



Città Metropolitana di Messina

Ai sensi della L.R. n. 15/2015

Proposta di determinazione n. 3440 del 10/08/2023

RACCOLTA GENERALE PRESSO LA DIREZIONE SERVIZI INFORMATICI

DETERMINAZIONE DIRIGENZIALE N. 3161 del 11/08/2023

Il Segretario Generale

OGGETTO: **Attribuzione della quota di indennità di risultato per la performance individuale spettante per l'anno 2022 all'Arch. Roberto Siracusano Responsabile del Servizio "Pianificazione Strategica" della ex V Direzione "Ambiente e Pianificazione"**

IL SEGRETARIO GENERALE

Vista la Determinazione del Dirigente n.1580 del 27 dicembre 2021, con la quale, tra gli altri, è stata prorogata la titolarità della posizione organizzativa fino al 31/12/2022, all'Arch. Roberto Siracusano, Responsabile del Servizio "Pianificazione Strategica" della ex V Direzione "Ambiente e Pianificazione"

Visti gli obiettivi assegnati per l'anno 2022 al predetto Responsabile, e di seguito specificati:

- 1) Gestione e monitoraggio delle risorse previste dal Patto per lo sviluppo;
- 2) Riqualificazione delle periferie urbane – bando Presidenza Consigli Ministri DPCM 25/05/16;
- 3) Piano Strategico Metropolitan
- 4) Piano Urbano per la Mobilità Sostenibile
- 5) Investimento fondi che arriveranno nell'ambito del programma Next generation Eu - PNRR

Considerato che il risultato atteso è stato pienamente raggiunto poiché lo stesso Istruttore Direttivo ha espletato compiutamente l'attività relativa agli obiettivi assegnati, come da relazione allegata;

Visto il Sistema permanente di valutazione Area del personale del comparto, approvato con Decreto Sindacale n° 307 del 22 dicembre 2020;

Visto il report finale sul raggiungimento degli obiettivi individuali della Posizione Organizzativa, riferita al periodo che va dall'1 gennaio 2022 al 31 dicembre 2022, compilata dall'Istruttore Direttivo in oggetto;

Vista la scheda V2 di valutazione individuale del titolare P.O., riferita al periodo che va dall'1 gennaio 2022 al 31 dicembre 2022;

Visto il Decreto Sindacale n.254 del 24.10.2022, con il quale il Sindaco Metropolitano ha confermato l'incarico di reggenza della V Direzione "Ambiente e Pianificazione" all'Arch. Roberto Siracusano sino al 31.12.2022;

Preso atto che il grado di raggiungimento dell'obiettivo è del 100% e che la valutazione del sottoscritto Segretario Generale corrisponde ad una quota pari al 100% da applicarsi all'indennità di risultato;

Ritenuto, pertanto, che ricorrono tutte le condizioni previste dagli artt. 13, 14 e 15 del CCNL del 21/05/2018, nonché le previsioni normative di cui agli artt. 11 e 12 del vigente CCDI 2020 integrato dal CCDI 2022 per la parte economica, per procedere alla liquidazione dell'indennità di risultato della performance individuale in favore dell' Arch. Roberto Siracusano per il periodo che va dall'1 gennaio 2022 al 31 dicembre 2022;

Rilevato che la spesa trova copertura finanziaria nel capitolo delle retribuzioni Bilancio 2023;

Riscontrata la regolarità della liquidazione;

Visto il Regolamento di Organizzazione degli Uffici e dei Servizi di questa Città Metropolitana;

Visto il Regolamento di Contabilità dell'Ente;

Visto il Regolamento dell'Area delle Posizioni Organizzative di questo Ente;

Visto il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo Anno 2022 per il personale di Area non dirigenziale di questo Ente;

Visto lo Statuto Provinciale;

D E T E R M I N A

1)- Attribuire - per quanto espresso in narrativa e che qui deve intendersi integralmente riportato – all' Arch. Roberto Siracusano , Istruttore Direttivo Responsabile del Servizio "Pianificazione Strategica", il 100% dell'indennità di risultato della performance individuale riferita alla posizione organizzativa in godimento per il periodo che va dall'1 gennaio 2022 al 31 dicembre 2022;

2)- Dare atto che la quota da applicare alla retribuzione di risultato deriva dalla percentuale prevista dall'art. 11, comma 5 del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo - Parte normativa Anno 2020 ed economica Anno 2022;

3)- Dare atto che la relativa spesa trova copertura finanziaria nel capitolo delle retribuzioni Bilancio 2023;

4)- Attestare inoltre, ai fini del controllo preventivo di regolarità amministrativa di cui all'art. 147-bis, comma 1, del D.Lgs. n. 267/2000, la regolarità tecnica del presente provvedimento, in particolare, in ordine alla regolarità, legittimità e correttezza dell'azione amministrativa, il cui parere è reso unitamente alla sottoscrizione del medesimo provvedimento da parte della scrivente.

