

RELAZIONE SULLA PERFORMANCE DELLA CITTÀ METROPOLITANA DI TORINO ANNO 2014

COS'È LA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

La relazione sulla performance è un documento consuntivo, quindi riferito all'esercizio dell'anno precedente, predisposto sulla base dei rendiconti prodotti dai dirigenti e validato dal nucleo di valutazione, che evidenzia i risultati organizzativi ed individuali raggiunti rispetto ai target attesi ed alle risorse assegnate esplicitati nel piano della performance.

Tale documento consente di comprendere le azioni e i piani realizzati in corso d'esercizio ed è definito dalle linee Guida CIVIT (delibera n. 5/2012) come "lo strumento mediante il quale l'amministrazione illustra ai cittadini e a tutti gli altri stakeholder, interni ed esterni, i risultati ottenuti nel corso dell'anno precedente, concludendo in tal modo il ciclo di gestione della performance".

IL CONTESTO POLITICO E L'EVOLUZIONE DEL QUADRO NORMATIVO: eventi condizionanti del Piano della Performance della Città Metropolitana di Torino (ex Provincia di Torino)

I forti cambiamenti che hanno segnato l'economia e la società italiana negli ultimi anni hanno senza dubbio evidenziato grandi difficoltà di sviluppo e di crescita del nostro Paese con la conseguente necessità di riconfigurare gli assetti istituzionali ed economico-finanziari attraverso numerosi interventi legislativi. Gli effetti di tale nuovo contesto hanno peraltro influenzato anche la pubblica amministrazione locale coinvolgendola nell'adozione di strategie mirate ad affrontare il difficile momento strutturale, particolarmente aggravato da una crisi economica generale e dalle conseguenti notevoli ripercussioni sull'economia e sullo stato sociale dei cittadini e delle organizzazioni che li rappresenta.

Ha inoltre creato gravi incertezze il lento iter d'attuazione della legge n. 56/2014 "Disposizioni sulle città metropolitane, sulle province, sulle unioni e fusioni di comuni", ai sensi della quale a far data dal 1 gennaio 2015 la Città Metropolitana di Torino ha ereditato le funzioni, le strutture e il patrimonio della Provincia di Torino e ha iniziato a svolgere in più alcuni importanti compiti in materia di "pianificazione strategica del territorio", "gestione coordinata dei servizi pubblici locali" e "sviluppo economico e sociale".

Si evidenzia poi che gli effetti finanziari conseguenti a provvedimenti normativi adottati fino al 31/12/2014 sono oggi rilevanti: il D.L. n. 95/2012, il D.L. n. 66/2014, la Legge n. 190/2014 hanno disciplinato i trasferimenti erariali delle Province, impattando inevitabilmente anche sulla Città Metropolitana di Torino. Pochi dati evidenziano la situazione: dal 2012 le disponibilità finanziarie sono state "tagliate" cumulativamente per il periodo 2012-2015 e nella forma sia di minori trasferimenti erariali, sia nella forma di "contributo" che l'Ente deve versare allo stato, di oltre 200 milioni di euro.

Prosegue, inoltre, la limitazione delle assunzioni, già imposta fin dal 1° gennaio 2011 con l'emanazione del D.L. 78/2010, convertito in legge 122/2010. Il Legislatore, in tal caso, è intervenuto agendo con parametri percentuali sull'incidenza delle spese di personale rispetto alle

spese correnti (parziale reintegrazione dei cessati nei ristretti termini del 40% rispetto alla spesa sostenuta per tali unità nell'anno precedente) ed anche attraverso lo snellimento delle strutture burocratiche con l'obiettivo di ridurre le posizioni dirigenziali in organico (art 16 comma 9 dl 95/2012) Anche il blocco della contrattazione collettiva nazionale è stata ulteriormente prorogata, anche per l'anno 2014, con conseguente "stallo" delle progressioni di carriera dei dipendenti pubblici già in atto fin dall'anno 2010.

