



CITTA' METROPOLITANA DI MESSINA

SEGRETERIA GENERALE

OGGETTO: Attribuzione della quota di indennità di risultato per la performance individuale spettante per l'anno 2015 al sig. Giovanni Gargotta, Responsabile del Servizio "Controllo della performance" e titolare della relativa Posizione Organizzativa.

Raccolta Generale presso la Direzione Servizi Informatici

Proposta n.136 del 14/02/2016

Determinazione N. 121 del 16/02/2016

IL SEGRETARIO GENERALE

Vista la Determinazione del Segretario Generale n. 1434 del 19/12/2014, con la quale, tra gli altri, è stata conferita la titolarità della posizione organizzativa, per il periodo di un anno, a far data 27/12/2014, al sig. Giovanni Gargotta, Istruttore Direttivo Responsabile del Servizio "Controllo della Performance";

Vista la Determinazione del Segretario Generale n.1525 del 28/12/2015 di proroga della titolarità della posizione organizzativa del Servizio "Controllo della Performance" fino al 31/01/2016;

Visto l'obiettivo assegnato per l'anno 2015 al predetto dipendente, riguardante la definizione di un sistema sperimentale per la programmazione strategica e del successivo monitoraggio e controllo;

Considerato che il risultato atteso è stato pienamente raggiunto poiché lo stesso ha predisposto l'elaborato Piano della Performance 2015/17 che contiene sperimentalmente obiettivi strategici con la indicazione dei risultati attesi per l'anno 2015 per il successivo controllo;

Visto il Sistema permanente di valutazione Area del personale non dirigenziale, approvato con deliberazione n.151/CG del 31/12/2013;

Vista la scheda V3 di valutazione finale riferita all'anno 2015, compilata dall'Istruttore Direttivo in oggetto, che, in copia, viene allegata al presente provvedimento per farne parte integrante e sostanziale;

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. 8, 9, e 10 del CCNL del 31/03/1999, nonché le previsioni di cui all'art. 9 del vigente CCDI, per procedere alla liquidazione dell'indennità di risultato della performance individuale in favore del sig. Giovanni Gargotta per l'anno 2015;

Rilevato che la spesa trova copertura nel fondo "risorse decentrate personale area non dirigenziale" relativo all'anno 2015;

Riscontrata la regolarità della liquidazione;

Visto il Regolamento di Organizzazione degli Uffici e dei Servizi di questa Provincia Regionale;

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 2013 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 - al sig. Giovanni Gargotta, Istruttore Direttivo Responsabile del Servizio "Controllo della Performance", il 100% (centopercento) dell'indennità di risultato della performance individuale riferita alla posizione organizzativa in godimento per l'anno 2015;

2)- Dare atto che la quota da applicare alla retribuzione di risultato deriva dalla percentuale prevista dall'art. 9 del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo Anno 2013;

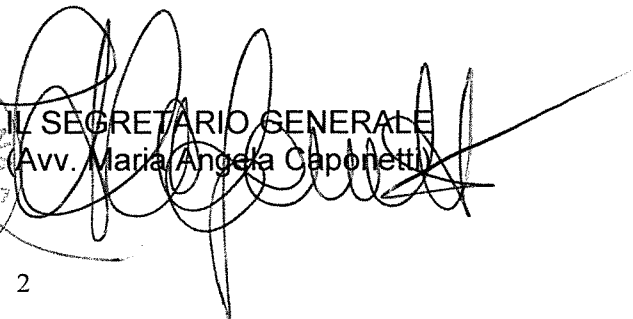
3)- Dare atto che la relativa spesa trova copertura finanziaria nel "Fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane" relativo all'anno di riferimento;

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

5)-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:

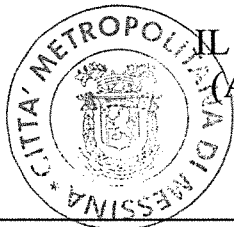
- "Affari generali, legali e del personale – Servizio Gestione giuridica del personale";
- "Affari finanziari e tributari – Servizio Gestione economica del personale".
- Al Servizio Controllo della performance;
- nonché al dipendente interessato.

Allegati: Scheda di valutazione finale - 2015;


IL SEGRETARIO GENERALE
(Avv. Maria Angela Caponetti)


Sulla presente determinazione dirigenziale, ai sensi dell'art. 5 del Regolamento sui controlli interni, approvato con delibera n. 26/CC del 21/03/2014, si esprime parere di regolarità tecnico amministrativa favorevole.