5)- Dare atto che il presente provvedimento è esecutivo a norma di legge;

6)- Dare atto, infine, che la sottoscritta, in qualità di soggetto competente ad adottare il presente provvedimento non si trova in alcuna situazione di conflitto d'interesse con riferimento al procedimento di cui trattasi, ai sensi dell'art. 6 bis della Legge n. 241/90, dell'art. 7 del D.P.R. n. 62/2013 (Regolamento recante il codice di comportamento dei dipendenti pubblici) e dell'art. 6 del Codice di Comportamento dei dipendenti della Città Metropolitana di Messina, approvato con decreto Sindacale n. 114 dell'1/6/2021.

7)-Trasmettere copia della presente determinazione ai soggetti di cui all'art. 86 del vigente Regolamento degli Uffici e dei Servizi nonché, per i successivi adempimenti di rispettiva competenza, alle Direzioni:

- “Servizi Generali e politiche di sviluppo economico e culturale – Servizio Gestione giuridica del personale”;
- “Servizi finanziari e tributari – Servizio Gestione economica del personale”.
- Al Servizio Programmazione, Performance e processi organizzativi;
- al dipendente interessato.

Il Segretario Generale

Dott.ssa Rossana Carrubba
Firmato digitalmente

Il Responsabile del Procedimento è il Segretario Generale, dott.ssa Rossana Carrubba, email: r.carrubba@cittametropolitana.me.it, tel. 090/7761892, pec: protocollo@pec.prov.me.it.
Per eventuali informazioni è possibile rivolgersi al suddetto Ufficio da lunedì a venerdì dalle ore 09:30 alle ore 12.30.
Avverso il presente provvedimento, è ammesso ricorso entro 60 gg. – a partire dal giorno successivo al termine della pubblicazione all'Albo Pretorio – presso il TAR o entro 120 gg. presso il Presidente della Regione Sicilia



Città Metropolitana di Messina

Ai sensi della L.R. n. 15/2015

II DIREZIONE "Affari Finanziari e Tributarî"

ATTESTAZIONE DELLA COPERTURA FINANZIARIA DELLA SPESA

SULLA DETERMINAZIONE DIRIGENZIALE N. 3161

DEL 11/08/2023

OGGETTO

Attribuzione della quota di indennità di risultato per la performance individuale spettante per l'anno 2022 all'Arch. Roberto Siracusano Responsabile del Servizio "Pianificazione Strategica" della ex V Direzione "Ambiente e Pianificazione"

PARERE PREVENTIVO REGOLARITA' CONTABILE, ATTESTAZIONE FINANZIARIA E VISTO COMPATIBILITA' MONETARIA

(art. 12 della L.R. n. 30 del 23/12/2000 e ss.mm.ii art. 55 comma 5 della Legge 142/90 recepita con L.R. n. 48/91 e s.mm.ii.)
Si esprime parere FAVOREVOLE in ordine alla regolarità contabile ai sensi del Regolamento provinciale sui controlli interni e si attesta la compatibilità del pagamento della spesa con gli stanziamenti di bilancio e con le regole di finanza pubblica (Art. 9 comma 1, lett.a), punto 2 del D.L. 78/2009);

Data della firma digitale

Il Dirigente del Servizio Finanziario
LA REGGENTE DOTT.SSA MARIA GRAZIA NULLI
FIRMATO DIGITALMENTE

Si attesta, ai sensi dell'art. 153, comma 5, del D.Lgs. n. 267/2000, la copertura finanziaria della spesa in relazione alle disponibilità effettive esistenti negli stanziamenti di spesa e/o in relazione allo stato di realizzazione degli accertamenti di entrata vincolata, mediante l'assunzione dei seguenti impegni contabili, regolarmente registrati ai sensi dell'art. 191, comma 1, del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267:

Impegno	Data	Importo	Intervento/ Capitolo	Esercizio
PRESO NOTA	11/08/2023			

Data della firma digitale

Il Responsabile del servizio finanziario
LA REGGENTE DOTT.SSA MARIA GRAZIA NULLI
FIRMATO DIGITALMENTE

Con l'attestazione della copertura finanziaria di cui sopra il presente provvedimento è esecutivo, ai sensi dell'art. 151, comma 4, del d.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267.



