



# Città Metropolitana di Messina

( Legge Regionale n. 15 del 4 Agosto 2015 )

## SEGRETERIA GENERALE

**OGGETTO:** Attribuzione della quota di indennità di risultato per la performance individuale spettante per l'anno 2015 al titolare di Posizione Organizzativa del Servizio "Trasparenza e URP".

Raccolta Generale presso la Segreteria Generale

PROPOSTA N. 197 del 23/02/2016

**DETERMINAZIONE N.** 184 del 29/02/2016

### IL SEGRETARIO GENERALE

**VISTA** la Deliberazione del Commissario straordinario con i poteri della Giunta n. 250 del 26/11/2015 e ss.mm.ii. con la quale è stata approvata la nuova Struttura Organizzativa dell'Ente;

**CONSIDERATO** che con la succitata delibera il Servizio "Trasparenza e URP", precedentemente incardinato nella I Direzione, viene assegnato alla struttura del "Segretario Generale";

**VISTA** la Deliberazione del Commissario straordinario con i poteri della Giunta n. 268 del 22/12/2015 con la quale è stato approvato il "Differimento all'01/02/2016 della data di entrata in vigore della nuova struttura organizzativa dell'Ente approvata con deliberazione n.250/CG;

**PRESO ATTO** della Determinazione n. 1517 del 30/12/2014 del Dirigente della I Direzione "Affari Generali e Legali", con cui è stata conferita la titolarità della posizione organizzativa, per il periodo di un anno, al dipendente: Antonino Scimone, Istruttore Direttivo Amministrativo Responsabile del Servizio "Trasparenza e URP" ;

**VISTA** la nota del Dirigente della I Direzione prot. n. 177/1 Dir. Del 18.02.2016, con la quale è stata trasmessa a questa Segreteria la scheda V3 di valutazione finale riferita all'anno 2015, compilata dal responsabile di servizio sopra citato, che, in copia, viene allegata al presente provvedimento per farne parte integrante e sostanziale;

**VISTA** la valutazione finale della performance individuale riferita all'anno 2015 a firma del Dirigente della Direzione "Affari Generali e Legali", che attesta la valutazione positiva per il pieno raggiungimento dell'obiettivo che, in copia, viene allegata al presente provvedimento per farne parte integrante e sostanziale;

**RISCONTRATO** che l'obiettivo assegnato per l'anno 2015 al dipendente sig. Antonino Scimone, riguardante il *"Riordino informazioni reperibili alla sezione "Trasparenza, Valutazione e Merito e Aggiornamento della sezione "Amministrazione Trasparente"* è stato pienamente raggiunto;

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

**PRESO ATTO** che il grado di raggiungimento dell'obiettivo è del 100% e che la valutazione espressa dal Dirigente pro-tempore 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 titolare di P.O. 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 della Città Metropolitana di Messina;

**VISTO** il Regolamento di Contabilità dell'Ente;

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

**VISTO** il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo di parte normativa anno 2013 e quello di parte economica anno 2015 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 dipendente Sig. Antonino Scimone, Istruttore Direttivo Amministrativo Responsabile del Servizio "Trasparenza e URP" 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 di parte normativa anno 2013 e quello di parte economica anno 2015 per il personale di Area non dirigenziale di questo Ente;

**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 del presente atto:

- al Sindaco Metropolitano;
- alla I Direzione "Affari generali – legali e del personale" per la pubblicazione all'Albo on-line;
- alla II Direzione "Affari Finanziari e Tributari" per la necessaria attestazione di copertura finanziaria e per i successivi adempimenti;
- al Servizio Gestione Economica del Personale";
- al Servizio Gestione Giuridica del Personale";
- al Servizio "Controllo della Performance";
- al dipendente interessato.

**Allegato:** modello V3 – scheda di valutazione finale anno 2015.

Messina, 23 FEB. 2016

 **IL SEGRETARIO GENERALE**  
**Avv. Maria Angela Caponetti**



Sulla presente determinazione dirigenziale, ai sensi dell'art.5 del Regolamento sui controlli interni, approvato con deliberazione n. 26/CC del 21.03.2014, si esprime parere di regolarità tecnico amministrativa favorevole.

Li 23 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 FAVOREVOLE 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 SPESA TROVA COPERTURA FINANZIARIA SUI CAPITOLI DEL FONDO RIFORME ACCENTRATE DIPENDENTI ANNO 2013 DI EURO AL F.P.V. 2016  
la copertura finanziaria della spesa di Euro \_\_\_\_\_ imputata al Cap. \_\_\_\_\_, impegno n. \_\_\_\_\_.

2° DIR. SERVIZI FINANZIARI  
UFFICIO IMPEGNI

VISTO PRESO NOTA

Messina 24/02/2016 Il Funzionario

Il Dirigente del Servizio Finanziario

### Visto Di Compatibilità 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 Segretario Generale

Il Dirigente del Servizio Finanziario

Prog. n. 2013/15 del 18/02/2016



# CITTA' METROPOLITANA DI MESSINA

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

1<sup>^</sup> Direzione "Affari Generali, Legali e del Personale"

SEGRETERIA

Prot. N° 177/1<sup>^</sup>Dir. Segr.

Messina 18.02.2016

OGGETTO: Trasmissione scheda valutazione performance 2015 del sig. Scimone Antonino.

Posta in entrate
Prot. n. <u>347</u> /S.G.
del <u>18/2/2016</u>

Al Sig. Segretario Generale

SEDE

Si trasmette, in allegato, la scheda di valutazione finale della Performance 2015 del sig. Scimone Antonino P:O. del Servizio Trasparenza e Urp.