Messina, 11 FEB 2016



IL SEGRETARIO GENERALE
(Avv. Maria Angela Caponetti)

Parere Preventivo Regolarità Contabile e Attestazione Finanziaria
(art. 12 della L.R. n. 30 del 23/12/2000 e ss.mm.ii., art. 55, 5° comma Legge 142/90)

Si esprime parere F.A.V.O.R.E.V.O.L.E..... in ordine alla regolarità contabile ai sensi del Regolamento del sistema dei controlli interni.

A norma dell'art. 55, 5° comma, della L. 142/90, recepita con la L.R. n. 48/91 e ss.mm.ii.,

SI ATTESTA

la copertura finanziaria della spesa di Euro _____ imputata al

Cap. _____, impegno n. _____.

2° DIR. SERVIZI FINANZIARI
UFFICIO IMPEGNI
VISTO PRESO NOTA
Messina 12.02.16 Il Funzionario

IL DIRIGENTE DEL SERVIZIO FINANZIARIO

VISTO DI COMPATIBILITA' MONETARIA

Attestante la compatibilità del pagamento della suddetta spesa con gli stanziamenti di bilancio e con le regole di finanza pubblica (art. 9, comma 1, lettera a) punto 2 del D.L. n. 78/2009.

Il Responsabile del Servizio

Il Dirigente

Il Dirigente del Serv. Finanziario



CITTA' METROPOLITANA DI MESSINA
(Legge regionale n.15 del 4.8.2015)

SEGRETERIA GENERALE

Posizione Organizzativa: Servizio Controllo della Performance

Scheda di valutazione finale - Anno 2015

Titolare di Posizione Organizzativa:

Gargotta Giovanni

dal

01/01/2015

31/12/2015

Descrizione dell'obiettivo: Definizione di un sistema sperimentale per la programmazione strategica e del successivo monitoraggio e controllo.

Indicatore di risultato:

Fatto/non fatto

Target:

Consegna degli elaborati

Relazione di sintesi

Attività svolta: Con l'approvazione del Peg provvisorio 2015 (del.88/CG del 24/03/15) sono stati definiti, in via sperimentale, Programmi strategici (Legalità, Trasparenza, Gestione dei flussi documentali, Gestione finanziaria dell'Ente) in grado di assicurare l'espletamento delle missioni e dei programmi dell'Ente finalizzati alla più efficace ed efficiente erogazione dei servizi ai cittadini. I programmi sono stati articolati in progetti ed obiettivi da realizzare. Con i successivi Piano della Performance 2015/17 e Piano degli Obiettivi 2015. Sono stati definiti indicatori di risultato e target attesi. Gli obiettivi sono stati inseriti nell'applicativo "Controllo di gestione e performance" del sistema Halley e messi in relazione con le risorse finanziarie ed umane necessarie alla realizzazione degli stessi ciò consente un costante monitoraggio ed un controllo ex post dei risultati e degli effetti che essi producono nell'erogazione dei servizi ai cittadini. La parte strategica è stata arricchita, anche se in via sperimentale, dalla definizione di standard di qualità per alcuni servizi.

Alla realizzazione dei programmi strategici concorre tutta la struttura amministrativa dell'Ente ai diversi livelli di responsabilità. I risultati conseguiti nell'anno 2015 saranno riportati nella Relazione della Performance di prossima stesura.

Il lavoro svolto è stato presentato ai dirigenti e funzionari dell'Ente, con l'ausilio di slide nel corso dell'incontro del 27/11/15.

Cause di eventuali scostamenti, aspetti critici e loro conseguenze sull'obiettivo:

Prospettive di sviluppo: Il lavoro svolto consente di sviluppare il controllo strategico e della qualità dei servizi erogati dall'Ente incentivando il costante monitoraggio degli obiettivi assegnati e la piena attivazione degli strumenti di misurazione della soddisfazione finale della collettività.

Elenco dei principali atti formalizzati: Peg provvisorio 2015 (del.88/CG del 24/03/15); Peg 2015, Piano della Performance 2015/17 e Piano degli Obiettivi 2015 (del.244/CG dell'11/11/15).

Il titolare di P.O.