CITTÀ METROPOLITANA DI MESSINA

Performance del Comparto

- Valutazione individuale del titolare di P.O. -

ANNO 2022

Direzione	V DIREZIONE "AMBIENTE E PIANIFICAZIONE"
Servizio	PIANIFICAZIONE STRATEGICA

DIPENDENTE TITOLARE di P.O.	MATRICOLA	CATEGORIA	TITOLARE di PO	
			dal	al
Arch. Roberto Siracusano	1483	D	01.01.2022	31.12.2022

A) Valutazione del Dirigente sugli obiettivi individuali del P.O.

(riportare la valutazione espressa dal dirigente)	Valutazione (da 0 a 50)	Peso ponderale	Valore ponderato (V*P/50)
	50	50	50

B) Valutazione del Dirigente sul comportamento organizzativo

Sono considerati fattori specifici :

- il grado di condivisione delle responsabilità attraverso la disponibilità e la flessibilità dimostrate e la collaborazione all'integrazione organizzativa;
- la capacità di collaborare ed interagire con i dirigenti, con gli altri dipendenti, nonché con l'utenza esterna ed interna;
- l'attitudine organizzativa e gestionale nel saper motivare le persone facendo uso equilibrato della funzione, nella capacità di attribuire competenze e responsabilità e nel saper organizzare e gestire le risorse umane anche in situazioni di surplus di lavoro.

Ai diversi fattori è associata una diversa ponderazione, rappresentativa dell'importanza che ad essi si attribuisce per un totale di punteggio teorico massimo di 25 del punteggio totale massimo attribuibile per la valutazione della performance individuale.

1. Capacità di integrazione e collaborazione (è in grado di ampliare lo spettro delle proprie conoscenze ad ambiti disciplinari collegati alle materie di competenza dell'ufficio, dimostrando versatilità cognitiva e capacità di apportare un contributo originale ed innovativo operando positivamente all'interno della struttura organizzativa, condividendo le responsabilità e svolgendo, in caso di bisogno, attività normalmente non richieste dalla posizione)	V	P	V * P / 100
	Valutazione (da 0 a 100)	Peso	Valutazione Ponderata

LIVELLO CRITICO – non dimostra versatilità e capacità e non si integra positivamente all'interno della struttura organizzativa, svolge le proprie attività senza tenere conto del raggiungimento di risultati comuni	< 60			
LIVELLO MIGLIORABILE – dimostra versatilità e capacità e si integra positivamente all'interno della struttura organizzativa, tende ad operare per il raggiungimento dei risultati comuni se sollecitato, contribuisce al risultato collettivo.	da 60 a < 80			
LIVELLO ATTESO – dimostra versatilità e capacità e si integra positivamente all'interno della struttura organizzativa, opera abitualmente tenendo presente il raggiungimento di risultati comuni, fornisce un apporto attivo all'organizzazione condividendo le responsabilità.	80		7	7
LIVELLO ECCELLENTE – dimostra versatilità e capacità e si integra e valorizza il lavoro dei membri del gruppo, disponibile a svolgere attività non previste dalla posizione, contribuisce efficacemente all'organizzazione	> 80	100		
2. Disponibilità e flessibilità (è capace di adeguare il proprio ruolo alle esigenze dell'incarico ricoperto, anche in presenza di mutamenti organizzativi sviluppando le competenze che comportino allargamento ed arricchimento dei compiti assegnati)		V	P	V * P / 100
		Valutazione (da 0 a 100)	Peso	Valutazione ponderata
LIVELLO CRITICO – incapacità di adeguamento ai mutamenti organizzativi, non si fa carico di attività che esulano dalla prassi consolidata	< 60			
LIVELLO MIGLIORABILE – riconosce mutamenti organizzativi, si fa carico di attività che esulano dalla prassi consolidata se sollecitato	da 60 a < 80			
LIVELLO ATTESO – gestisce efficacemente i mutamenti organizzativi, gestisce efficacemente le attività che esulano dalla prassi consolidata	80		6	6
LIVELLO ECCELLENTE – adegua il proprio ruolo in presenza di mutamenti organizzativi, contribuisce con soluzioni innovative al miglioramento organizzativo	> 80	100		

