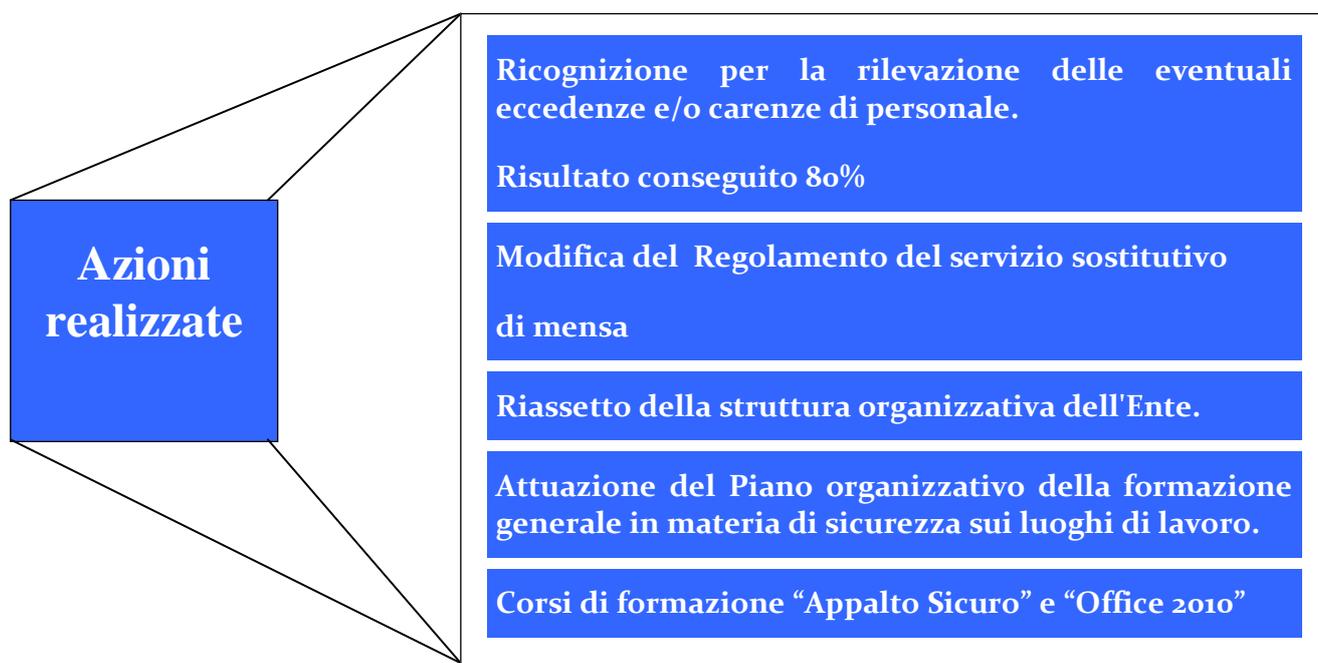
4.2.3. Formazione e Organizzazione

La formazione del personale, intesa come processo interno correlato anche al sistema di valutazione, acquista un ruolo sempre più centrale rispetto ad una pluralità di fattori condizionanti. Tra questi, ad esempio, le innovazioni normative in materia di appalti, l'informatizzazione degli uffici, la sicurezza. Formazione realizzata in collaborazione con Enti di formazione a costo zero.

Con deliberazione di Giunta n. 160 del 28/05/2012 si è riorganizzata la struttura dell'Ente.

Ai sensi dell'art.33 del D. lgs.165/2001 l'Amministrazione ha proceduto alla ricognizione per l'anno 2012 delle eccedenze di personale.

La "Ricognizione per la rilevazione delle eventuali eccedenze e/o carenze di personale" costituiva obiettivo di carattere generale. Ai dirigenti era richiesta un'attività ricognitoria della dotazione di risorse umane del proprio ufficio, attività che si è conclusa con l'adozione della deliberazione n.243 del 28/12/12 da parte della Giunta Provinciale.



4.2.4. Valorizzazione del patrimonio immobiliare

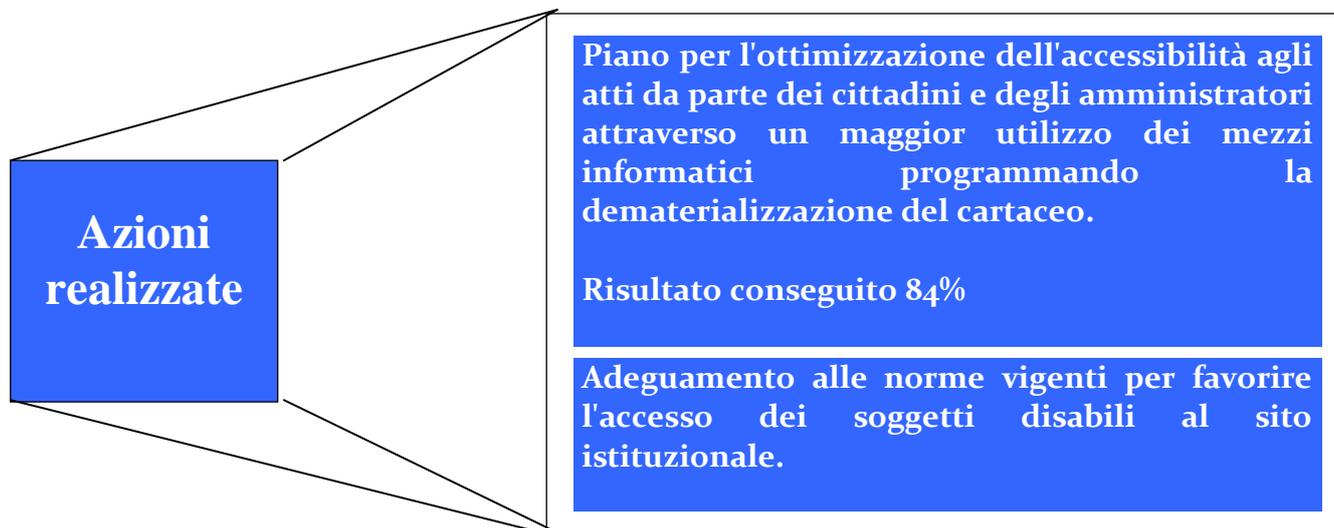
Con il mutamento del contesto normativo determinato dal “Patto di Stabilità nazionale”, l’Ente è stato chiamato a ridurre gli oneri gestionali e finanziari cercando di incidere il meno possibile sul livello di indebitamento pubblico. Pertanto diventa sempre più opportuno predisporre progetti di valorizzazione del patrimonio immobiliare e di ottimizzazione degli oneri di gestione.



4.2.5. Trasparenza

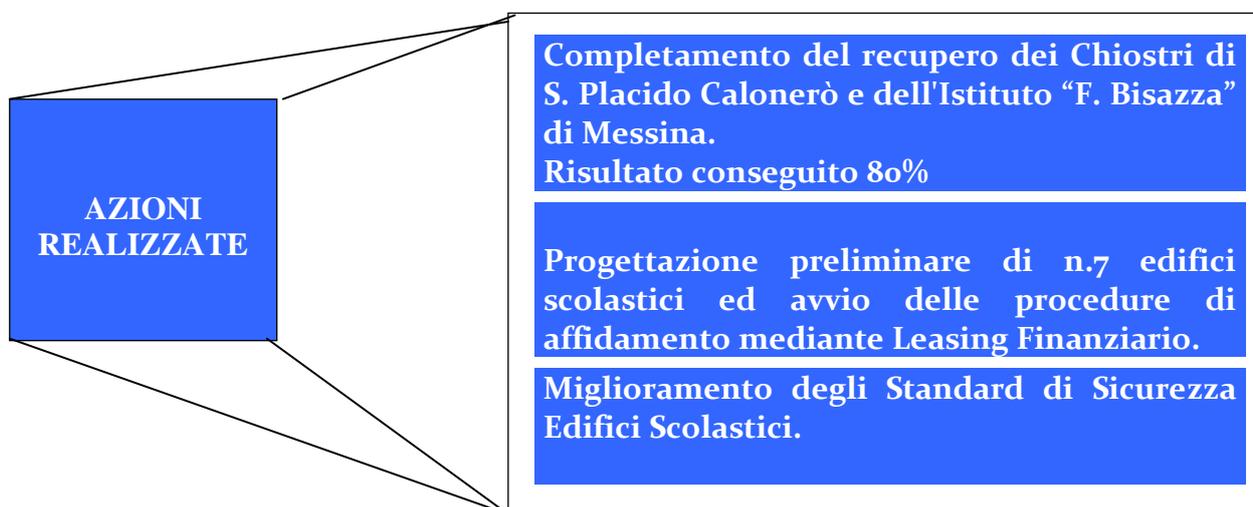
Il Dlgs 150/2009 definisce la trasparenza come “accessibilità totale anche attraverso lo strumento della pubblicazione sui siti istituzionali delle amministrazioni pubbliche delle informazioni concernenti ogni aspetto dell’organizzazione, degli indicatori relativi agli andamenti gestionali e all’utilizzo 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”, e fa obbligo ad ogni Amministrazione di prevedere un Programma triennale per la trasparenza e l’integrità.

Per garantire un adeguato livello di trasparenza del proprio servizio e per procedere contemporaneamente alla ottimizzazione dell'uso dei mezzi informatici era richiesta una progettazione della dematerializzazione del cartaceo.



4.2.6. Edifici scolastici

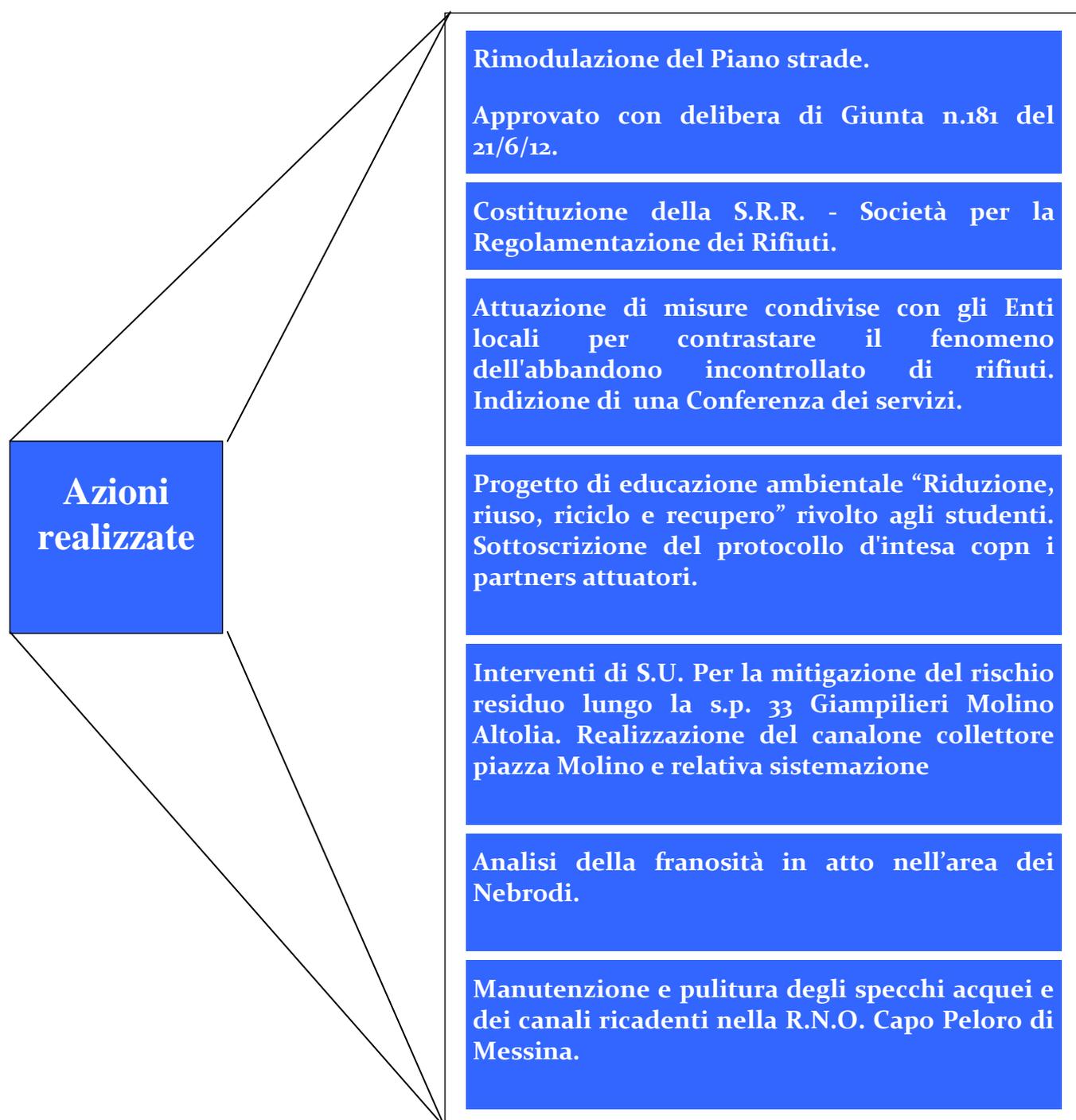
La gestione degli Istituti Scolastici Provinciali deve garantire una sempre maggiore fruibilità del servizio alla popolazione scolastica provinciale ed essere sempre più rispondente alle necessità del territorio. L’esigenza è quella di operare nel quadro di un piano di interventi di manutenzione ordinaria e straordinaria, tempestiva e razionale, che abbia come obiettivo prioritario una riduzione e razionalizzazione dei costi di gestione, di manutenzione e dei fitti passivi.