Anche l'intervento della cosiddetta "Spending review", emanata a metà esercizio 2012, ha messo a dura prova l'organizzazione dell'Ente che si è dovuta rimodulare rispetto alle nuove limitazioni alla spesa pubblica:

Particolare rilievo assume, nel processo di evoluzione dei sistemi di misurazione e valutazione della performance, il D.L. 174/2012, convertito nella Legge 213/2012, sul sistema dei controlli nelle pubbliche amministrazioni.

Tradizionalmente il sistema si componeva di tre profili di controllo: il controllo di regolarità amministrativa e contabile (garantire legittimità, regolarità e correttezza), il controllo di gestione (valutare efficacia, efficienza e economicità dell'azione amministrativa), il controllo strategico (valutare l'adeguatezza delle scelte compiute in sede di attuazione di piani e programmi).

Con il D.L. 174/2012, si esplicitano "nuove" tipologie di controlli:

- il controllo sugli equilibri finanziari, finalizzato a garantire il costante controllo degli equilibri finanziari della gestione di competenza, della gestione dei residui e della gestione di cassa;
- il controllo sugli organismi partecipati, per verificare l'efficacia, l'efficienza e l'economicità degli organismi gestionali esterni;
- il controllo sulla qualità dei servizi per garantire la qualità dei servizi erogati dall'Ente.

Tali controlli interni si affiancano a quelli preesistenti e sono disciplinati dal Regolamento approvato con deliberazione di Consiglio Provinciale n. 11306/2013 del 14/05/2013.

IL TERRITORIO, L'AMMINISTRAZIONE E LE RISORSE UMANE

Alcuni dati significativi afferenti al territorio della Città Metropolitana di Torino, il cui territorio coincide con quello dell'ex omonima Provincia, alla quale è subentrata dal 01/01/2015 dopo l'entrata in vigore della citata legge n. 56/2015.

Il territorio di riferimento si estende su una superficie di 6.830,25 kmq (di cui il 12,09% di aree protette - 560 ettari di terreno fertile sottoposti a tutela secondo il Piano Territoriale di Coordinamento Provinciale 2, che determina gli indirizzi generali di assetto del territorio, anche mediante il coordinamento e l'integrazione degli strumenti di programmazione e intervento settoriale)

Le strade gestite sono attualmente ripartite in trentacinque Circoli, di cui nove sono classificati secondo la collocazione altimetrica, appartenenti ad aree montane, undici classificati in aree collinari e quindici in aree di pianura.

La lunghezza delle strade che ricadono sotto la competenza diretta dell'Amministrazione, raggiunge uno sviluppo di 3.037,1 km SS.PP., di cui 40,5% di pianura, 31,5% di collina e 28% di montagna.

I veicoli circolanti nelle diverse tipologie immatricolati nel nostro territorio nel 2014 ammontano a 1.844.363 unità, di cui 1.434.869 autoveicoli circolanti.

La Città Metropolitana di Torino ha gestito sul territorio 158 plessi scolastici e 89 istituti per la Scuola Media Secondaria superiore (fonte: Relazione revisionale programmatica) per i quali l'Ente ha provveduto alla realizzazione, alla fornitura e alla manutenzione ordinaria e straordinaria e ai quali nell'anno scolastico 2013 – 2014 risultavano iscritti 84.328 studenti.

La Città Metropolitana di Torino, al 31 dicembre 2014, ha una popolazione di **2.291.719** abitanti (di cui il 51,7% femmine e il 48,3% maschi), pertanto possiamo constatare che il rapporto tra numero di dipendenti e abitanti è pari a **1 dipendente ogni 1385 abitanti**, il dato costituisce uno dei parametri per valutare se, la struttura provinciale sia idonea o meno al raggiungimento degli obiettivi generali.