3. Qualità delle relazioni interne ed esterne (interpersonali, con i superiori ed i colleghi e gli utenti del servizio): mantiene un atteggiamento collaborativo e disponibile nei confronti di superiori e colleghi, offre supporto ed aiuto ai colleghi; è in grado di suscitare nell'utenza, interna e/o esterna, un'immagine dell'Amministrazione affidabile ed efficiente; ispira la sua condotta ai principi di disciplina, correttezza e decoro imposti dai doveri derivanti dalle funzioni proprie e dell'ufficio di cui fa parte		V	P	V * P / 100
		Valutazione (da 0 a 100)	Peso	Valutazione ponderata
LIVELLO CRITICO – si sforza di gestire eventuali conflitti ma fatica a trovare una soluzione, raramente verifica la soddisfazione del cittadino manifestando scarso interesse	< 60	6	6	
LIVELLO MIGLIORABILE – conserva il controllo in caso di conflitti, si interessa e approfondisce le esigenze del cittadino se sollecitato	da 60 a < 80			
LIVELLO ATTESO – gestisce eventuali conflitti e interviene efficacemente nella ricerca della soluzione, tiene conto abitualmente delle esigenze del cittadino cercando di rispondere alle richieste	80			
LIVELLO ECCELLENTE – coglie segnali di malessere organizzativo per prevenire eventuali conflitti, enfatizza i punti di contatto piuttosto che quelli di disaccordo, approfondisce le richieste del cittadino suscitando nell'utenza una immagine affidabile dell'Amministrazione	> 80			100
4. Attitudini organizzativa e gestionale (capacità di organizzazione e gestione delle risorse umane affidate): dimostra di saper motivare le persone facendo uso equilibrato della funzione, dimostra capacità di attribuire competenze e responsabilità e di saper organizzare e gestire le risorse umane anche in situazioni di surplus di lavoro		V	P	V * P / 100
		Valutazione (da 0 a 100)	Peso	Valutazione ponderata
LIVELLO CRITICO – organizza parzialmente le attività del gruppo e non puntualizza i ruoli, il comportamento organizzativo richiede una maggiore integrazione	< 60	6	6	
LIVELLO MIGLIORABILE – organizza e comunica le attività di gruppo ma fatica a definire e far agire i ruoli attesi, il comportamento organizzativo è inferiore agli standard	da 60 a < 80			
LIVELLO ATTESO – organizza e definisce efficacemente le attività di gruppo e definisce i ruoli attesi, il comportamento organizzativo è soddisfacente	80			
LIVELLO ECCELLENTE – organizza ed orienta i membri del gruppo verso il raggiungimento dell'obiettivo comune, il comportamento organizzativo è eccellente	> 80			100
Totale peso ponderale			25	25
Valutazione del Dirigente sul comportamento organizzativo				

C) Valutazione del dirigente sulla qualità del contributo individuale				
Sono considerati fattori specifici <i>il rispetto di impegni e scadenze, la continuità e la qualità dell'apporto lavorativo, il grado d'iniziativa e la capacità di risolvere i problemi intervenuti, le competenze professionali dimostrate;</i> Ai diversi fattori è associata una diversa ponderazione, rappresentativa dell'importanza che ad essi si attribuisce per un totale di punteggio teorico massimo di 25 del punteggio totale massimo attribuibile per la valutazione della performance individuale.				
1. Qualità e quantità della prestazione (opera con l'attenzione, la precisione e l'esattezza richieste dalle circostanze specifiche e dalla natura del compito assegnato)		V	P	V * P / 100
		Valutazione (da 0 a 100)	Peso ponderale	Valore ponderato
LIVELLO CRITICO – imprecisione nello svolgimento della propria attività; la qualità e quantità dell'apporto individuale al raggiungimento degli obiettivi e degli adempimenti della struttura organizzativa è inferiore ai requisiti di base	< 60			
LIVELLO MIGLIORABILE – precisione parziale nello svolgimento della propria attività; la qualità e quantità dell'apporto individuale al raggiungimento degli obiettivi e degli adempimenti della struttura organizzativa è mediamente sufficiente	da 60 a < 80			
LIVELLO ATTESO – precisione nello svolgimento della propria attività; la qualità e quantità dell'apporto individuale al raggiungimento degli obiettivi ed alle attività ordinarie correlate alle funzioni svolte soddisfa le attese	80		6	6
LIVELLO ECCELLENTE – precisione nello svolgimento della propria attività; la qualità e quantità dell'apporto individuale al raggiungimento degli obiettivi e degli adempimenti della struttura organizzativa è superiore agli standard, la qualità e la quantità sono eccellenti	> 80	100		
2. Rispetto di impegni e scadenze (rispetta i tempi e le scadenze per l'esecuzione della prestazione)		V	P	V * P / 100
		Valutazione (da 0 a 100)	Peso ponderale	Valore ponderato
LIVELLO CRITICO – mancato rispetto dei tempi programmati, impegno minimo	< 60			
LIVELLO MIGLIORABILE – rispetto dei tempi programmati su sollecitazione, impegno discontinuo	da 60 a < 80			
LIVELLO ATTESO – rispetto in autonomia dei tempi programmati, impegno costante	80		7	7
LIVELLO ECCELLENTE – rispetto in autonomia dei tempi programmati e tutto ciò che ne esula, impegno eccellente e costante	> 80	100		
3. Iniziativa e capacità di soluzione dei problemi (è in grado di affrontare situazioni critiche e di risolvere problemi imprevisti, proponendo possibili alternative ed utilizzando le proprie conoscenze, anche derivanti dall'esperienza sul campo)		V	P	V * P / 100
		Valutazione (da 0 a 100)	Peso ponderale	Valore ponderato
LIVELLO CRITICO – assenza di iniziativa nella gestione delle criticità, non propone soluzioni innovative	< 60			
LIVELLO MIGLIORABILE – non prende iniziativa davanti alle criticità, propone soluzioni se stimolato	da 60 a < 80			
LIVELLO ATTESO – prende iniziativa davanti alla criticità e nel proprio ambito produce soluzioni innovative	80		6	6
LIVELLO ECCELLENTE – decide autonomamente di fronte alla criticità e sviluppa soluzioni innovative	> 80	100		