4.2.7. Viabilità, territorio e ambiente

La Viabilità provinciale rappresenta da sempre un settore strategico per l'Ente. L'approvazione dei progetti previsti dal Piano Stradale, la cantierabilità dei progetti stradali inseriti nel programma per le reti viarie Mis. 1,4,1 del PO FESR2007/2013, l'attuazione di lavori stradali di manutenzione ordinaria e straordinaria, quest'ultima connessa alle situazioni di emergenza e volta al riordino della rete viaria vulnerata e alla messa in sicurezza della rete stradale provinciale, hanno rappresentato alcune linee di attività per il 2012.

A tutela del territorio e dell'ambiente si è intervenuto per la mitigazione del rischio nel vill. Molino (Messina), per contrastare il fenomeno dell'abbandono incontrollato dei rifiuti ed avviato la costituzione della Società per la regolamentazione dei rifiuti (S.R.R.)



4.2.8. Pari Opportunità.

Le azioni positive, volte a favorire il perseguimento delle pari opportunità, contribuiscono in modo significativo al rafforzamento della coesione sociale ed allo sviluppo del territorio: diffondere la cultura della valorizzazione delle diversità e del rispetto delle differenze, garantire ad ogni cittadino la possibilità di accedere ai servizi e di esprimere le proprie potenzialità, senza subire discriminazioni, concorre significativamente all'espansione del sistema socio-economico.

Nell'odierna complessa situazione sociale, la tematica delle pari opportunità rappresenta pertanto un rilevante obiettivo, da conseguire attraverso l'utilizzo dello strumento "azioni positive", per favorire l'integrazione sociale ed il superamento delle discriminazioni fondate sul sesso, razza, origine etnica o sociale, lingua, religione, disabilità, età, tendenze sessuali.

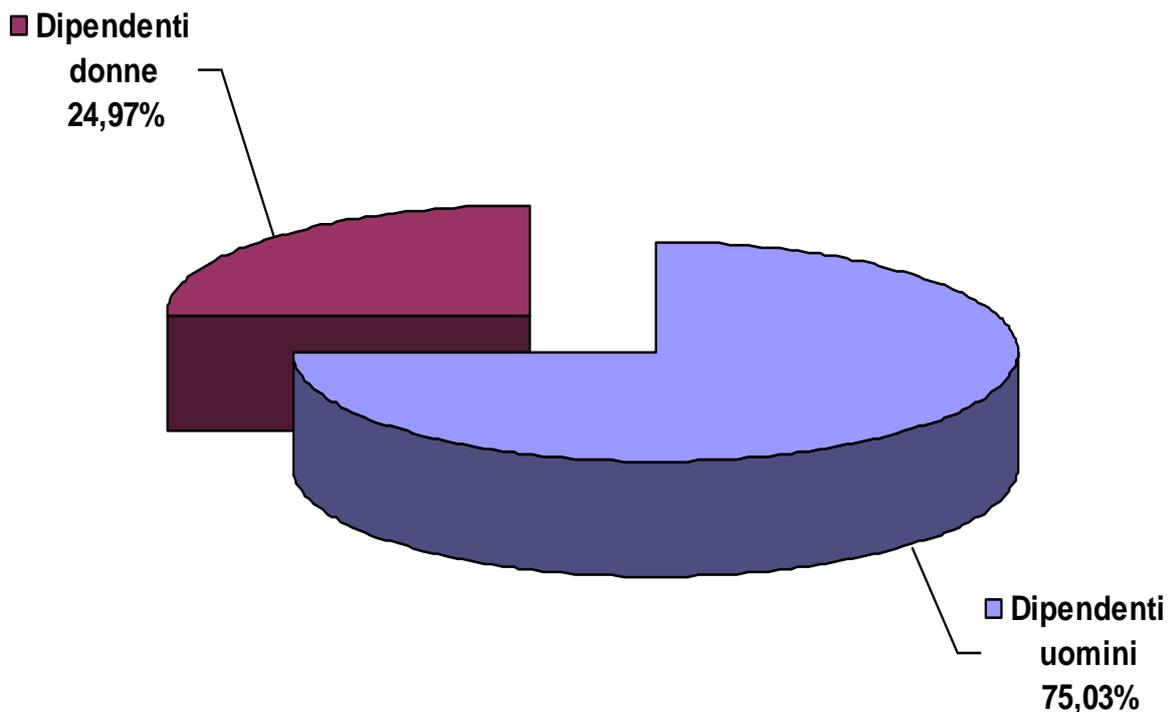
In tale ottica l'Ente ha attivato un percorso di forte sinergia con l'UNAR del Dipartimento per le Pari Opportunità della Presidenza del Consiglio, concretizzatosi con l'istituzione dell'Osservatorio di prevenzione e contrasto delle discriminazioni, attraverso la realizzazione di una rete territoriale con la realtà associazionistica, integrata con una più ampia rete nazionale.

L'attenzione al perseguimento delle pari opportunità nell'Ente ha portato all'approvazione delle Linee Guida per la costituzione ed il funzionamento del Comitato Unico di Garanzia

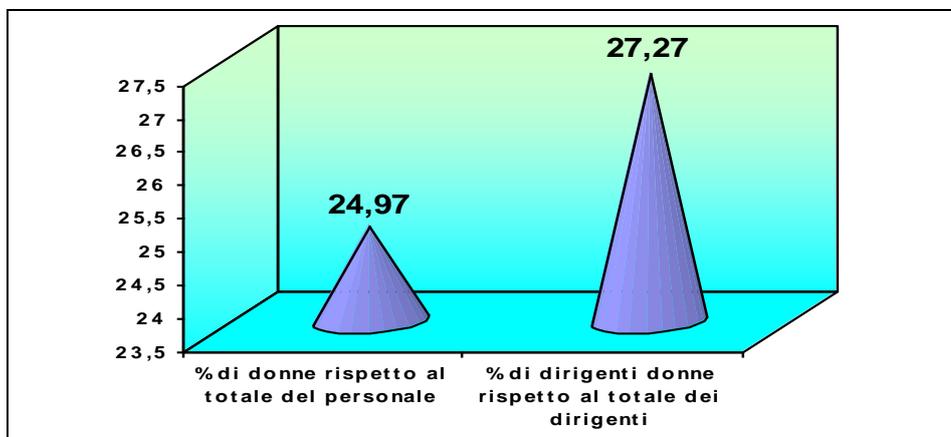


Analisi di genere dei dipendenti della Provincia Regionale di Messina	Valori al 31/12/2012
Dipendenti uomini	730
Dipendenti donne	243
% di donne rispetto al totale del personale	24,97
Età media del personale	52,78
Età media del personale femminile non dirigente	50,95
Età media dei dirigenti	58,09
Età media del personale femminile dirigente	57,33
% dipendenti in possesso di laurea	14,59
% di dirigenti donne	27,27
% di personale donna laureato rispetto al totale femminile	27,04

Si rappresenta graficamente la percentuale di donne e di uomini da cui si evince un rapporto di circa 1/4 di donne rispetto al totale del personale:

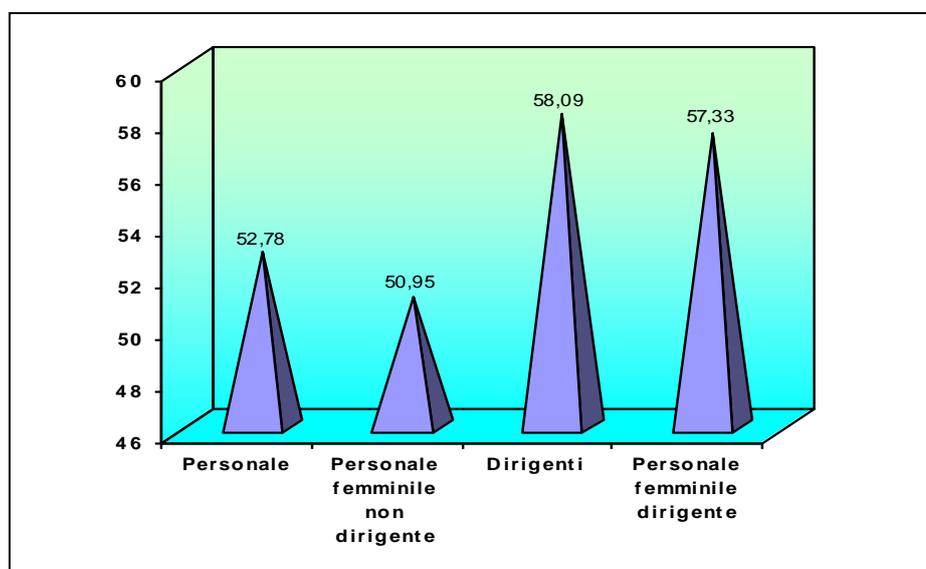


Di seguito si rappresentano graficamente le percentuali di donne rispetto al totale del personale e quella delle dirigenti donne rispetto al totale dei dirigenti



Di seguito si rappresenta l'età media del personale, delle donne non dirigenti, del corpo dirigente e delle donne dirigenti.

ETA' MEDIA



4.3. Performance titolari di posizioni organizzative

Le valutazioni delle performance dei titolari delle posizioni organizzative tengono conto, attualmente, di un singolo criterio: il raggiungimento o meno di un obiettivo.

Nella loro totalità le valutazioni, espresse dai dirigenti competenti, hanno assegnato un elevato grado di performance.

Il Sistema andrebbe certamente riformato, recependo le previsioni di cui all'art.9 del d. lgs.150/09, per renderlo così omogeneo con gli altri sistemi di valutazione delle performance individuali in uso alla Provincia.

Di seguito una tabella con la distribuzione della premialità dei titolari di posizione organizzativa riferita al primo semestre 2012:

TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA	Titolari di P.O. con valutazione $\geq 90\%$ n.	Titolari di P.O. con valutazione fra 60 e 90% n.	Titolari di P.O. con valutazione $\leq 60\%$ n.	Totale valutati
totali	37	0	0	37
valori percentuali	100,00%	0,00%	0,00%	100,00%

4.4. Performance dipendenti

Le performance dei dipendenti sono valutate con un sistema misto, cioè con un metodo che consente ai dirigenti responsabili di valutare l'apporto individuale del dipendente tramite due parametri: partecipazione e qualità della prestazione e di premiare i risultati collettivi realizzati a livello di Unità Operativa.

Le valutazioni conclusive, ampiamente positive sono descritte nell'apposita scheda di sintesi.

Di seguito una tabella con la distribuzione della premialità dei dipendenti:

Fasce	Dipendenti con valutazione $\geq 90\%$		Dipendenti con valutazione fra 60 e 90%		Dipendenti con valutazione $\leq 60\%$		Totale valutati	
	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%
A	51	94,44%	3	5,56%	0	0,00%	54	100%
B	525	93,75%	30	5,36%	5	0,89%	560	100%
C	235	97,11%	5	2,07%	2	0,83%	242	100%
D	197	98,50%	2	1,00%	1	0,50%	200	100%
Totali	1008	95,45%	40	3,79%	8	0,76%	1056	100%

PIANO DETTAGLIATO DEGLI OBIETTIVI – II semestre anno 2012

U.D.	Denominazione Ufficio Dirigenziale	Obiettivi strategici trasversali	Peso attr.	Obiettivi strategici settoriali	Peso attr.	Obiettivi di miglior.	Peso attr.	Totale obiettivi	Totale Peso	Progetti assegnati alle UU. OO.CC.	Progetti assegnati alle UU.OO.
		N °	%	N °	%	N °	%	N °	%	N °	N °
GP	Gabinetto di Presidenza	3	30	2	15	1	5	6	50	3	2
01	Affar generali ei istituzionali, Politiche culturali e Azioni positive per la parità	3	30	2	15	1	5	6	50	7	13
02	Sviluppo economico, politiche sociali e sportive	3	30	2	15	1	5	6	50	2	7
03	Servizi Finanziari	3	30	2	15	1	5	6	50	6	18
04	Protezione Civile, Difesa suolo e Viabilità I Distretto	3	30	2	15	1	5	6	50	5	13
05	Viabilità II Distretto	3	30	2	15	1	5	6	50	2	7
06	Innovazione e sistemi tecnologici	3	30	2	15	1	5	6	50	4	11
07	Edilizia scolastica e Istruzione	3	30	2	15	1	5	6	50	2	4
08	Area metropolitana, Pianificazione strategica e Turismo	3	30	2	15	1	5	6	50	6	17
09	Valorizzazione e gestione del patrimonio immobiliare	3	30	2	15	1	5	6	50	2	7
10	Ambiente e politiche energetiche	3	30	2	15	1	5	6	50	4	8
11	Tutela, Valorizzazione e sviluppo attività agricole e aree naturali e Politiche del Lavoro	3	30	2	15	1	5	6	50	6	7
12	Staff del Presidente – Studi e innovazione nel campo della mobilità	3	30	2	15	1	5	6	50	0	0
	Totali	45	/	30	/	15	/	90	/	49	114

Peso ponderale degli obiettivi assegnati ad ogni Ufficio Dirigenziale nell'anno 2012								
e Valutazione del grado di raggiungimento dei risultati								
Ufficio Dirigenziale	Peso attribuito agli Obiettivi in % →	Valutazione grado raggiungimento obiettivi in %						Peso totale degli obiettivi %
		10	10	10	7,5	7,5	5	50
	Denominazione Ufficio Dirigenziale	Tr.GS	F.I.	R.E.	Sa	Sb	M	Grado di raggiungimento dei risultati %
1	Affari generali e istituzionali, Politiche culturali e az. pos. per la parità	100	80	N.V.	100	100	100	95,00
2	Sviluppo economico, politiche sociali e sportive	60	80	N.V.	100	70	90	78,13
3	Servizi finanziari	100	80	N.V.	100	100	100	95,00
4	Protezione civile e difesa del suolo - Viabilità 1° Distretto	80	80	N.V.	100	100	80	87,50
5	Viabilità II distretto	80	80	N.V.	100	100	60	85,00
6	Innovazione e Gestione risorse umane	100	80	N.V.	100	100	100	95,00
7	Edilizia scolastica a Istruzione	80	80	N.V.	80	100	100	86,25
8	Area metropolitana, pianificazione strategica e Turismo	100	80	N.V.	100	100	70	91,25
9	Valorizzazione e gestione patrimonio immobiliare	60	80	N.V.	100	100	100	85,00
10	Ambiente e Politiche energetiche	100	100	N.V.	100	100	100	100,00
11	Tutela, valorizzazione e sviluppo attività agr. e aree naturali e pol. lav.	60	80	N.V.	100	100	100	85,00
Media grado di raggiungimento obiettivi valutati		83,64	81,82	N.V.	98,18	97,27	90,91	89,38