Nell'anno 2012 tale rapporto era pari a 1 su 1.222 (**2.254.720** abitanti e **1772** dipendenti) e nell'anno 2013 a 1 su 1335 (**2.297.917** abitanti e **1721** dipendenti)

Si evidenzia, pertanto, come le unità di personale al 31/12/2014 sono diminuite rispetto a quelle del biennio precedente a causa del collocamento a riposo ovvero dimissioni, mobilità e trasferimenti per i quali non si è potuto procedere al turn-over, soprattutto per i vincoli normativi sopra descritti.

La tabella sotto riportata rappresenta la consistenza del personale dipendente a tempo determinato ed indeterminato, sia a tempo parziale che a tempo pieno, inclusi i Dirigenti al **31/12** dell'ultimo triennio:

Consistenza del personale	2012	2013	2014
Personale a tempo indeterminato	1720	1680	1622
Personale a tempo determinato	52	41	33
Totale personale in servizio	1772	1721	1655

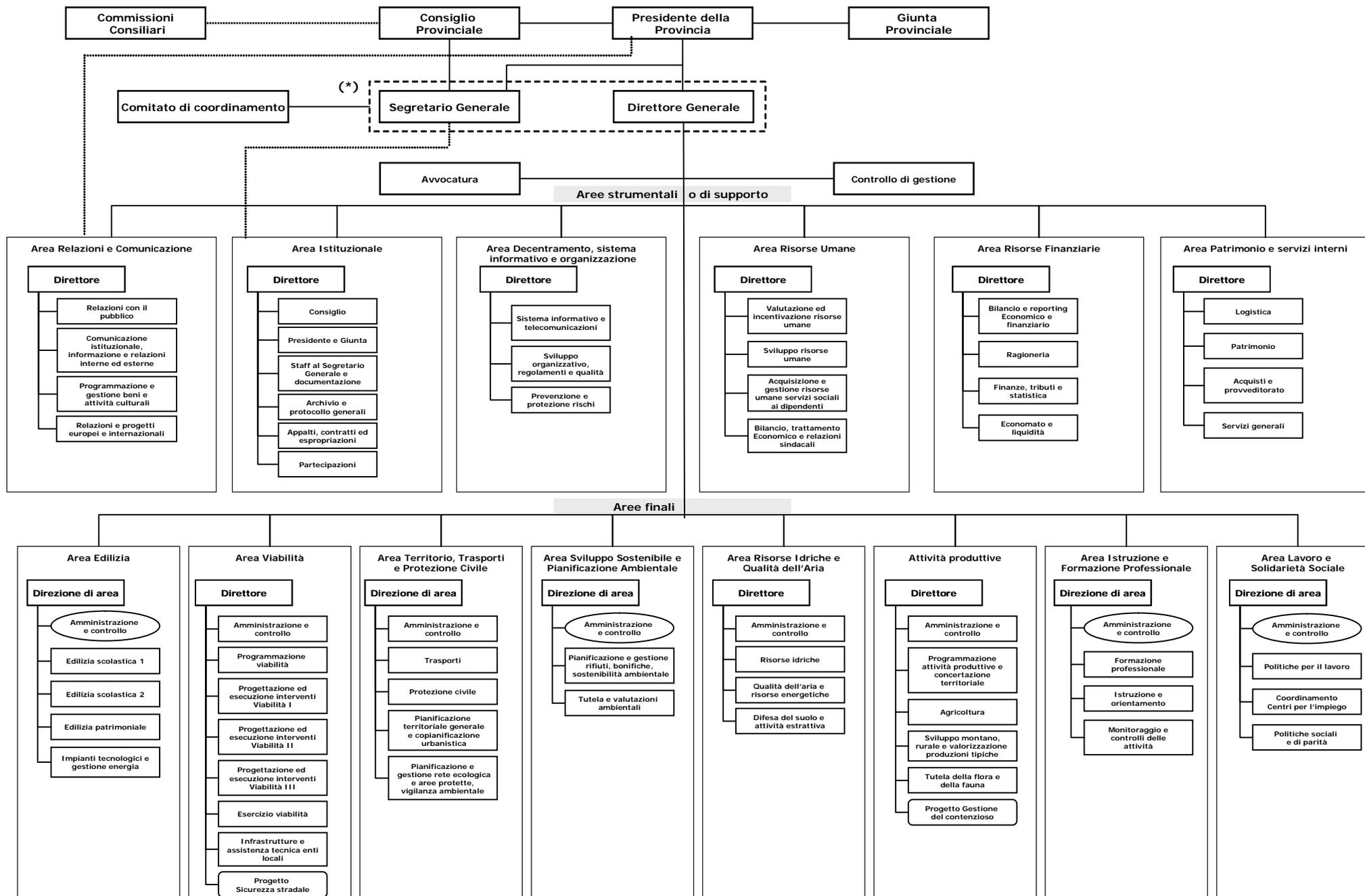
Personale a tempo indeterminato per genere	2012	% sul totale	2013	% sul totale	2014	% sul totale
Uomini	796	46,28%	773	46,01%	756	46,61%
Donne	924	53,72%	907	53,99%	866	53,39%
Totale	1.720	100%	1.680	100%	1.622	100%