Valutazione finale della performance individuale anno 2015

a) Valutazione dell'obiettivo:

Valutazioni del Dirigente:

L'obiettivo assegnato, assunto quale elemento strategico di cambiamento, è stato attuato con competenza e scrupolosa attenzione dimostrando una capacità di governance dei processi messi in atto che hanno coinvolto l'intero contesto e creato una rete interna finalizzata al miglioramento continuo. Ottimi i risultati raggiunti.

Valutazione di sintesi della 1^ Area di Valutazione Raggiungimento Obiettivi				
Obiettivo		Punteggio attribuito dal Dirigente (da 0 a 100)	Peso attribuito all'Obiettivo (P)	Valore ponderato (V * P)
	Definizione di un sistema sperimentale per la programmazione strategica e del successivo monitoraggio e controllo.	100	100	10.000
Totale peso attribuito alla 1^ Area di valutazione = 50%		Totale	100	10.000
Media ponderata raggiungimento obiettivi: $\Sigma(Vn * Pn) / \Sigma P =$				100 A

b) Qualità del contributo individuale

Sono considerati fattori specifici come *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;*

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

Valutazione di sintesi 2^ Area di valutazione				
Fattori di valutazione		Valutazione del Dirigente (da 0 a 100)	Peso attribuito ai fattori (P)	Valore ponderato (V * P)
1	Rispetto di impegni e scadenze: rispetta i tempi e le scadenze per l'esecuzione della prestazione	100	7	700
2	Quantità e qualità della prestazione: opera con l'attenzione, la precisione e l'esattezza richieste dalle circostanze specifiche e dalla natura del compito assegnato	100	7	700

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	100	6	600
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	100	5	500
Peso attribuito alla 2^a Area di Valutazione = 25%		Totale	25	2500
Media ponderata fattori di valutazione: $\Sigma(Vn * Pn)/\Sigma P =$				100 B

c) Comportamenti organizzativi

- **capacità di integrazione**, fattori che valutano il grado di condivisione delle responsabilità attraverso *la disponibilità e la flessibilità dimostrate e la collaborazione all'integrazione organizzativa;*
- **capacità di relazione e integrazione**, fattori articolati nella *capacità di collaborare ed interagire con i dirigenti, con gli altri dipendenti, nonché con l'utenza esterna ed interna;*
- **capacità di organizzazione e gestione delle risorse umane affidate**, fattori che valutano 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 del 25 % del punteggio totale massimo attribuibile per la valutazione della performance individuale.

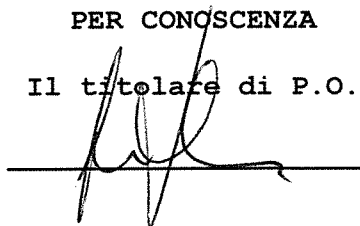
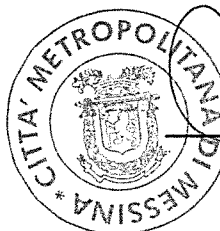
Valutazione di sintesi 3° Area di valutazione				
Fattori di valutazione		Valutazione del Dirigente (da 0 a 100)	Peso attribuito ai fattori (P)	Valore ponderato (V * P)
1	Capacità di integrazione è in grado di ampliare lo spettro delle proprie conoscenze ad ambiti disciplinari collegati alle materie di competenza dell'ufficio, dimostrando versatilità cognitiva e capacità di apportare un contributo originale ed innovativo	100	5	500
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;	100	5	500

3	Collaborazione all'integrazione organizzativa: opera positivamente all'interno della struttura organizzativa condividendo le responsabilità ed a svolgere in caso di bisogno attività normalmente non richieste dalla posizione	100	5	500
4	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 o dell'ufficio di cui fa parte;	100	5	500
5	Attitudine 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.	100	5	500
Peso attribuito alla 3^a Area di Valutazione = 25%		Totale	25	2500
Media ponderata fattori di competenze organizzative: $\Sigma(Vn * Pn)/\Sigma P =$				100 C

Valutazione di sintesi	
Aree di valutazione	Valutazione
1 ^a Area di valutazione: Raggiungimento obiettivi	A = 100
2 ^a Area di valutazione: Qualità del contributo individuale	B = 100
3 ^a Area di valutazione: Comportamenti organizzativi	C = 100
Valutazione totale V= (50% * A) + (25% * B) + (25% * C)	V= 100

PER CONOSCENZA

Il titolare di P.O.

IL DIRIGENTE