Grado di raggiungimento dei risultati degli obiettivi degli UU.DD. e dei progetti delle UU.OO. anno 2012

Uffici Dirigenziali	Denominazione	Grado di raggiungimento dei risultati (media valutazioni di N. 6 obiettivi per U.D.)	Progetti assegnati alle Unità Operative	Grado di raggiungimento dei risultati
		%	N.	%
	Gabinetto di Presidenza	----	4	100
	Corpo di Polizia Provinciale	----	1	100
1	Affari generali e istituzionali, Politiche culturali e az. pos. per la parità	95,00	20	100
2	Sviluppo economico, politiche sociali e sportive	78,13	9	100
3	Servizi finanziari	95,00	24	100
4	Protezione civile e difesa del suolo - Viabilità 1° Distretto	87,50	18	100
5	Viabilità II distretto	85,00	9	100
6	Innovazione e Gestione risorse umane	95,00	15	100
7	Edilizia scolastica a Istruzione	86,25	6	100
8	Area metropolitana, pianificazione strategica e Turismo	91,25	23	100
9	Valorizzazione e gestione patrimonio immobiliare	85,00	9	100
10	Ambiente e Politiche energetiche	100,00	12	100
11	Tutela, valorizzazione e sviluppo attività agr. e aree naturali e pol. lav.	85,00	13	100
TOTALI / MEDIE		89,38	163	100

5. Analisi dei principali dati di contesto

5.1. Dati generali

Dati demografici	data rilevamento	unità di misura	dati	fonte
Popolazione legale al censimento	censimento 2011	N.	651.921	ISTAT
Popolazione residente	31/12/2010	N.	653.737	ISTAT
Popolazione residente maschi	31/12/2010	N.	313.948	ISTAT
Popolazione residente femmine	31/12/2010	N.	339.789	ISTAT
Livello di istruzione: laureati	censimento 2001	N.	* 44.950	ISTAT
Livello di istruzione: Diploma universitario	censimento 2001	N.	* 5.181	ISTAT
Livello di istruzione: diplomati	censimento 2001	N.	*160.614	ISTAT
Livello istruzione: licenza media inf.re	censimento 2001	N.	*182.587	ISTAT
Livello di istruzione: licenza elementare	censimento 2001	N.	*148.778	ISTAT
Livello di istruzione: analfabeti	censimento 2001	N.	* 13.164	ISTAT
Popolazione scolastica	a.s. 2010/2011	N.	29.954	M.P.I.
Componenti per famiglia	2009	media	2,54	ISTAT

Dati economici	rilevamento	unità di misura	dati	fonte
Valore aggiunto in Provincia	2008	mln. di €	9.927,5	ISTAT
Esportazioni	2008	mln. di €	754,4	ISTAT
Reddito disponibile pro-capite	2007	mln. di €	12.679	ISTAT

Dati occupazionali	rilevamento	unità di misura	dati	fonte
Tasso di occupazione	2012	%	34,3	ISTAT
	2011		34,6	
Tasso di disoccupazione	2012	%	16,6	ISTAT
	2011		12,5	
Tasso d'inattività	2012	%	58,8	ISTAT
	2011		60,4	
Imprese	2011	N.	38790	ISTAT
Istituzioni pubbliche	2011	N.	164	ISTAT
Istituzioni no profit	2011	N.	2834	ISTAT

Dati territoriali	rilevamento	unità di misura	dati	fonte
Comuni della provincia	1/1/2011	N.	108	Ufficiale
Superficie territorio Provinciale	31/12/2008	Kmq	3.247	RPP
Superficie Provinciale Montagna	31/12/2008	Kmq	2.153	RPP
Superficie provinciale collinare	31/12/2008	Kmq	1.094	RPP
Superficie provinciale pianura	31/12/2008	Kmq	130	RPP
Superficie agricola utilizzata	cens. agr. 2000	ettari	145.077	ISTAT
Superficie in area protetta	CENS. 2000	ettari	58.908	ISTAT
Superficie con vincolo idrogeologico		ettari	2.586	ASS. AGR.E FOR. REG. SIC.
Lunghezza corsi d'acqua della provincia		Km	711,5	uff. corpi idrici
Strade agricole provinciali	2009	Km	41,520	Uff. Patrimonio
Strade Provinciali	2009	Km	1.384,262	Uff. Patrimonio
Strade Statali nel territorio provinciale	2009	Km	225,50	
Autostrade nel territorio provinciale	2009	Km	182,300	

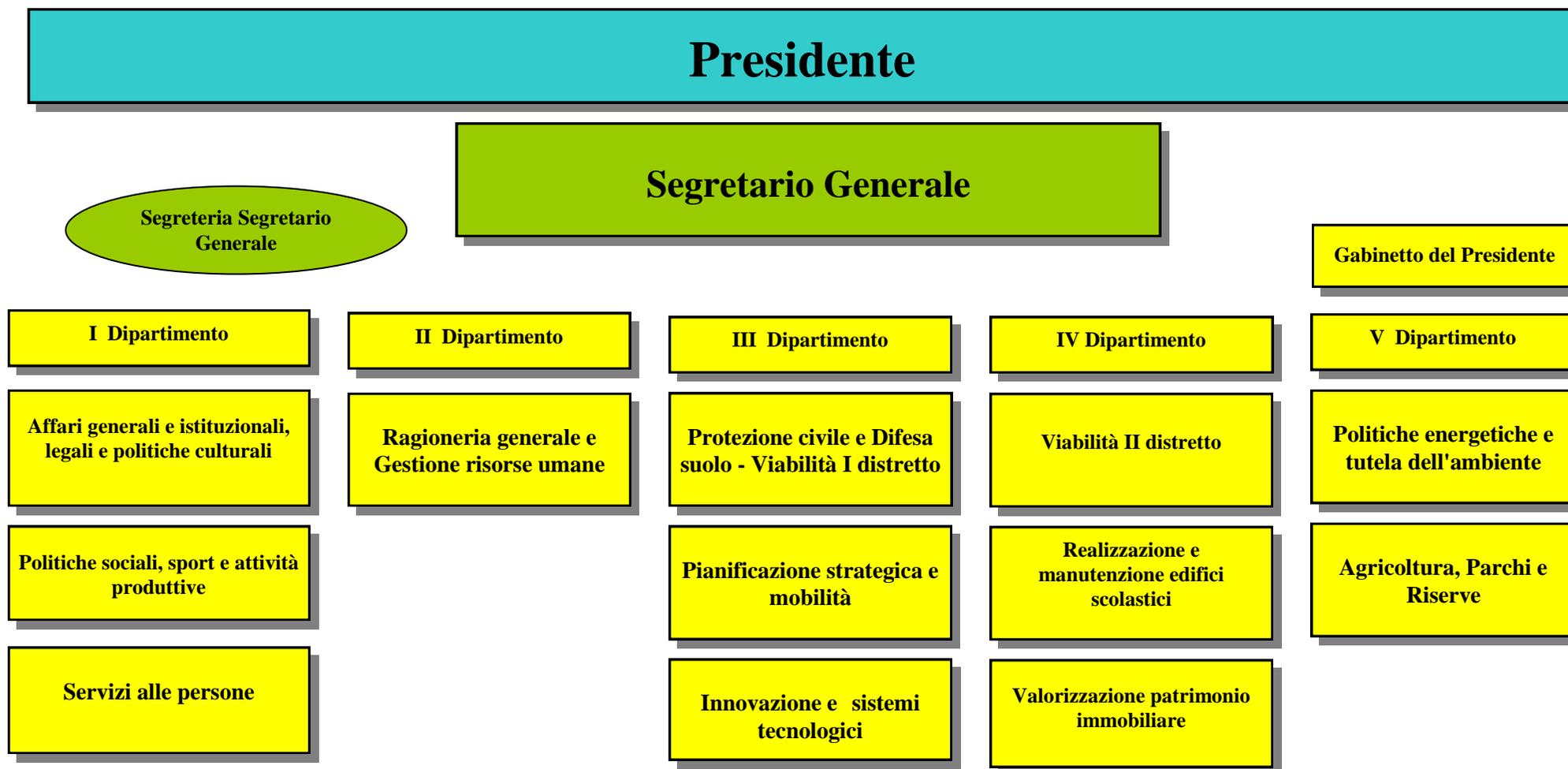
5.2. L'Organizzazione

Variazioni dell'assetto organizzativo La struttura organizzativa dell'Ente all'inizio dell'anno era suddivisa in un U.D Gabinetto del Presidente e 12 Uffici Dirigenziali ripartiti in n. 5 Dipartimenti

PROVINCIA REGIONALE DI MESSINA

Macrostruttura Organica

(Deliberazione della Giunta Provinciale n.222 del 10/11/2011)



Con la deliberazione della Giunta Provinciale n.160 del 28/05/2012 si perviene al riassetto della struttura organizzativa dell'Ente con l'abolizione dei dipartimenti.

PROVINCIA REGIONALE DI MESSINA

Macrostruttura Organica

(deliberazione della Giunta Provinciale n. 160 del 28/5/2012)

Presidente

Segretario Generale

Corpo di Polizia
Provinciale

Gabinetto del Presidente

U.D.di Staff del Presidente

Studi e Innovazioni nel
campo della mobilità

U.D.

Affari generali e istituzionali,
Politiche culturali e Azioni
positive per la parità

U.D.

Sviluppo economico,
politiche sociali e sportive

U.D.

Servizi finanziari

U.D.

Protezione civile,Difesa suolo
e Viabilità I Distretto

U.D.

Viabilità II Distretto

U.D.

Innovazione e gestione risorse
umane

U.D.

Edilizia scolastica e
Istruzione

U.D.

Area Metropolitana,
Pianificazione strategica e
Turismo

U.D.

Valorizzazione e gestione del
patrimonio immobiliare

U.D.

Ambiente e politiche
energetiche

U.D.

Tutela,valorizzazione e
sviluppo attività agricole e
aree naturali e Politiche del
Lavoro

5.3. Risorse Umane assegnate agli Uffici Dirigenziali (dati riferiti al 31/12/2012)

UFFICI DIRIGENZIALI (A seguito deliberazione della Giunta Provinciale n.160 del 28/05/2012)	Personale dipendente di ruolo					Personale a contratto					TOT
	D	C	B	A	Totale di ruolo	D	C	B	A	Totale Contr.	
GABINETTO DEL PRESIDENTE	4	9	17	2	32	0	1	0	1	2	34
POLIZIA PROVINCIALE	2	32	7	0	41	0	1	0	0	1	42
AFFARI GENERALI E ISTITUZIONALI, POLITICHE CULTURALI E AZIONI POSITIVE PER LA PARITA'	29	21	79	22	151	5	19	1	2	27	178
SVILUPPO ECONOMICO, POLITICHE SOCIALI E SPORTIVE	12	11	15	0	38	0	4	1	1	6	44
SERVIZI FINANZIARI	35	25	38	2	100	0	11	2	0	13	113
PROTEZIONE CIVILE, DIFESA SUOLO E VIABILITA' I DISTRETTO	26	6	155	3	190	1	1	0	4	6	196
VIABILITA' II° DISTRETTO	15	5	109	2	131	0	3	0	3	6	137
INNOVAZIONE E GESTIONE RISORSE UMANE	16	10	21	0	47	0	1	0	0	1	48
EDILIZIA SCOLASTICA E ISTRUZIONE	8	8	7	0	23	2	1	0	0	3	26
AREA METROPOLITANA, PIANIFICAZIONE STRATEGICA E TURISMO	23	14	20	4	61	3	8	4	0	15	76
VALORIZZAZIONE E GESTIONE DEL PATRIMONIO IMMOBILIARE	9	8	27	0	44	2	2	0	0	4	48
AMBIENTE E POLITICHE ENERGETICHE	15	13	8	2	38	0	1	0	0	1	39
TUTELA , VALORIZZAZIONE E SVILUPPO ATTIVITA' AGRICOLE E AREE NATURALI E POLITICHE DEL LAVORO	17	9	30	2	58	0	12	1	0	13	71
TOTALI per categorie	211	171	533	39	954	13	65	9	11	98	1052
N. Dirigenti										11	
Totale complessivo										1063	

5.4. Le risorse strumentali

Rilevamento beni mobili esistenti nei vari Uffici Dirigenziali al 31/12/2012 dati rilevati dall'U.O. Beni mobili di cui alla nota prot. n. 59/Pat/BMI del 31/01/2013						
UD	Denominazione Ufficio Dirigenziale	Beni informatici	Mobili e macchine per ufficio	Impianti	Altri beni	Totali
GP	Gabinetto del Presidente.	118	133	3	2	256
01	Affari generali e istituzionali, Politiche culturali e az. pos. per la parità	407	324	12	1	744
02	Sviluppo economico, politiche sociali e sportive	117	134	-	-	251
03	Servizi finanziari	473	306	-	-	779
04	Protezione civile e difesa del suolo - Viabilità 1° Distretto	250	187	70	175*	682
05	Viabilità II distretto	138	128	2	72	340
06	Innovazione e Gestione risorse umane	203	133	-	1	337
07	Edilizia scolastica a Istruzione	112	73	1	3	189
08	Area metropolitana, pianificazione strategica e Turismo	170	239	6	-	415
09	Valorizzazione e gestione patrimonio immobiliare	89	178	33	3	303
10	Ambiente e Politiche energetiche	172	84	85	6	347
11	Tutela, valorizzazione e sviluppo attività agr. e aree naturali e pol. lav.	127	146	7	4	284
CPP	Corpo di Polizia Provinciale	110	161	23	37**	331
Totali		2.486	2.226	242	304	5.258