Con riferimento allo sviluppo delle politiche del personale l'anno 2014 è stato caratterizzato da scelte organizzative che, per effetto delle ricadute applicative delle disposizioni legislative sopra descritte, hanno dato luogo a consistenti interventi di rivisitazione sia in ambito strutturale che in ambito contrattuale/lavorativo.

In tale nuova dimensione legislativa e strutturale la Giunta provinciale ha ritenuto di attuare procedure di trasferimento a compensazione tra mobilità in entrata e mobilità in uscita così come consentito al di fuori dei vincoli di contenimento della spesa di personale in quanto non rappresentano alcun aggravio della spesa pubblica consentendo, in tal modo, il mantenimento dei livelli produttivi dei Servizi dell'Ente.

Dall'analisi di quanto precede si evidenzia che la spesa di personale derivante dall'attuazione delle azioni richiamate ha comunque avuto una significativa riduzione, dando atto, pertanto, del pieno rispetto delle norme in materia di riduzione della spesa di personale.

Nella pagina seguente viene presentato l'organigramma della macrostruttura della Città Metropolitana di Torino:



(*) Nel caso non sia individuato un Direttore Generale, le funzioni sono svolte dal Segretario Generale con il supporto di un Comitato di Coordinamento che è composto dai Coordinatori Interarea, dai Direttori delle aree Istituzionale e Risorse Finanziarie e presieduto dal Segretario Generale

L'ATTIVITÀ DI CONTROLLO INTERNO

L'attività di controllo interno della Provincia, nel corso del 2014, ha preso in considerazione diversi aspetti della gestione dell'ente: il conseguimento degli obiettivi programmati, il corretto utilizzo delle risorse, la soddisfazione dell'utenza, il rispetto delle regole amministrative. Il sistema informativo provinciale, tramite le sue procedure e basi dati, si è confermato quale indispensabile supporto di gran parte delle analisi condotte nel corso dell'anno.

Nel corso degli ultimi anni sono stati ampliati i compiti degli uffici di controllo interno, affiancando al tradizionale monitoraggio sull'efficacia ed efficienza della gestione il controllo di specifiche attività, quali ad esempio l'affidamento di incarichi di ricerca studio e consulenza e le spese di rappresentanza. Il "**Regolamento sul sistema dei controlli interni**" è stato approvato al fine di:

- a) garantire la legittimità, la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa (controlli di regolarità amministrativa e controllo di regolarità contabile);
- b) verificare l'efficacia, l'efficienza e l'economicità dell'azione amministrativa (controllo di gestione);
- c) valutare l'adeguatezza delle scelte compiute in sede di attuazione dei piani, dei programmi e degli altri strumenti di determinazione dell'indirizzo politico (controllo strategico);
- d) garantire il costante controllo degli equilibri finanziari della gestione di competenza, della gestione dei residui e della gestione di cassa (controllo sugli equilibri finanziari);
- e) verificare l'efficacia, l'efficienza e l'economicità degli organismi gestionali esterni dell'Ente (controlli sugli organismi gestionali esterni);
- f) garantire la qualità dei servizi erogati dall'Ente (controllo di qualità).