4. Conoscenze tecnico-professionali generali e/o specifiche (dimostra una conoscenza approfondita e puntuale delle materie oggetto della competenza dell'ufficio, nonché dell'ambito disciplinare di riferimento)		V	P	V * P / 100
		Valutazione (da 0 a 100)	Peso ponderale	Valore ponderato
LIVELLO CRITICO – non dimostra conoscenza delle competenze del Servizio e/o dell'ambito disciplinare di riferimento, la qualità del suo contributo è insufficiente	< 60		6	6
LIVELLO MIGLIORABILE – dimostra conoscenza parziale delle competenze del Servizio e/o dell'ambito disciplinare di riferimento, la qualità del suo contributo risponde agli standard	da 60 a < 80			
LIVELLO ATTESO – dimostra conoscenza delle competenze de Servizio nonché dell'ambito disciplinare di riferimento, la qualità del suo contributo è soddisfacente	80			
LIVELLO ECCELLENTE – dimostra conoscenza approfondita e puntuale delle competenze del Servizio e dell'ambito disciplinare di riferimento, la qualità del suo contributo è eccellente	> 80	100		
Totale peso ponderale			25	25
Valutazione del Dirigente sulla qualità del contributo individuale				25
Quadro riassuntivo				Valore ponderato
A)Valutazione del Dirigente sugli Obiettivi del P.O.				50
B)Valutazione del Dirigente sul Comportamento organizzativo				25
C) Valutazione del Dirigente sulla Qualità del contributo individuale				25
Totale				100

Il Dipendente
f.to Arch. Roberto Siracusano

Il Segretario Generale
f.to Dott.ssa Rossana Carrubba

NOTE ALLEGATE:

Al fine di riconoscere e valorizzare il merito nel caso in cui il singolo parametro della performance individuale si discosta dal LIVELLO ATTESO il valutatore dovrà motivare e dimostrare adeguatamente con atti e documenti sia gli aspetti negativi (LIVELLO MIGLIORABILE o LIVELLO CRITICO) sia gli aspetti positivi (LIVELLO ECCELLENTE), definendone i valori di ACCRESCIMENTO o di DIMINUIZIONE.

Il LIVELLO ECCELLENTE potrà attribuirsi in ragione di azioni e iniziative, preferibilmente anche pre-individuate specificatamente dal dirigente, che forniscono all'ente un valore aggiunto comprovato con atti e documenti amministrativi. (es.: partecipazione a progetti ed iniziative con altri enti, progetti/piani/procedimenti di particolare complessità con finanziamenti da rendicontare e cronoprogrammi da rispettare, docenza in attività formative, attività in emergenza non diversamente retribuite, surplus di carichi di lavoro in servizi mantenimento della sicurezza delle strade e degli edifici, ecc...)