* Mezzi operativi e veicoli in dotazione dell'autoparco

** armi

5.5. Immobilizzazioni materiali e finanziarie dell'Ente

Immobilizzazioni materiali e finanziarie di proprietà della Provincia	rilevamento	unità di misura	valore	fonte
Beni demaniali	2012	€	14.521.627,33	conto consuntivo
Terreni (patrimonio disponibile)	2012	€	1.474.316,44	conto consuntivo
Fabbricati (patrimonio indisponibile)	2012	€	146.020.449,41	conto consuntivo
Fabbricati (patrimonio disponibile)	2012	€	26.155.417,93	conto consuntivo
Macchinari, attrezzature e impianti	2012	€	113.206,13	conto consuntivo
Attrezzature e sistemi informatici	2012	€	178.400,18	conto consuntivo
Automezzi e motomezzi	2012	€	21.584,00	conto consuntivo
Mobili e macchie d'ufficio	2012	€	2.134.993,22	conto consuntivo
Immobilizzazioni in corso	2012	€	182.301.407,54	conto consuntivo

Immobilizzazioni finanziarie	rilevamento	unità di misura	valore	fonte
Immobilizzazioni finanziarie	2012	€	2.935.227,08	Conto consuntivo

Totale immobilizzazioni materiali € 372.921.402,18

Totale immobilizzazioni finanziarie € 2.935.227,08

Totale immobilizzazioni € 375.856.629,26

5.6. L'Amministrazione in cifre

Analisi caratteri qualitativi/quantitativi

Indicatori	Valori al 31/12/2010	Valori al 31/12/2011	Valori al 31/12/2012
Totale dipendenti	1005	993	973
Dipendenti uomini	750	743	730
Dipendenti donne	255	250	243
Età media del personale	51,99	52,94	52,78
Età media dei dirigenti	57,16	58,16	58,09
Tasso di crescita unità di personale negli anni	-1,42	-1,79	-2,22
% dipendenti in possesso di laurea	18,23	14,50	14,59
% dirigenti in possesso di laurea	100	100	100
Ore di formazione (media per dipendente)	3,56	3,23	4,17
Turnover del personale	0	0	0
Costi di formazione/spese del personale.	0,015	0	0

Analisi benessere organizzativo

Indicatori	Valori al 31/12/2010	Valori al 31/12/2011	Valori al 31/12/2012
Tasso di assenze	16,07	11,93	1,13
Tasso di dimissioni premature	0,69	0,01	0,01
Tasso di richieste di trasferimento	0,29	0,01	7,59
Tasso di infortuni	2,99	2,11	2,66
% di personale assunto a tempo indeterminato	0	0	0

Analisi di genere

Indicatori	Valori al 31/12/2010	Valori al 31/12/2011	Valori al 31/12/2012
% di dirigenti donne	25	25	27,27
% di donne rispetto al totale del personale	28,74	25,37	24,97
% di personale donna assunto a tempo indeterminato	0	0	0
Età media del personale femminile dirigente	55	56	57,33
Età media del personale femminile non dirigente	51,55	51,90	50,95
% di personale donna laureato rispetto al totale femminile	26,66	26,58	27,04

Personale in servizio anno 2012

Personale in servizio anno 2012 e percentuale del personale a tempo determinato rispetto al totale del personale.

	Dipendenti al 01/01/2011	Dipendenti al 01/01/2012	Assunzioni 2011	Assunzioni 2012	Cessazioni 2011	Cessazioni 2012	Dipendenti al 31/12/2011	Dipendenti al 31/12/2012
Personale a tempo indeterminato	1005 +6*	993 +3*	0	0	18	22	990 +3*	973 +1*
** Personale a tempo determinato	99	98	—	—	1	—	98	98
Totale	1110	1094	0	0	19	22	1091	1072
% (tempo determinato/ Totale)	8,97	8,96					8,98	9.14

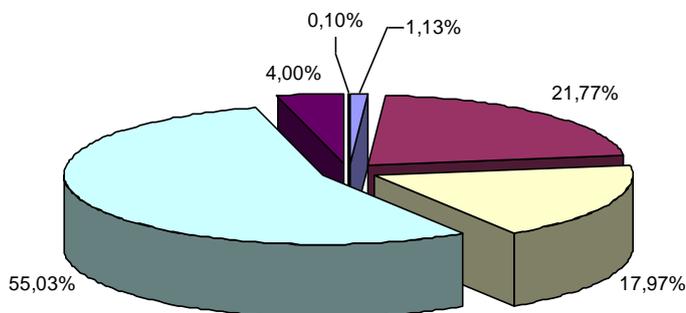
Con il segno * viene indicato il personale in comando da altro Ente.

Con il segno ** il personale ex LSU in servizio dal 1/07/05

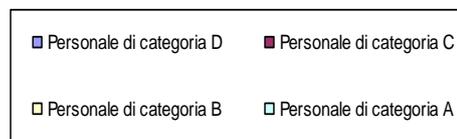
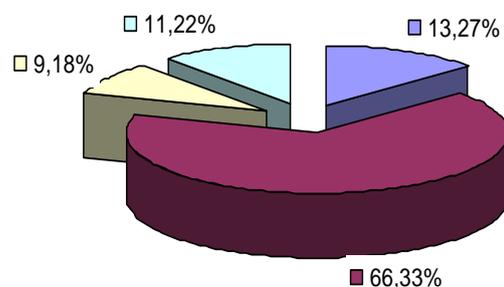
Distribuzione del personale in servizio al 31/12/2012 per categoria:

	Personale a tempo indeterminato		Personale a tempo determinato	
	N °	%	N °	%
Dirigenti	11	1,13	---	---
Personale di categoria D	212	21,77	13	13,27
Personale di categoria C	175	17,97	65	65,33
Personale di categoria B	536	55,03	9	9,18
Personale di categoria A	39	4,00	11	11,22
Giornalisti	1	0,10	---	---
Totale	974	100,00	98	100,00

Personale a tempo indeterminato



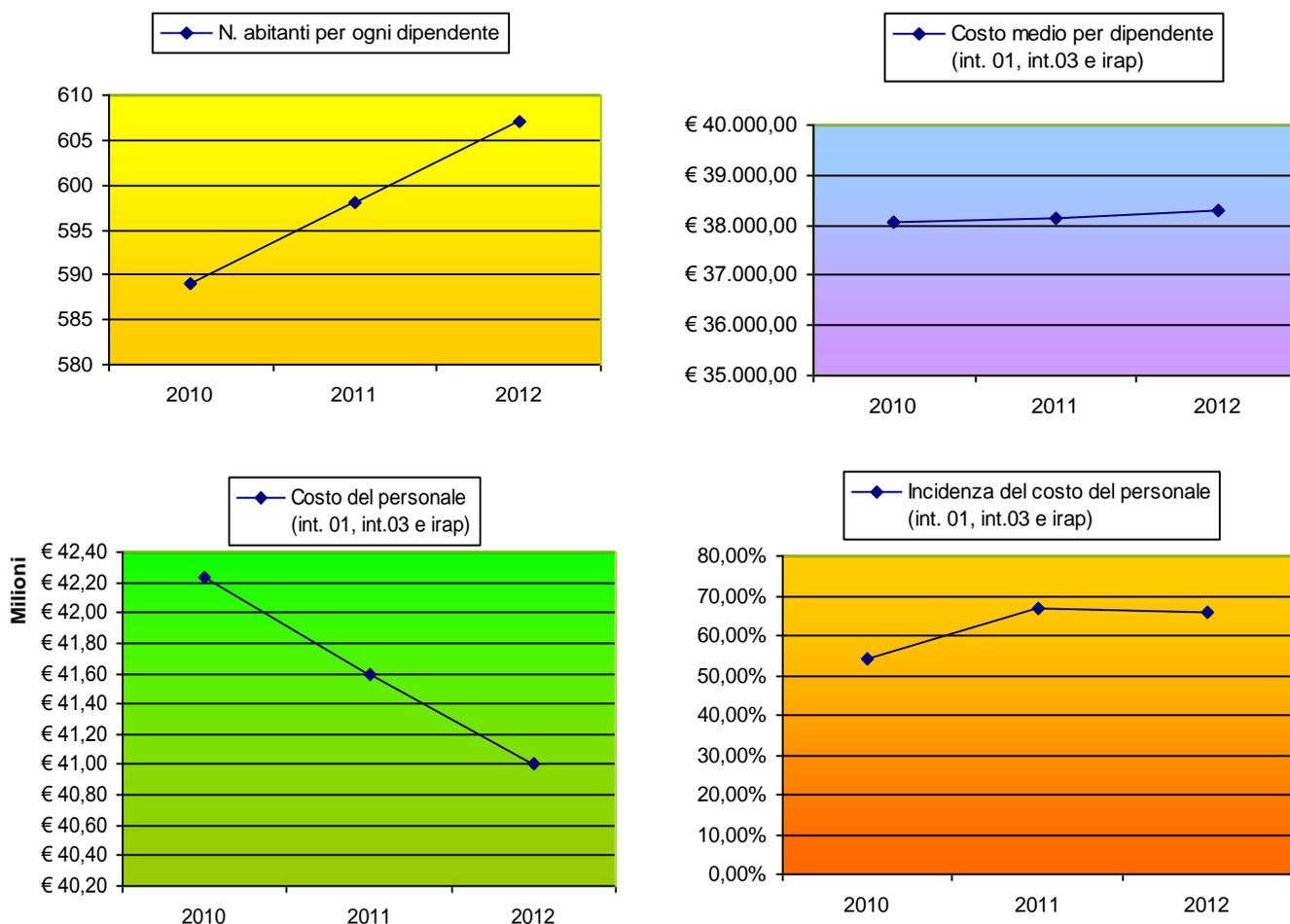
Personale a tempo determinato



Rappresentazione degli indicatori relativi al personale nel triennio 2010/2012

Descrizione	2010	2011	2012
Numero di Abitanti	653.928	651.921	649.824
Dipendenti	1.110	1.091	1.071
N. abitanti per ogni dipendente	589	598	607
Spese correnti	€ 77.752.717,54	€ 62.101.291,48	€ 62.479.926,65
Costo del personale (int. 01, oneri int. 03 e Irap)	€ 42.233.006,84	€ 41.597.092,54	€ 41.008.126,11
Incidenza del costo del personale	54,32%	66,98%	65,63%
Costo medio per dipendente	€ 35.387,11	€ 35.346,38	€ 35.450,84

Variazione dei dati e degli indicatori relativi al Personale nel triennio:



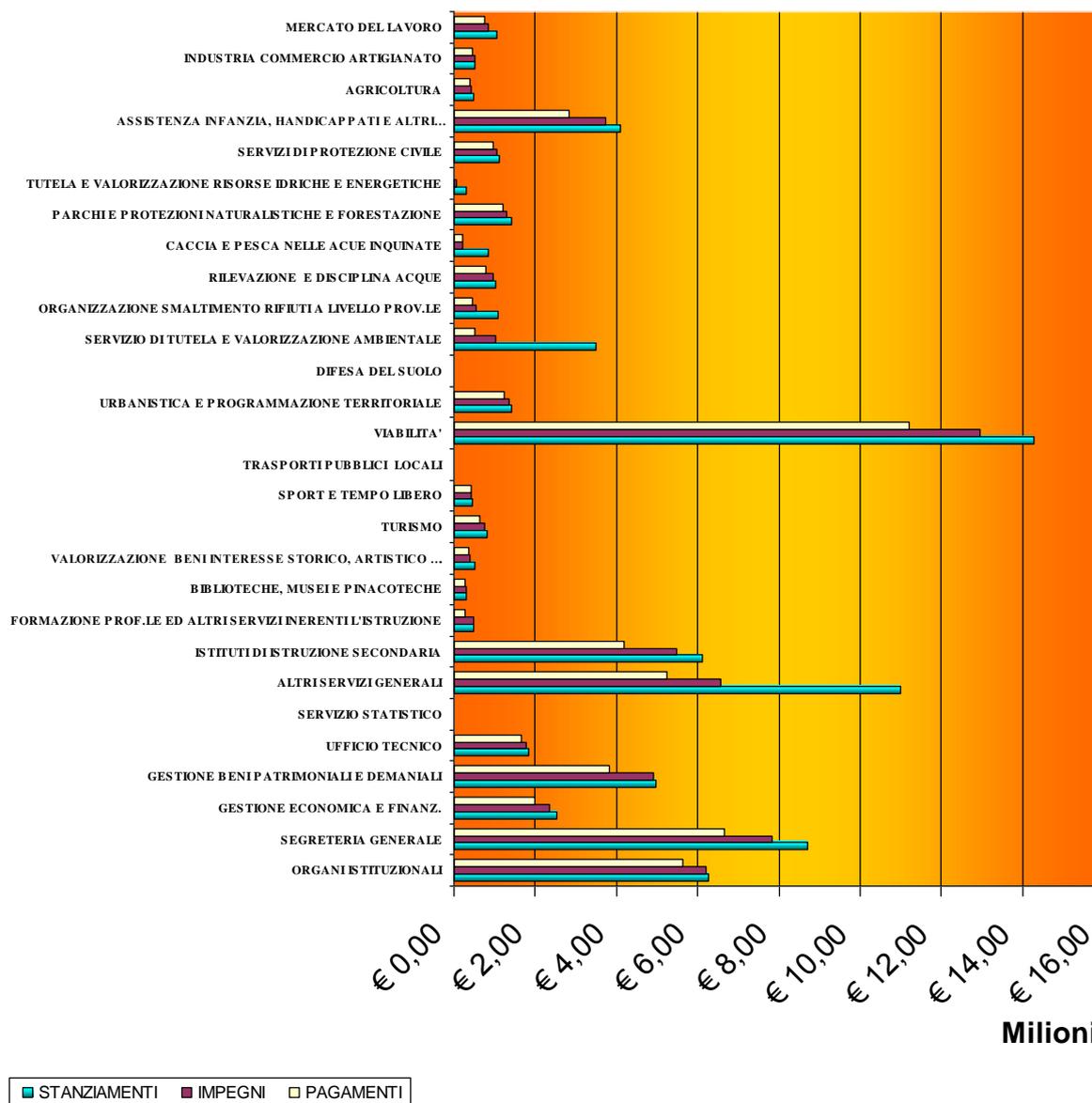
6. Risorse finanziarie

6.1 Analisi del conto del Bilancio

Rilevazione dell'andamento degli stanziamenti, degli impegni e dei pagamenti dei principali servizi nell'esercizio 2012				
TITOLO I Spese Correnti				
SERVIZIO	DISTRIB.NE IMPEGNI	STANZIAMENTI	IMPEGNI	PAGAMENTI
ORGANI ISTITUZIONALI	8,35%	€ 6.276.572,70	€ 6.195.182,96	€ 5.630.817,90
SEGRETERIA GENERALE	11,60%	€ 8.716.704,06	€ 7.842.127,69	€ 6.667.048,56
GESTIONE ECONOMICA E FINANZ.	3,36%	€ 2.524.169,66	€ 2.342.826,58	€ 1.977.747,76
GESTIONE BENI PATRIMONIALI E DEMANIALI	6,60%	€ 4.963.730,86	€ 4.898.303,12	€ 3.819.692,78
UFFICIO TECNICO	2,44%	€ 1.832.763,15	€ 1.781.335,84	€ 1.661.652,90
SERVIZIO STATISTICO	0,00%	€ 1.500,00	€ 0,00	€ 0,00
ALTRI SERVIZI GENERALI	14,64%	€ 11.002.772,70	€ 6.558.770,39	€ 5.232.667,17
ISTITUTI DI ISTRUZIONE SECONDARIA	8,14%	€ 6.117.112,28	€ 5.477.242,36	€ 4.185.703,61
FORMAZIONE PROF.LE ED ALTRI SERVIZI INERENTI L'ISTRUZIONE	0,65%	€ 490.368,01	€ 485.196,10	€ 279.091,93
BIBLIOTECHE, MUSEI E PINACOTECHE	0,42%	€ 314.271,36	€ 312.544,57	€ 281.114,74
VALORIZZAZIONE BENI INTERESSE STORICO, ARTISTICO	0,68%	€ 510.405,35	€ 395.454,59	€ 376.530,37
TURISMO	1,08%	€ 808.610,35	€ 747.060,29	€ 620.442,68
SPORT E TEMPO LIBERO	0,58%	€ 437.370,46	€ 414.886,04	€ 407.978,63
TRASPORTI PUBBLICI LOCALI	0,02%	€ 12.400,00	€ 2.400,00	€ 2.199,06
VIABILITA'	19,00%	€ 14.278.181,68	€ 12.957.790,24	€ 11.194.419,63
URBANISTICA E PROGRAMMAZIONE TERRITORIALE	1,87%	€ 1.402.031,06	€ 1.356.570,09	€ 1.230.415,28
DIFESA DEL SUOLO	0,02%	€ 17.000,00	€ 14.988,33	€ 1.989,28
SERVIZIO DI TUTELA E VALORIZZAZIONE AMBIENTALE	4,64%	€ 3.487.421,19	€ 1.034.094,81	€ 522.527,63
ORGANIZZAZIONE SMALTIMENTO RIFIUTI A LIVELLO PROV.LE	1,44%	€ 1.085.977,49	€ 548.410,24	€ 441.091,63
RILEVAZIONE E DISCIPLINA ACQUE	1,36%	€ 1.025.667,74	€ 961.356,48	€ 768.698,99
CACCIA E PESCA NELLE ACQUE INQUINATE	1,13%	€ 852.770,62	€ 222.935,70	€ 206.901,73
PARCHI E PROTEZIONI NATURALISTICHE E FORESTAZIONE	1,88%	€ 1.415.864,98	€ 1.304.230,64	€ 1.191.019,74
TUTELA E VALORIZZAZIONE RISORSE IDRICHE E ENERGETICHE	0,41%	€ 308.905,55	€ 74.103,68	€ 0,00
SERVIZI DI PROTEZIONE CIVILE	1,49%	€ 1.123.202,39	€ 1.057.216,34	€ 977.700,01
ASSISTENZA INFANZIA, HANDICAPPATI E ALTRI...	5,46%	€ 4.107.022,00	€ 3.733.819,43	€ 2.823.206,58
AGRICOLTURA	0,66%	€ 492.845,77	€ 414.799,95	€ 385.075,95
INDUSTRIA COMMERCIO ARTIGIANATO	0,68%	€ 513.055,85	€ 499.106,55	€ 458.273,99
MERCATO DEL LAVORO	1,39%	€ 1.047.126,37	€ 847.173,64	€ 747.486,40
TOTALE GENERALE SPESE CORRENTI	100,00%	€ 75.165.823,63	€ 62.479.926,65	€ 52.091.494,93

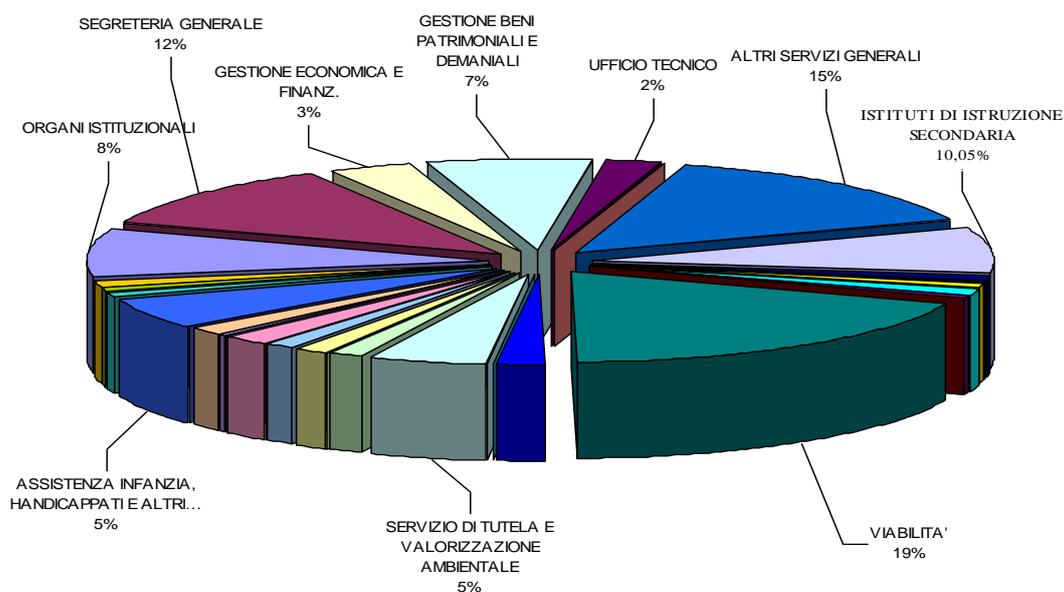
Titolo I – Spese Correnti

Rilevamento dell'andamento degli stanziamenti, degli impegni e dei pagamenti dei principali Servizi
Esercizio 2012



Distribuzione degli impegni - Esercizio 2012

Titolo I – Spese Correnti



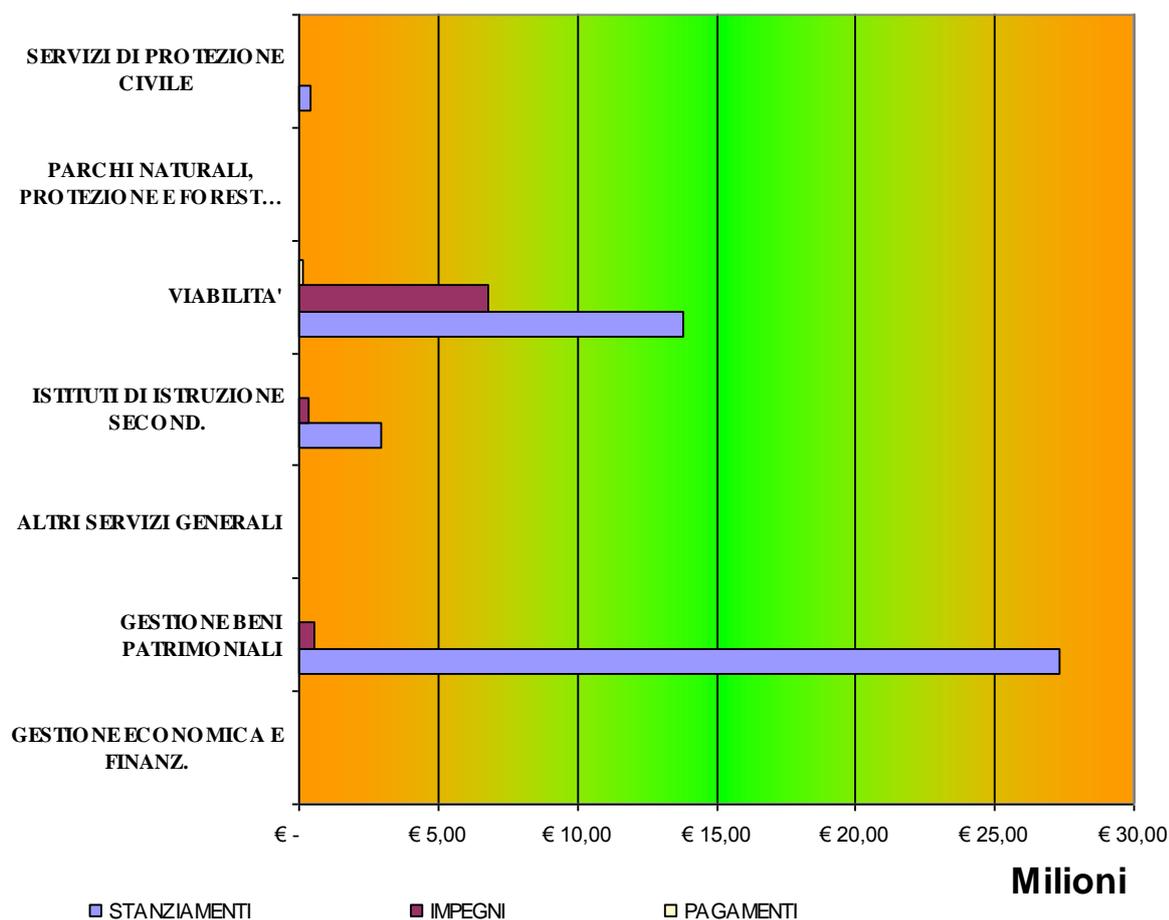
- ORGANI ISTITUZIONALI
- SEGRETERIA GENERALE
- GESTIONE ECONOMICA E FINANZ.
- GESTIONE BENI PATRIMONIALI E DEMANIALI
- UFFICIO TECNICO
- SERVIZIO STATISTICO
- ALTRI SERVIZI GENERALI
- ISTITUTI DI ISTRUZIONE SECONDARIA
- FORMAZIONE PROF.LE ED ALTRI SERVIZI INERENTI L'ISTRUZIONE
- BIBLIOTECHE, MUSEI E PINACOTECHES
- VALORIZZAZIONE BENI INTERESSE STORICO, ARTISTICO
- TURISMO
- SPORT E TEMPO LIBERO
- TRASPORTI PUBBLICI LOCALI
- VIABILITA'
- URBANISTICA E PROGRAMMAZIONE TERRITORIALE
- DIFESA DEL SUOLO
- SERVIZIO DI TUTELA E VALORIZZAZIONE AMBIENTALE
- ORGANIZZAZIONE SMALTIMENTO RIFIUTI A LIVELLO PROV.LE
- RILEVAZIONE E DISCIPLINA ACQUE
- CACCIA E PESCA NELLE ACQUE INQUINATE
- PARCHI E PROTEZIONI NATURALISTICHE E FORESTAZIONE
- TUTELA E VALORIZZAZIONE RISORSE IDRICHE E ENERGETICHE
- SERVIZI DI PROTEZIONE CIVILE
- ASSISTENZA INFANZIA, HANDICAPPATI E ALTRI...
- AGRICOLTURA
- INDUSTRIA COMMERCIO ARTIGIANATO
- MERCATO DEL LAVORO

Rilevazione dell'andamento degli stanziamenti, degli impegni e dei pagamenti dei principali servizi nell'esercizio 2012