Partecipano all'organizzazione del sistema dei controlli il segretario generale, i dirigenti e le unità organizzative specificamente preposte. In particolare:

- Il **controllo preventivo di regolarità amministrativa** è assicurato attraverso il rilascio, nella fase preventiva della formazione dell'atto, del parere di regolarità tecnica attestante la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa per ogni deliberazione (Giunta, Consiglio), decreto del Presidente e per ogni atto amministrativo di competenza dei dirigenti: viene rilasciato dai dirigenti competenti e se del caso anche dal Segretario Generale.
- Il **controllo successivo di regolarità amministrativa** è svolto sotto la direzione del Segretario Generale ed è volto ad assicurare, attraverso un controllo a campione nella fase successiva alla conclusione del procedimento, la regolarità e correttezza delle procedure e delle attività amministrative dell'Ente.
- Il **controllo di regolarità contabile** è assicurato attraverso il rilascio, nella fase preventiva della formazione dell'atto, del parere di regolarità contabile e del visto attestante la copertura finanziaria, resi dal dirigente competente in materia economico-finanziaria.
- Il **controllo di gestione**, in funzione dell'esercizio dei poteri di gestione amministrativa, persegue la finalità di ottimizzare, anche mediante tempestivi interventi correttivi, il rapporto tra obiettivi e azioni realizzate, nonché tra risorse impiegate e risultati. E' stata individuata un'apposita struttura per il Controllo di gestione alle dirette dipendenze del Direttore Generale che svolge specifiche attività di controllo interno di cui più avanti si da conto.
- Il **controllo sugli equilibri finanziari** è svolto da ogni dirigente, sotto la direzione ed il coordinamento del dirigente competente in materia economico-finanziaria e mediante la vigilanza dell'organo di revisione: esso assicura, anche ai fini della verifica del rispetto degli obiettivi posti dal patto di stabilità interno, il costante controllo della gestione di competenza, della gestione dei residui e della gestione di cassa, e comporta, tra l'altro, la valutazione degli effetti che si determinano per il bilancio finanziario dell'Ente in relazione all'andamento economico-finanziario degli organismi gestionali esterni.

- **Il controllo sulle società partecipate** non quotate è volto a verificare l'efficacia, l'efficienza e l'economicità degli organismi gestionali esterni aventi natura societaria, partecipati dalla Provincia ed individuati nella relazione previsionale e programmatica: esso è esercitato da un'unità organizzativa specificamente preposta, il Servizio "Partecipazioni", che ne è responsabile, attraverso un sistema di programmazione e controllo dell'attività degli organismi.
- **Il controllo di qualità**, al fine di assicurare in prospettiva il miglioramento della qualità dei servizi erogati dall'Ente attraverso una revisione periodica e, quindi, un innalzamento progressivo degli standard di qualità, è assicurato attraverso l'impiego di metodologie dirette a misurare la soddisfazione degli utenti esterni ed interni in relazione alla qualità dei servizi pubblici erogati dall'Ente, sia direttamente che mediante organismi gestionali esterni. Il controllo di qualità è stato svolto da una unità organizzativa specificamente preposta: il Servizio "Sviluppo organizzativo, regolamenti e qualità".

Negli ambiti predetti l'attività di controllo è andata al di là delle indicazioni normative, affiancando al monitoraggio dei singoli provvedimenti una valutazione complessiva degli aggregati di spesa rilevanti e formulando ove possibile proposte di miglioramento e razionalizzare delle procedure.

L'ATTUAZIONE DEL CICLO DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE DELL'ANNO 2014

Il Ciclo di gestione della performance ed il Sistema di misurazione e valutazione della performance della Città Metropolitana di Torino si conformano alle Linee Guida in materia di Ciclo della performance elaborate dall'A.N.C.I. e dall'Unione delle Province Italiane, tenendo conto delle peculiarità dell'Ente.