Il Dirigente  
Dott. Anna Maria TRIPODO


**CITTA' METROPOLITANA DI MESSINA**

(Legge regionale n.15 del 4.8.2015)

**Direzione/Unità di staff 1^ Direzione – Affari Generali e Legali**
**Posizione Organizzativa: Servizio “Trasparenza e U.R.P.”**

Scheda di valutazione finale - Anno 2015

 Titolare di Posizione Organizzativa: **SCIMONE ANTONINO**

dal

**27.12.2014**
**27.12.2015**

 Descrizione dell'obiettivo: **Riordino informazioni reperibili alla sezione Trasparenza, Valutazione e Merito E Aggiornamento della Sezione “Amministrazione Trasparente”**

 Indicatore di risultato: **Costante miglioramento della sezione “Amm.ne Trasp.”**

 Target: **100%**
**Relazione di sintesi**

 Attività svolta: **Aggiornamento dei dati contenuti nella Sez. Trasparenza, Valutazione e Merito alla luce delle novità significative introdotte dal d.lgs 33/2013.**

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

 Prospettive di sviluppo: **Accessibilità totale delle informazioni concernenti l'organizzazione e l'attività dell'Ente, finalizzata alla realizzazione di una amministrazione aperta e al servizio del cittadino.**

 Elenco dei principali atti formalizzati: **Delibera P.d.T.**

Il titolare di P.O.

## Valutazione finale della performance individuale anno 2015

### a) Valutazione dell'obiettivo:

Valutazioni del Dirigente:

<b>Valutazione di sintesi della 1<sup>a</sup> Area di Valutazione Raggiungimento Obiettivi</b>			
<i>Obiettivo</i>	<i>Punteggio attribuito dal Dirigente (in %)</i>	<i>Peso attribuito all'Obiettivo (P)</i>	<i>Valore ponderato (V * P)</i>
Riordino informaz. E aggiornamento Sez. Amm.ne Trasp.	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>10000</b>
<b>Totale peso attribuito alla 1<sup>a</sup> Area di valutazione = 50%</b>	<b>Totale</b>	<b>100</b>	<b>10000</b>
<b>Media ponderata raggiungimento obiettivi: <math>\Sigma(V_n * P_n) / \Sigma P =</math></b>			<b>100 A</b>

### 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.

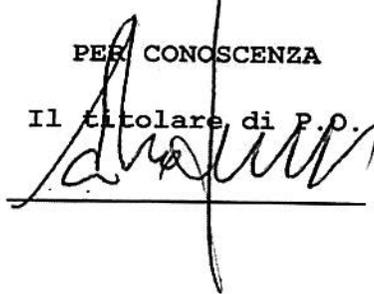
Valutazione di sintesi 2 <sup>a</sup> Area di valutazione			
Fattori di valutazione	Valutazione del Dirigente (in %)	Peso attribuito ai fattori (P)	Valore ponderato (V * P)
1 <b>Rispetto di impegni e scadenze:</b> rispetta i tempi e le scadenze per l'esecuzione della prestazione	100	<b>7</b>	700
2 <b>Quantità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

3	<b>Collaborazione all'integrazione organizzativa:</b> 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	<b>Qualità delle relazioni interne ed esterne</b> (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	<b>Attitudine organizzativa e gestionale</b> (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
<b>Peso attribuito alla 3<sup>a</sup> Area di Valutazione = 25%</b>		<b>Totale</b>	<b>25</b>	<b>2500</b>
<b>Media ponderata fattori di competenze organizzative: <math>\Sigma(Vn * Pn)/\Sigma P =</math></b>				<b>100 C</b>

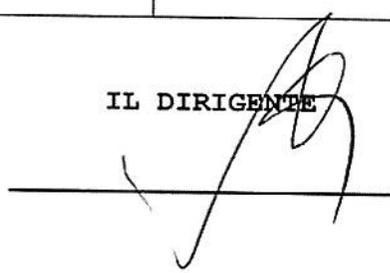
<b>Valutazione di sintesi</b>	
<b>Aree di valutazione</b>	<b>Valutazione</b>
1 <sup>a</sup> Area di valutazione: Raggiungimento obiettivi	A = 100
2 <sup>a</sup> Area di valutazione: Qualità del contributo individuale	B = 100
3 <sup>a</sup> Area di valutazione: Comportamenti organizzativi	C = 100
<b>Valutazione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

PER CONOSCENZA

Il titolare di P.O.



IL DIRIGENTE



3	<b>Iniziativa e capacità di soluzione dei problemi:</b> 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	<b>Conoscenze tecnico-professionali generali e/o specifiche:</b> dimostra una conoscenza approfondita e puntuale delle materie oggetto della competenza dell'ufficio, nonché dell'ambito disciplinare di riferimento	100	5	500
<b>Peso attribuito alla 2<sup>a</sup> Area di Valutazione = 25%</b>		<b>Totale</b>	<b>25</b>	<b>2500</b>
<b>Media ponderata fattori di valutazione: <math>\Sigma(V_n * P_n)/\Sigma P =</math></b>				<b>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.

<b>Valutazione di sintesi 3° Area di valutazione</b>				
	<b>Fattori di valutazione</b>	<b>Valutazione del Dirigente (in %)</b>	<b>Peso attribuito ai fattori (P)</b>	<b>Valore ponderato (V * P)</b>
1	<b>Capacità di integrazione</b> 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	<b>Disponibilità e flessibilità:</b> 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