TITOLO II Spese Conto Capitale

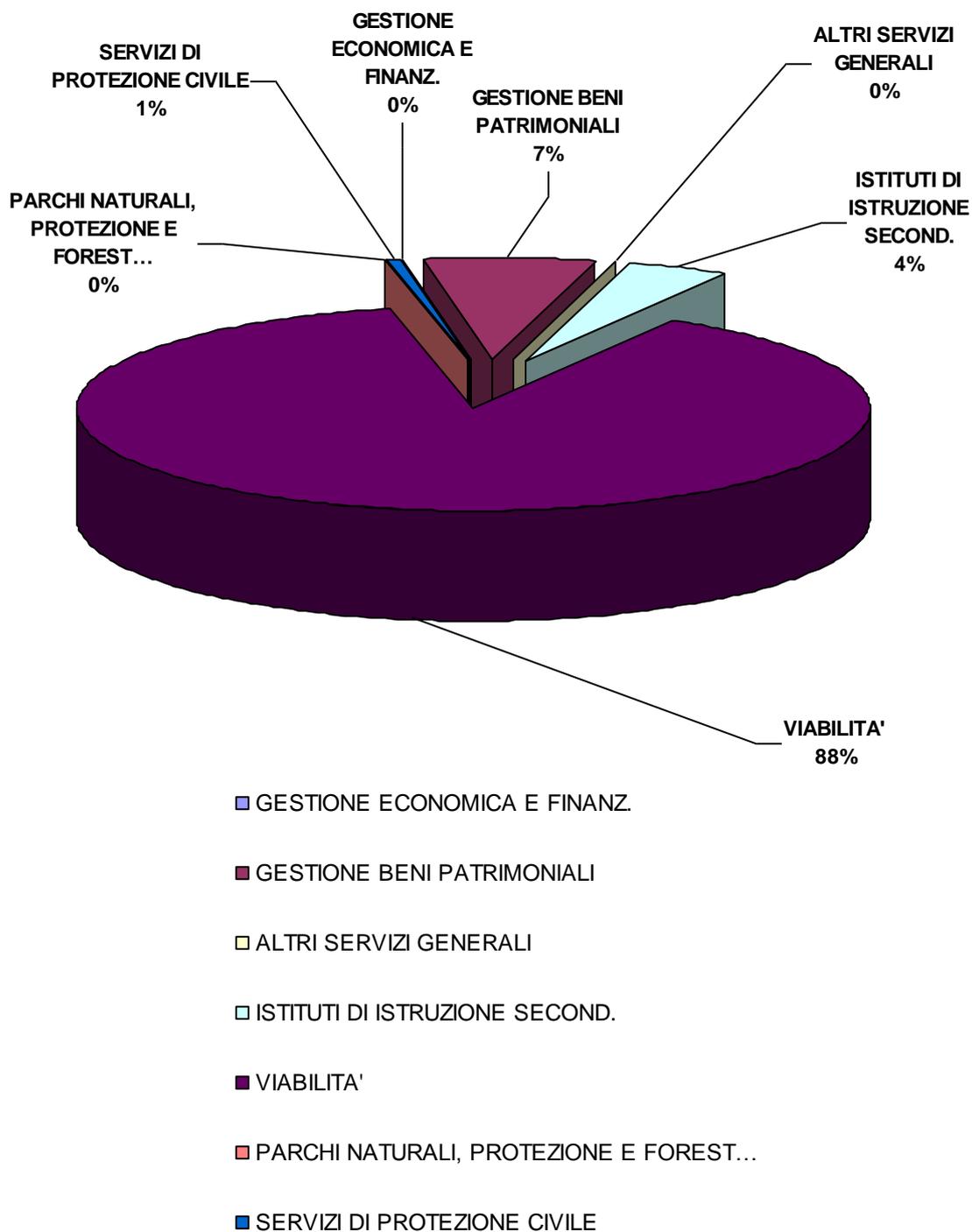
SERVIZIO	DISTRIB.NE IMPEGNI	STANZIAMENTI	IMPEGNI	PAGAMENTI
GESTIONE ECONOMICA E FINANZ.	0,06%	€ 5.000,00	€ 5.000,00	€ -
GESTIONE BENI PATRIMONIALI	6,92%	€ 27.301.881,39	€ 534.175,00	€ 3.000,00
ALTRI SERVIZI GENERALI	0,00%	€ 50.000,00	€ -	€ -
ISTITUTI DI ISTRUZIONE SECOND.	4,18%	€ 2.930.845,33	€ 322.285,09	€ -
VIABILITA'	88,28%	€ 13.819.084,05	€ 6.811.262,05	€ 132.954,23
PARCHI NATURALI, PROTEZIONE E FOREST...	0,00%	€ 20.000,00	€ -	€ -
SERVIZI DI PROTEZIONE CIVILE	0,56%	€ 425.365,17	€ 43.000,00	€ -
TOTALE GENERALE CONTO CAPITALE	100,00%	€ 44.552.175,94	€ 7.715.722,14	€ 135.954,23

Titolo II - Conto Capitale - Esercizio 2012 Rilevazione dell'andamento degli stanziamenti, degli impegni e dei pagamenti dei principali servizi



Distribuzione degli impegni - Esercizio 2012

Titolo II – Conto Capitale



Rilevazione dell'andamento degli stanziamenti degli impegni e della spesa dei principali servizi negli esercizi 2010, 2011 e 2012 e raffronto dei dati finanziari nel triennio.

TITOLO I SPESE CORRENTI					
TOTALI	2010	2011	2011/ 2010 %	2012	2012/ 2011 %
STANZIAMENTI	€ 86.307.751,71	€ 69.824.227,52	-19,099%	€ 75.165.823,63	7,650%
IMPEGNI	€ 77.752.717,54	€ 62.104.670,69	-20,125%	€ 62.479.926,65	0,604%
PAGAMENTI	€ 60.632.689,75	€ 51.677.945,84	-14,769%	€ 52.091.494,93	0,800%

TITOLO II SPESE IN CONTO CAPITALE					
TOTALI	2010	2011	2011/ 2010 %	2012	2012/ 2011 %
STANZIAMENTI	€ 99.187.085,00	€ 38.995.535,96	-60,68%	€ 44.552.175,94	14,25%
IMPEGNI	€ 50.327.069,26	€ 9.256.336,43	-81,61%	€ 7.715.722,14	-16,64%
PAGAMENTI	€ 449.165,92	€ 612.745,79	36,42%	€ 135.954,23	-77,81%

Confronto tra previsioni e rendiconto 2012

Entrate		Previsione 2012	Rendiconto (accertamenti) 2012	Differenza (Rendic. -Previsioni)	Scostamento rendiconto da previsioni %
<i>Titolo I</i>	<i>Entrate tributarie</i>	44.236.000,00	55.434.598,72	11.198.598,72	25%
<i>Titolo II</i>	<i>Trasferimenti</i>	19.942.924,21	21.039.125,61	1.096.201,40	5%
<i>Titolo III</i>	<i>Entrate extratributarie</i>	3.435.054,25	2.180.227,64	-1.254.826,61	-37%
<i>Titolo IV</i>	<i>Entrate da trasf. c/capitale</i>	32.282.672,62	4.693.787,02	-27.588.885,60	-85%
<i>Titolo V</i>	<i>Entrate da prestiti</i>	11.500.000,00	2.500.000,00	-9.000.000,00	-78%
<i>Titolo VI</i>	<i>Entrate da servizi per conto terzi</i>	18.429.500,00	12.481.560,92	-5.947.939,08	-32%
<i>Avanzo di amministrazione applicato</i>		11.889.603,79	0	-11.889.603,79	...
Totale Entrate		141.715.754,87	98.329.299,91	-43.386.454,96	-31%

Spese		Previsione 2012	Rendiconto (impegni) 2012	Differenza (Rendic. -Prev)	Scostamento rendiconto da previsioni %
<i>Titolo I</i>	<i>Spese correnti</i>	75.165.823,63	62.479.926,65	-12.685.896,98	-17%
<i>Titolo II</i>	<i>Spese in conto capitale</i>	44.552.175,94	7.715.722,14	-36.836.453,80	-83%
<i>Titolo III</i>	<i>Rimborso di prestiti</i>	3.568.255,30	3.068.255,30	-500.000,00	-14%
<i>Titolo IV</i>	<i>Spese per servizi per conto terzi</i>	18.429.500,00	12.481.560,92	-5.947.939,08	-32%
Totale Spese		141.715.754,87	85.745.465,01	-55.970.289,86	-39%

6.2. Analisi delle Entrate

Titolo I – Entrate Tributarie

Le entrate tributarie accertate nell'anno 2012 presentano i seguenti scostamenti rispetto alle previsioni iniziali ed a quelle accertate nell'anno 2011:

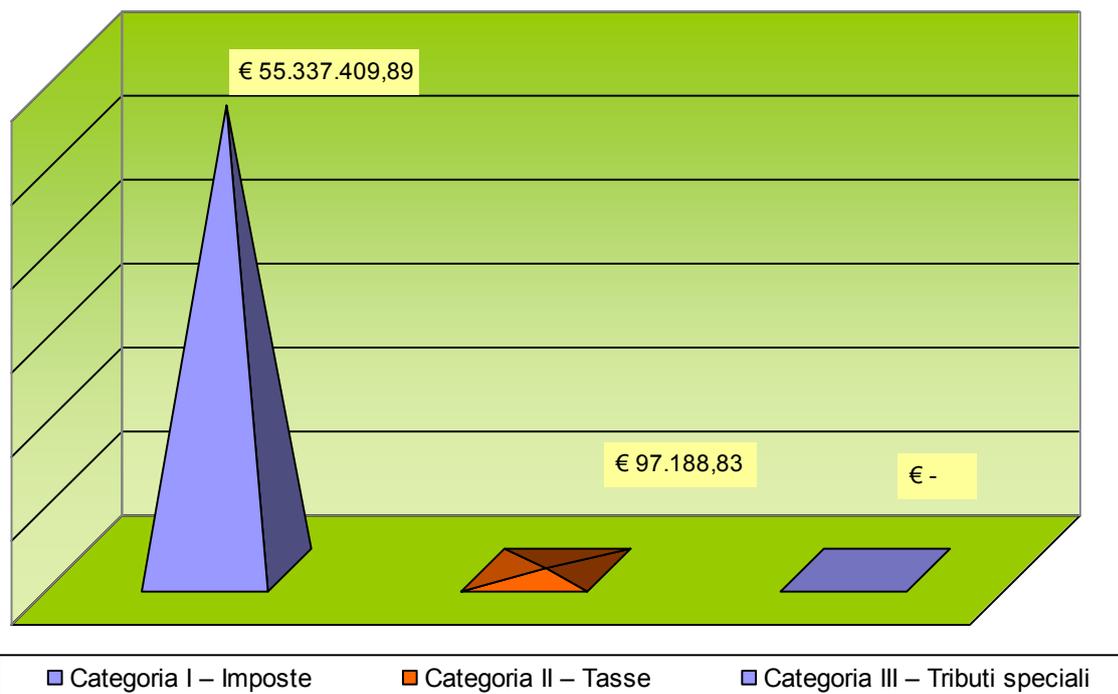
Composizione Entrate Tributarie: raffronti anno 2011-2012

	<i>Rendiconto 2011</i>	<i>Previsioni 2012</i>	<i>Rendiconto 2012</i>	<i>Differenza Rendiconto/ Previsioni 2012 (%)</i>	<i>Differenza rendiconto 2012/2011 (%)</i>
<i>Categoria I - Imposte</i>					
Addizionale sui consumi energia elettrica	7.378.786,74	2.500.000,00	2.426.823,29	-3%	-67%
Introito del tributo derivante smaltimento R.S.U.	1.635.483,58	1.550.000,00	16.063.972,68	936%	882%
Imposta provinciale sulle assicurazioni	25.781.476,42	29.500.000,00	27.657.617,83	-6%	7%
Imposta provinciale di trascrizione	8.657.803,35	10.100.000,00	9.188.996,09	-9%	6%
Totale categoria I	43.453.550,09	43.650.000,00	55.337.409,89	27%	27%
<i>Categoria II - Tasse</i>					
TOSAP	3.263.564,22	0,00	0,00		-100%
Introiti dai privati controlli di combustione	141.321,33	166.000,00	66.689,59	-60%	-53%
Proventi iscr. ann.le da imprese smalt. nto rifiuti	19.902,06	20.000,00	20.699,24	3%	4%
Tassa sostenim. esami di idoneità professionale Trasportatori	12.400,00	20.000,00	9.800,00	-51%	-21%
Totale categoria II	3.437.187,61	206.000,00	97.188,83	-53%	-97%
<i>Categoria III - Tributi speciali</i>					
Introito tributo speciale reg. deposito discarica	294.433,30	380.000,00	0,00	-100%	
Totale categoria III	294.433,30	380.000,00	0,00	-100%	
Totale entrate tributarie	47.185.171,00	44.236.000,00	55.434.598,72	25%	17%

Rendiconto 2012: Composizione entrate tributarie

<i>Rendiconto 2012</i>	
Categoria I - Imposte	€ 55.337.409,89
Categoria II - Tasse	€ 97.188,83
Categoria III - Tributi speciali	€ -
Totale entrate tributarie	€ 55.434.598,72