Il Ciclo di gestione della performance si articola nelle seguenti sei fasi fondamentali:

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

Il Sistema di misurazione e valutazione della performance individua:

- le fasi, i tempi, le modalità, i soggetti e le responsabilità del processo di misurazione e valutazione della performance;
- le procedure di conciliazione relative all'applicazione del sistema di misurazione e valutazione della performance;
- le modalità di raccordo e integrazione con i sistemi di controllo esistenti;
- le modalità di raccordo e integrazione con i documenti di programmazione finanziaria e di bilancio.

L'Ente nel corso del 2014 ha approvato i seguenti documenti che rientrano nel ciclo della performance:

- Bilancio di previsione 2014 e relativi allegati: Relazione Previsionale e Programmatica e Bilancio Pluriennale 2014/2016, approvati con deliberazione di Consiglio Provinciale n. 12254/2014 in data 06/05/2014;

- Piano Esecutivo di Gestione 2014, approvato con deliberazione di Giunta Provinciale n. 464 – 20941/2014 in data 25/06/2014, che identifica il livello di responsabilità gestionale attribuito ai centri di responsabilità e collegabile ai responsabili di procedura (prioritariamente posizioni organizzative gestionali);
- Verifica degli equilibri generali di Bilancio di Previsione 2014 e ricognizione dello stato di attuazione dei programmi, approvata con Decreto del Vicepresidente con le funzioni del Consiglio (art. 1, comma 14 della l. 56/2014) n. 32346/2014 del 30/09/2014 e come previsto dall'art. 193 del medesimo D.Lgs. n. 267/2000, che formalizza il controllo di tipo “strategico” riferito al medio – lungo periodo della programmazione triennale;
- Assestamento generale del Bilancio di Previsione 2014 e conseguenti modifiche della Relazione Previsionale e Programmatica e del Bilancio Pluriennale 2014/2016, approvato con Decreto del Vicepresidente con le funzioni del Consiglio n. 111 - 37925/2014 del 28/11/2014;
- Rendiconto della gestione per l'esercizio finanziario 2014, approvato con decreto del Sindaco della Città Metropolitana di Torino n. 93 - 9311/2015 del 14/04/2015, che ha evidenziato il mancato rispetto dei vincoli del patto di stabilità.

STRUMENTI DI PROGRAMMAZIONE GESTIONALE

La logica dell'albero della performance della Città Metropolitana di Torino, inteso come processo di declinazione degli obiettivi sia nel tempo, sia dai livelli organizzativi più elevati dell'Amministrazione fino alle singole unità organizzative e ai dipendenti, almeno nella prima fase, si basa sulla successione dei seguenti documenti, opportunamente modificati in maniera graduale:

1. la Relazione previsionale e programmatica, recependo le linee di indirizzo politico, individua i programmi da cui discendono le finalità, corrispondenti agli obiettivi strategici. Tale documento esprime le linee di indirizzo, le attività e le finalità che si intendono perseguire nel triennio ed è “Previsionale” e “programmatica”, nel duplice senso di impostazione di specifici “programmi” e di articolazione per “programmi”;
2. il piano esecutivo di gestione (P.E.G.), nel quale sono unificati organicamente, ai sensi dell'art. 169 del D.Lgs. 267/2000, il piano dettagliato degli obiettivi e il piano della performance di cui all'articolo 10 del D.Lgs. 150/2009, assumendoli come elementi essenziali delle fasi di definizione, misurazione e rendicontazione delle performance, declina gli obiettivi strategici derivanti dai programmi definiti nella R.P.P. in obiettivi operativi.