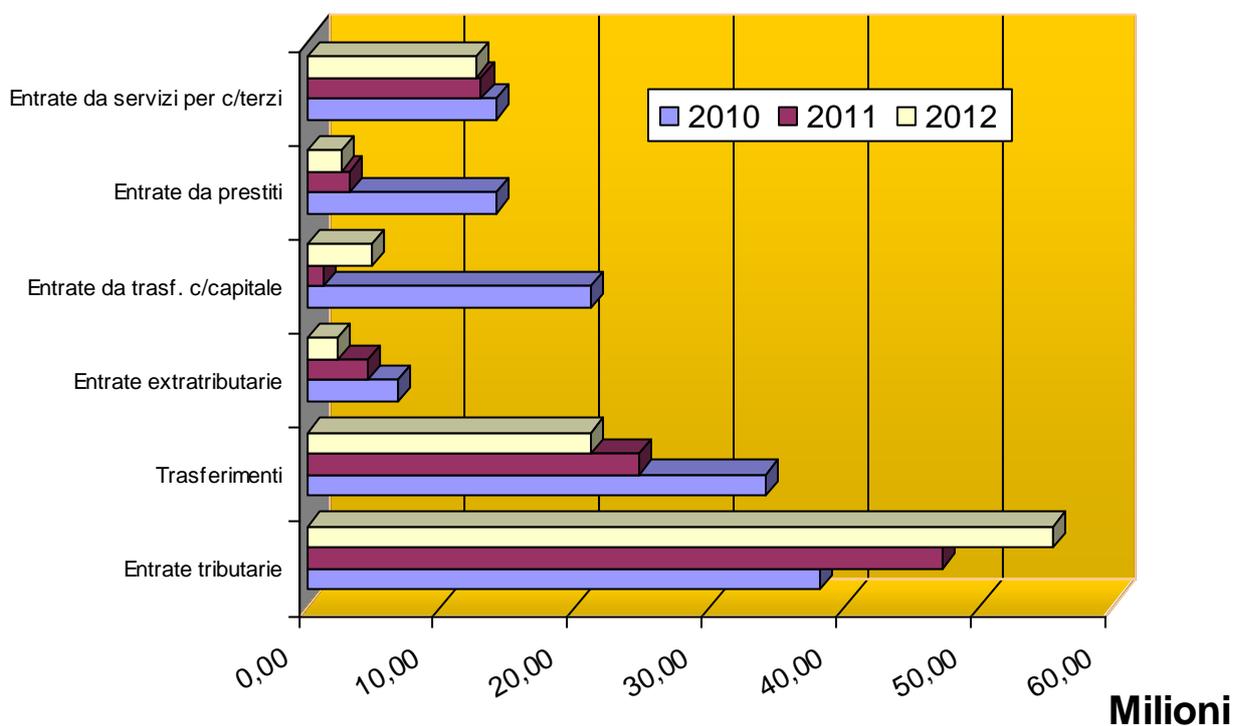
Rendiconto 2012: Composizione entrate tributarie



Trend storico della gestione di competenza: Entrate

Entrate		2010	2011	2012
<i>Titolo I</i>	Entrate tributarie	38.049.489,52	47.185.171,00	55.434.598,72
<i>Titolo II</i>	Trasferimenti	34.078.469,98	24.613.959,63	21.039.125,61
<i>Titolo III</i>	Entrate extratributarie	6.681.524,42	4.436.049,74	2.180.227,64
<i>Titolo IV</i>	Entrate da trasf. c/capitale	20.983.360,55	1.125.726,78	4.693.787,02
<i>Titolo V</i>	Entrate da prestiti	14.061.250,00	3.124.099,89	2.500.000,00
<i>Titolo VI</i>	Entrate da servizi per conto terzi	14.002.888,29	12.884.998,64	12.481.560,92
Totale Entrate		127.856.982,76	93.370.005,68	98.329.299,91

Trend Entrate 2010 - 2012

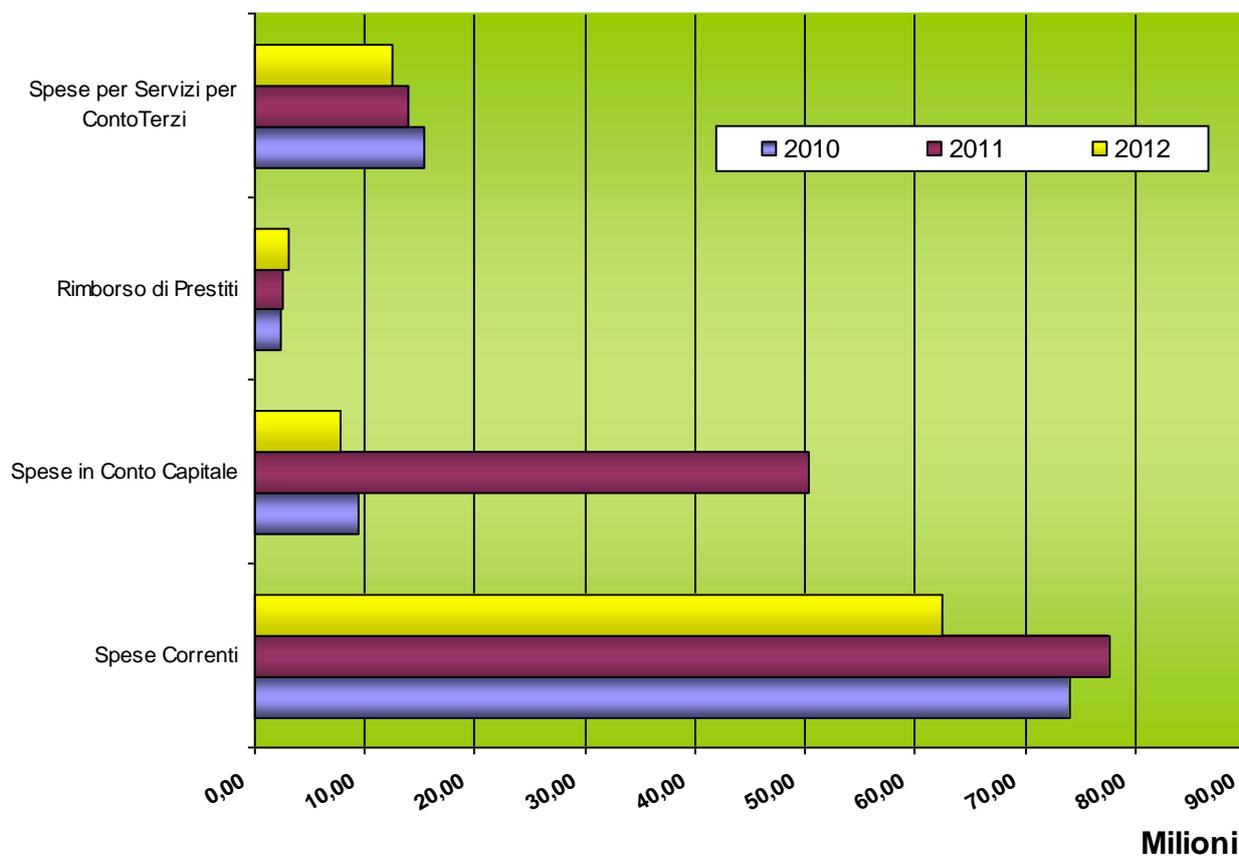


6.3. Analisi delle Spese

II Parte - Spese

II Parte – Spese		2010	2011	2012
<i>Titolo I</i>	Spese Correnti	77.752.717,54	62.101.291,48	62.479.926,65
<i>Titolo II</i>	Spese in Conto Capitale	50.327.069,26	9.256.336,43	7.715.722,14
<i>Titolo III</i>	Rimborso di Prestiti	2.539.986,78	2.868.406,24	3.068.255,30
<i>Titolo IV</i>	Spese per Servizi per Conto Terzi	14.002.888,29	12.884.998,64	12.481.560,92
Totale spese		144.622.661,87	87.111.032,79	85.745.465,01

Trend Spese 2010/2012

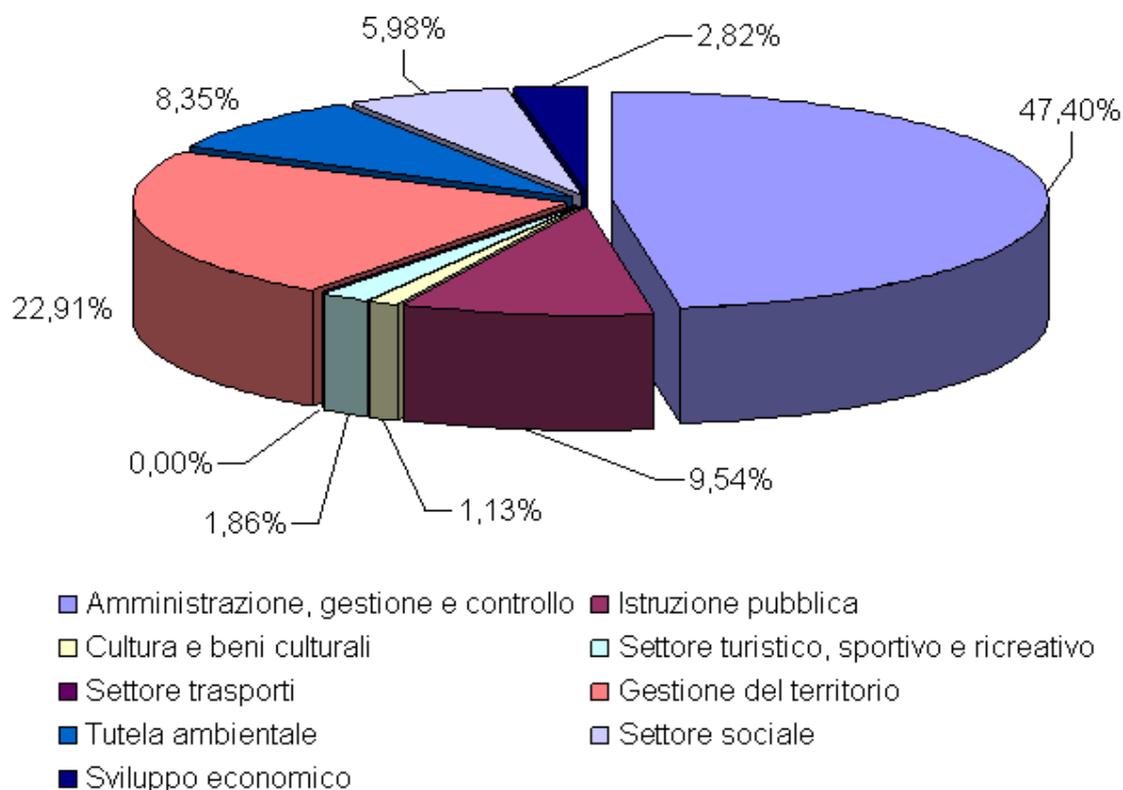


Titolo I – Spese Correnti

Spese correnti , riclassificate per funzioni, impegnate nell'esercizio 2012:

Spesa corrente impegnata per funzione	Importi 2012	%
Funzione 1 – Amministrazione, gestione e controllo	29.618.546,58	47,40
Funzione 2 – Istruzione pubblica	5.962.438,46	9,54
Funzione 3 –Cultura e beni culturali	707.999,16	1,13
Funzione 4 -Settore turistico, sportivo e ricreativo	1.161.946,33	1,86
Funzione 5 –Settore trasporti	2.400,00	0,01
Funzione 6 –Gestione del territorio	14.314.360,33	22,91
Funzione 7 –Tutela ambientale	5.217.336,22	8,35
Funzione 8 –Settore sociale	3.733.819,43	5,98
Funzione 9 –Sviluppo economico	1.761.080,14	2,82
Totale spese TITOLO I	62.479.926.65	100,00

Spesa corrente impegnata per funzione



Titolo I – Spese Correnti

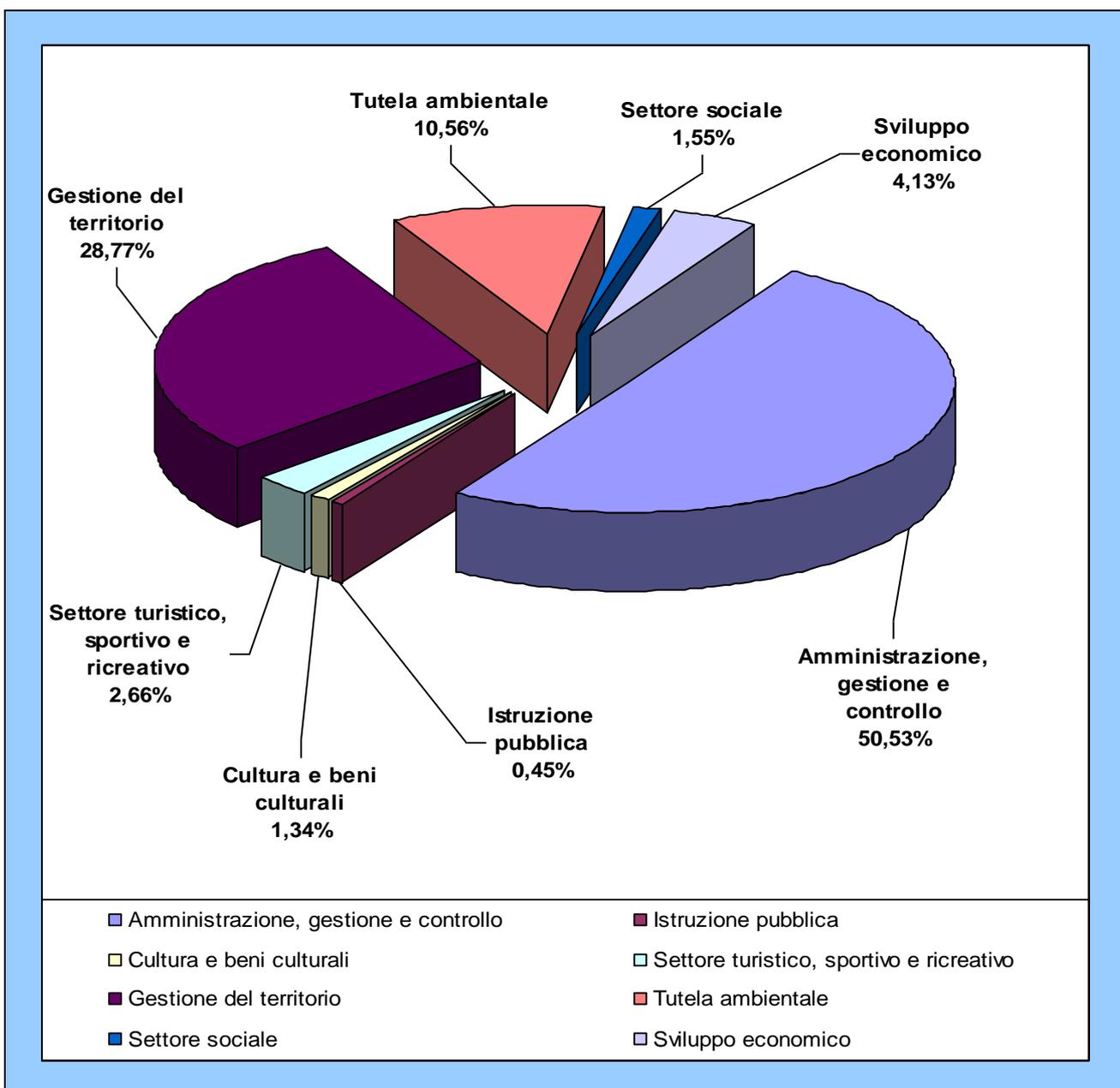
La comparazione delle spese correnti , riclassificate per funzioni, impegnate negli ultimi tre esercizi evidenzia:

Spesa corrente impegnata per funzione	2010	2011	2012
Funzione 1 – Amministrazione, gestione e controllo	37.599.200,72	29.750.690,42	29.618.546,58
Funzione 2 – Istruzione pubblica	8.398.607,47	5.914.675,26	5.962.438,46
Funzione 3 – Cultura e beni culturali	1.260.395,52	947.381,32	707.999,16
Funzione 4 -Settore turistico, sportivo e ricreativo	1.938.391,67	1.209.612,87	1.161.946,33
Funzione 5 –Settore trasporti	23.866,70	22.244,00	2.400,00
Funzione 6 –Gestione del territorio	14.876.629,38	13.188.675,06	14.314.360,33
Funzione 7 –Tutela ambientale	6.795.010,29	5.700.849,91	5.217.336,22
Funzione 8 –Settore sociale	4.744.285,18	3.370.046,73	3.733.819,43
Funzione 9 –Sviluppo economico	2.116.330,61	1.997.115,91	1.761.080,14
Totali spese TITOLO I	77.752.717,54	62.101.291,48	62.479.926,65

La comparazione delle spese correnti , riclassificate per intervento, impegnate negli ultimi tre esercizi evidenzia:

Spesa corrente impegnata per interventi		2010	2011	2012
01 -	Personale	39.279.692,37	38.562.900,23	37.967.844,35
02 -	Acquisto di beni di consumo e/o di materie prime	553.942,92	426.537,73	478.587,06
03 -	Prestazioni di servizi	24.804.733,43	12.435.281,15	14.440.026,97
04 -	Utilizzo di beni di terzi	4.867.693,57	4.636.147,35	3.769.667,00
05 -	Trasferimenti	1.796.707,90	481.033,29	260.298,84
06 -	Interessi passivi ed oneri finanziari diversi	1.684.611,94	2.188.874,82	2.212.615,52
07 -	Imposte e tasse	3.114.655,62	2.989.896,39	2.898.547,01
08 -	Oneri straordinari della gestione corrente	1.650.679,79	380.620,52	452.339,90
Totali spese correnti		77.752.717,54	62.101.291,48	62.479.926,65

Spesa corrente impegnata per il Personale distinta per funzioni	%	2012
Amministrazione, gestione e controllo	50,53%	€ 19.186.666,80
Istruzione pubblica	0,45%	€ 169.711,49
Cultura e beni culturali	1,34%	€ 509.844,80
Settore turistico, sportivo e ricreativo	2,66%	€ 1.011.482,48
Gestione del territorio	28,77%	€ 10.923.823,27
Tutela ambientale	10,56%	€ 4.007.577,44
Settore sociale	1,55%	€ 590.227,88
Sviluppo economico	4,13%	€ 1.568.510,19
Totali spese del Personale	100,00%	€ 37.967.844,35



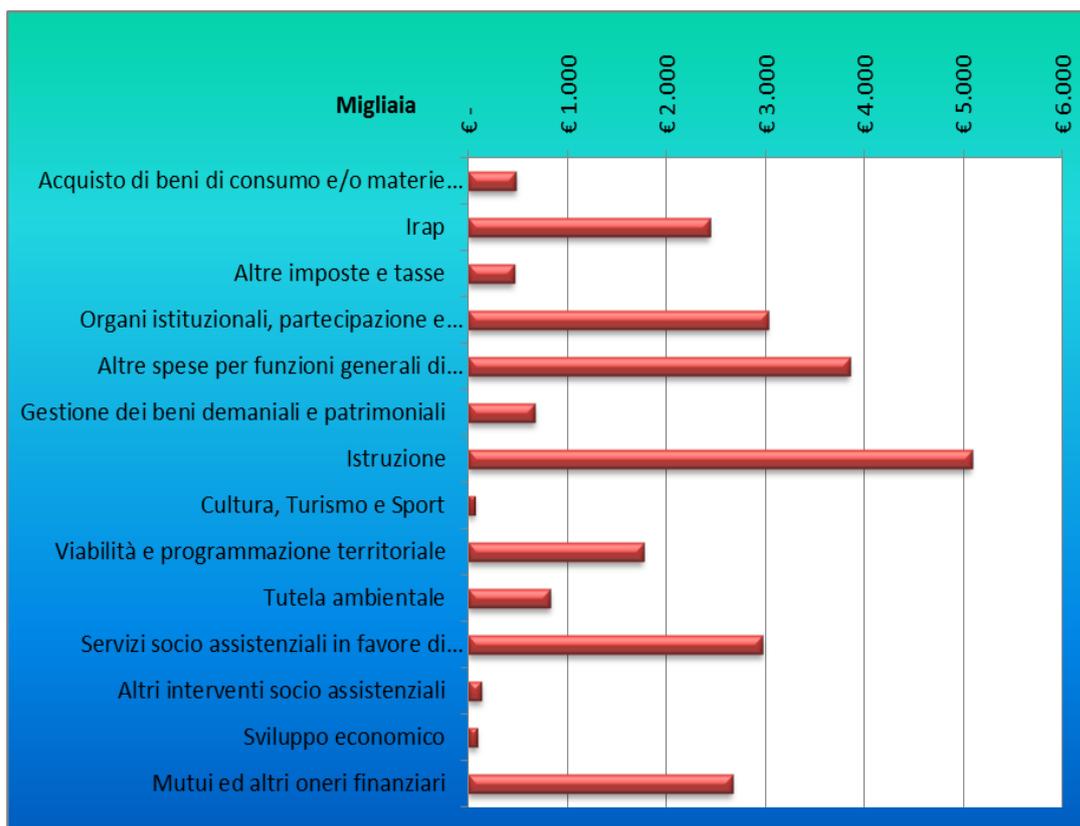
Destinazione Spese Correnti (in migliaia di Euro).

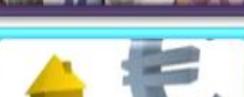


Personale dipendente

• mgl € 37.968

Altre Spese Correnti



	Acquisto di beni di consumo e/o materie prime	mgl € 479
	IRAP	mgl € 2.440
	Altre imposte e tasse	mgl € 458
	Organi istituzionali, partecipazione e decentramento	mgl € 3.027
	Altre spese per funzioni generali di amm.zione e controllo	mgl € 3.850
	Gestione dei beni demaniali e patrimoniali	mgl € 669
	Istruzione	mgl € 5.085
	Cultura, Turismo e Sport	mgl € 63
	Viabilità e programmazione territoriale	mgl € 1.765
	Tutela ambientale	mgl € 823
	Servizi socio assistenziali in favore di alunni disabili	mgl € 2.971
	Altri interventi socio assistenziali	mgl € 131
	Sviluppo economico	mgl € 86
	Mutui ed altri oneri finanziari	mgl € 2.665

6.4. Indicatori finanziari ed economici generali

INDICATORI FINANZIARI ED ECONOMICI GENERALI				
		2010	2011	2012
Autonomia finanziaria	$\frac{\text{Titolo I} + \text{Titolo III (accert. comp.)}}{\text{Titolo I} + \text{Titolo II} + \text{Titolo III (accert. comp.)}} \times 100$	56,76	67,71	73,25
Autonomia impositiva	$\frac{\text{Titolo I (accert. comp.)}}{\text{Titolo I} + \text{Titolo II} + \text{Titolo III (accert. comp.)}} \times 100$	48,28	61,89	70,48
Pressione finanziaria	$\frac{\text{Titolo I} + \text{Titolo II (accert. comp.)}}{\text{popolazione}}$	110,38	110,02	88,73
Pressione tributaria	$\frac{\text{Titolo I (accert. comp.)}}{\text{popolazione}}$	58,23	72,30	85,37
Intervento erariale	$\frac{\text{Trasferimenti statali}}{\text{popolazione}}$	44,00	33,82	19,15
Intervento regionale	$\frac{\text{Trasferimenti regionali}}{\text{popolazione}}$	8,15	3,86	13,15
Incidenza residui attivi	$\frac{\text{Totale residui attivi}}{\text{Totale accertam. di comp.}} \times 100$	119,89	144,88	122,96
Incidenza residui passivi	$\frac{\text{Totale residui passivi}}{\text{Totale impegni di comp.}} \times 100$	130,08	184,19	137,83
Indebitamento locale pro capite	$\frac{\text{Residui debiti mutui}}{\text{popolazione}}$	102,66	103,06	102,20
Velocità riscossione entrate proprie	$\frac{\text{Riscossione titolo I} + \text{III}}{\text{accertamenti titolo I} + \text{III}} \times 100$	85,78	86,75	73,62
Rigidità spesa corrente	$\frac{\text{Spese personale} + \text{quote ammortamento mutui}}{\text{Totale entrate Titoli I} + \text{II} + \text{III}} \times 100$	53,06	61,14	54,99
velocità gestione spese correnti	$\frac{\text{Pagamento titolo I competenza}}{\text{titolo I (impegni comp.)}} \times 100$	77,98	83,22	83,37
Redditività del patrimonio	$\frac{\text{Entrate patrimoniali}}{\text{Valore patrimoniale disponibile}} \times 100$	0,68	0,89	2,39
Patrimonio pro capite	$\frac{\text{Valore beni patrimoniali indisponibili}}{\text{popolazione}}$	210,55	249,44	227,15
Patrimonio pro capite	$\frac{\text{Valore beni patrimoniali disponibili}}{\text{popolazione}}$	35,41	44,70	40,28
Patrimonio pro capite	$\frac{\text{Valore beni demaniali}}{\text{popolazione}}$	22,22	22,25	22,36
Rapporto dipendenti / popolazione	$\frac{\text{dipendenti (di ruolo} + \text{contrattisti)}}{\text{popolazione}}$	1	1	1
		589	600	606

CAPACITA' DI IMPEGNO SULLA SPESA IN CONTO CAPITALE

Raffronto triennale

(Importi in Euro/mgl)	Rendiconto 2010	Rendiconto 2011	Rendiconto 2012
Previsioni iniziali	96.634	31.908	41.033
Previsioni definitive	99.187	38.996	44.552
Impegno	50.327	9.256	7.716
<i>Indicatori di capacità di previsione e di impegno</i>			
Previsioni iniziali	100%	100%	100%
Previsioni definitive/iniziali	102,64 %	122,21%	108,58%
Impegno/Previsioni definitive	50,74 %	23,74%	17,32%

RISULTATO DELLA GESTIONE DI COMPETENZA ANNO 2012

Riscossioni (+)	68.906.065,69
Pagamenti (-)	67.668.853,58
DIFFERENZA	1.237.212,11
Residui Attivi (+)	29.423.234,22
Residui Passivi (-)	18.076.611,43
DIFFERENZA	11.346.622,79
AVANZO (+) O DISAVANZO (-)	12.583.834,90

RISULTATO DI AMMINISTRAZIONE

In conto		Totale
RESIDUI	COMPETENZA	

Fondo cassa al 1° gennaio 2012		40.277.630,22
RISCOSSIONI	31.107.777,56	68.906.065,69
PAGAMENTI	40.182.704,95	67.668.853,58
Fondo cassa al 31 dicembre 2012		32.439.914,94

PAGAMENTI per azioni esecutive non regolarizzate al 31 dicembre

<i>Differenza</i>		32.439.914,94
RESIDUI ATTIVI	91.478.373,35	29.423.234,22
RESIDUI PASSIVI	100.108.990,50	18.076.611,43
<i>Differenza</i>		2.716.005,64
Avanzo di Amministrazione al 31 dicembre 2012		35.155.920,58

Suddivisione dell'avanzo di amministrazione complessivo

Fondi vincolati	21.099.235,75
Fondi per finanziamento spese in conto capitale	3.936.840,67
Fondi di ammortamento	
Fondi non vincolati	10.119.844,16
Totale avanzo	35.155.920,58

Il risultato dell'amministrazione dell'esercizio 2012, presenta un avanzo di Euro 35.155.920,58 di cui Euro 21.099.235,75 di fondi vincolati, Euro 3.936.840,67 di fondi per finanziamento di spese in conto capitale ed Euro 10.119.844,16 di fondi non vincolati.

7. Considerazioni generali

Nell'anno 2011 è stato avviato il ciclo delle performance a partire dall'elaborazione del Piano della performance e concludendo con la valutazione di fine anno.

L'anno 2012 è stato caratterizzato da una sostanziale riduzione dei trasferimenti finanziari statali e regionali che ha comportato un drastico taglio operato su servizi e spese di funzionamento salvaguardando quelle obbligatorie e di maggior rilevanza.

Tutti i tagli di spesa sono stati concordati tra l'Amministrazione e la Dirigenza che ha conseguentemente operato cercando di minimizzare i conseguenti possibili disservizi.

In quest'ottica si è proceduto ad una rivisitazione completa della spesa, durata l'intero anno e tuttora in corso.

Il risultato più evidente è consistito nel mantenimento dei servizi essenziali, anche laddove fattori esterni ne provocavano un aumento di spesa.

IL DIRIGENTE

(f.to Ing. Armando Cappadonia)

IL SEGRETARIO GENERALE

(f.to Avv. Maria Angela Caponetti)