Il P.E.G., dunque:

- accoglie gli indirizzi della pianificazione strategica;
- sviluppa la pianificazione operativa;
- collega obiettivi ad indicatori e target;
- associa obiettivi a responsabilità;
- è integrato nel ciclo di programmazione economico finanziaria;
- è strumento di monitoraggio infrannuale e annuale dei risultati conseguiti;
- consente di rilevare le eventuali criticità in fase di monitoraggio infrannuale e finale per l'attivazione dei necessari interventi correttivi;
- è oggetto di rendicontazione dei risultati conseguiti dai responsabili a cui sono stati assegnati gli obiettivi e costituisce la base per la valutazione della performance, organizzativa ed individuale, collegata al sistema incentivante.

Altri strumenti di programmazione gestionale che si integrano con il ciclo di gestione della performance sono, in particolare:

- il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione per gli anni 2014 – 2016, approvato con deliberazione di Giunta Provinciale n. 205 - 9592/2014 del 28/03/2014, in fase di

aggiornamento per l'anno 2015, assieme al Codice di comportamento dell'Ente e alla mappatura dei processi e procedimenti per aree di rischio (si veda la delibera ANAC N. 12/2015, PAR. 6.1., secondo la quale “gli obiettivi individuati nel PTPC per i responsabili delle unità organizzative in merito all’attuazione delle misure di prevenzione o delle azioni propedeutiche e i relativi indicatori devono, di norma, essere collegati agli obiettivi inseriti per gli stessi soggetti nel Piano delle performance o in documenti analoghi”);

- il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità 2014 – 2016, approvato con la deliberazione di Giunta Provinciale n. 44 – 1831/2014 del 04/02/2014, sinergicamente con il PTPC finalizzato all'adozione di misure organizzative, comportamentali e trasversali preordinate ad evitare fenomeni di corruzione, a determinare il miglioramento delle pratiche amministrative attraverso l'implementazione ed il rafforzamento dell'etica nella P.A. e ad evitare illeciti e comportamenti che in qualche maniera possano adombrarne la trasparenza e la correttezza;
- il Programma Triennale dei Lavori Pubblici (Opere Pubbliche) per il periodo 2015 – 2017 e l'Elenco Annuale 2015, approvato con la deliberazione del Consiglio Metropolitan n. 21978/2015 del 29/07/2015;
- il Piano di azioni positive relativo al triennio 2012 – 2014, approvato con deliberazione di Giunta Provinciale n. 73 – 1998/2012 del 31/01/2012, tendente ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne.

RISULTATI DELLA GESTIONE 2014

I risultati della valutazione della performance organizzativa e individuale, il rispetto delle metodologie e l'utilizzo degli strumenti individuati nel presente documento sono condizione necessaria per l'erogazione della retribuzione di risultato della dirigenza, dei funzionari in P.O., delle A.P. e dei compensi incentivanti del personale dipendente.

Di seguito è riportata una sintesi, articolata per settore, delle valutazioni proposte dal nucleo di valutazione sul grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati ai singoli dirigenti a tempo indeterminato:

COGNOME	NOME	DA	A	livello percentuale di raggiungimento degli indirizzi generali del PEG 2014	livello percentuale di raggiungimento degli obiettivi assegnati attraverso il PEG 2014	livello percentuale di raggiungimento degli obiettivi assegnati dal Direttore Generale	livello valutazione della prestazione
ASPREA	Fortunato	01/01/2014	31/12/2014	90	100	100	5
BELTRAMO	Sandra	01/01/2014	31/12/2014	90	100	100	5
BOVO	Gabriele	01/01/2014	31/12/2014	90	97,1	97,1	4
CHIAIS	Enrico	01/01/2014	31/12/2014	/	/	/	4
COLLETTA	Vincenzo	01/01/2014	31/12/2014	90	100	100	5
DANI	Filippo	01/01/2014	31/12/2014	90	100	100	5
DI BELLA	Elena	01/01/2014	31/12/2014	90	100	100	4

COGNOME	NOME	DA	A	livello percentuale di raggiungimento degli indirizzi generali del PEG 2014	livello percentuale di raggiungimento degli obiettivi assegnati attraverso il PEG 2014	livello percentuale di raggiungimento degli obiettivi assegnati dal Direttore Generale	livello valutazione della prestazione
DOGLIONE	Roberta	01/01/2014	31/12/2014	90	100	100	5
DUTTO	Furio	01/01/2014	31/12/2014	90	100	100	4
FAGGIO	Arturo	01/01/2014	31/12/2014	90	99,8	99,8	5
FILIPPINI	Guglielmo	01/01/2014	31/12/2014	90	100	100	4
GAGINO	Daniela	01/01/2014	31/12/2014	90	100	100	5
GATTI	Carla	01/01/2014	31/12/2014	90	100	100	5
GERMANETTI	Gianmario	01/01/2014	31/12/2014	90	100	100	3
GUERRINI	Edoardo	01/01/2014	31/12/2014	90	100	100	4
LUPO	Mario	01/01/2014	31/12/2014	90	100	100	5
MARENGO	Giannicola	01/01/2014	31/12/2014	90	100	100	4
MARZILLI	Enrico	01/01/2014	31/12/2014	90	100	100	5
MASERA	Dario	01/01/2014	31/12/2014	90	100	100	4
MINIOTTI	Enrico	01/01/2014	31/12/2014	90	100	100	5
MOLINA	Paola	01/01/2014	31/12/2014	90	100	100	5
MONTEROSSO	Giovanni	01/01/2014	31/12/2014	90	100	100	5
PAVONE	Francesco	01/01/2014	31/12/2014	90	100	100	5
PEJROLO	Enrica	01/01/2014	31/12/2014	90	100	100	5
PETRUZZI	Sandro	01/01/2014	31/12/2014	90	100	100	5
RICCIARELLI	Francesca	01/01/2014	31/12/2014	90	100	100	5
RIGHERO	Gianfranco	01/01/2014	31/12/2014	90	100	100	5
ROMAGNOLLI	Cristina	01/01/2014	31/12/2014	90	100	100	5
RUVOLO	Daniela	01/01/2014	31/12/2014	90	100	100	1
SCHIARI	Claudio	01/01/2014	31/12/2014	90	100	100	5
SIMONETTI	Sarah Stefania	01/01/2014	31/12/2014	90	99,4	99,4	4
SOTTILI	Valeria	01/01/2014	31/12/2014	90	99,8	99,8	5
SPINA	Luigi	01/01/2014	31/12/2014	90	100	100	4
TARCHI	Monica	01/01/2014	31/12/2014	90	100	100	4
TIZZANI	Matteo	01/01/2014	31/12/2014	90	100	100	4
TUTINO	Nicola	01/01/2014	31/12/2014	90	100	100	5
VETTORETTI	Massimo	01/01/2014	31/12/2014	90	100	100	4

COGNOME	NOME	DA	A	livello percentuale di raggiungimento degli indirizzi generali del PEG 2014	livello percentuale di raggiungimento degli obiettivi assegnati attraverso il PEG 2014	livello percentuale di raggiungimento degli obiettivi assegnati dal Direttore Generale	livello valutazione della prestazione
VIVENZA	Domenica	01/01/2014	31/12/2014	90	99,5	99,5	5

Livello di valutazione della performance e di raggiungimento degli obiettivi assegnati ai dirigenti a tempo determinato:

DIRIGENTE		DA	A	livello percentuale di raggiungimento degli indirizzi generali del PEG 2014	livello percentuale di raggiungimento degli obiettivi assegnati attraverso il PEG 2014	livello percentuale di raggiungimento degli obiettivi assegnati dal Direttore Generale	livello valutazione della prestazione
ALESIANI	Laura	01/01/2014	31/12/2014	90	100	100	5
BERGESE	Sabrina	01/01/2014	31/12/2014	90	100	100	4
BERTORA	Roberto	01/01/2014	31/12/2014	90	100	100	5
BORDONE	Gianfranco	01/01/2014	31/12/2014	90	100	100	5
FIORA	Gianfranco	01/01/2014	31/12/2014	90	100	100	5
RANCATI	Donata	01/01/2014	31/12/2014	90	100	100	5