



**PROVINCIA REGIONALE DI MESSINA**  
denominata "Libero Consorzio Comunale" (L.R. n. 8/2014)  
**SEGRETERIA GENERALE**

-----

OGGETTO: Attribuzione della quota di indennità di risultato per la performance individuale spettante per l'anno 2014 al sig. Giovanni Gargotta, Responsabile del Servizio "Controllo della performance" e titolare della relativa Posizione Organizzativa.

Raccolta Generale presso la Direzione Servizi Informatici  
N. 98 del 29/01/2015

**IL SEGRETARIO GENERALE**

**Vista** la Determinazione n. 7 del 23/12/2013, con cui è stata conferita la titolarità della posizione organizzativa, per il periodo di un anno, al sig. Giovanni Gargotta, Istruttore Direttivo Responsabile del Servizio "Controllo della Performance";

**Visto** l'obiettivo assegnato per l'anno 2014 al predetto dipendente, riguardante il miglioramento della rendicontazione dei risultati della performance e dotando l'Amministrazione di un sistema informatizzato di programmazione e monitoraggio delle performance;

**Considerato** che il risultato atteso è stato pienamente raggiunto poiché lo stesso ha predisposto gli elaborati Piano della Performance 2014/16 e Relazione sulla Performance 2013 ed attivato il modulo applicativo del sistema Halley entro il termine assegnatogli per il raggiungimento del suddetto obiettivo;

**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 2014, 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 2014;

**Rilevato** che la spesa trova copertura nel fondo "risorse decentrate personale area non dirigenziale" relativo all'anno 2014;

**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 2014;

**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, ai Servizi:

- "Gestione economica del personale";
  - "Organizzazione e metodo"
  - "Controllo della performance";
- nonché al dipendente interessato.

Allegati: (a) - modello V3 - 2014;  
(b) - scheda di valutazione finale.

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, 29.01.2015

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 copertura finanziaria della spesa di Euro \_\_\_\_\_ imputata al

Cap. \_\_\_\_\_, impegno n. \_\_\_\_\_.

2° DIR. P.U.D. 1° U.O. - MESSINA

VISTO: PRESO NOTA

MESSINA, 02/02/2015

IL DIRIGENTE DEL SERVIZIO FINANZIARIO

Il Dirigente  
del 2° Dir. U.P.  
Dott. Antonino Galabrò

**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

Il Dirigente  
del 2° Dir. U.P.  
Dott. Antonino Galabrò

**PROVINCIA REGIONALE DI MESSINA**  
**Segreteria Generale**  
**Servizio Controllo della Performance**

Scheda di valutazione finale - Anno 2014      Codice obiettivo:

Titolare di Posizione Organizzativa:

dal

**Descrizione dell'obiettivo:** Migliorare la rendicontazione dei risultati della performance agli organi di indirizzo politico-amministrativo, agli organi esterni, ai cittadini ed agli utenti dei servizi. Dotare l'Amministrazione di un sistema informatizzato di programmazione e monitoraggio delle performance.

**Indicatore di risultato:**

**Target:**

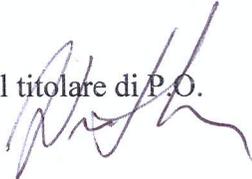
**Relazione di sintesi**

**Attività svolta:** Si è proceduto alla elaborazione del Piano delle Performance 2014/16 e del Piano degli Obiettivi 2014 ed alle successive proposte di modifica del PEG Sono stati elaborati i report istruttori di monitoraggio per le valutazioni dirigenziali e della performance organizzativa 2013. E' stata redatta la Relazione sulla Performance 2013. Il link "Controllo performance" è stato aggiornato continuamente e consente di scaricare i modelli in formato aperto. Si è provveduto alla rilettura degli indicatori di risultato delle attività e dei servizi dell'Ente ed alla loro risistemazione organica in modo da consentire il loro inserimento nell'applicativo Halley "Controllo di gestione e performance dell'ente". Sono stati forniti i dati extracontabili alla Direzione Servizi finanziari per il Referto del Controllo di Gestione 2013. Sono stati aggiornati i contenuti della sezione Performance in Amministrazione trasparente. La rendicontazione è avvenuta quasi esclusivamente attraverso gli strumenti informatici. L'attività ha consentito di semplificare e ridurre i tempi di rilevamento e monitoraggio delle attività delle Direzioni migliorando la qualità della rendicontazione della Performance.

**Cause di eventuali scostamenti, aspetti critici e loro conseguenze sull'obiettivo:** Gli aspetti critici riguardano soprattutto la dotazione di strumenti informatici che andrebbe potenziata così come vi è la necessità di software aggiornati che consentano di sviluppare e migliorare la rappresentazione grafica dei risultati conseguiti dall'Amministrazione.

**Prospettive di sviluppo:** A partire dal 2015 sarà possibile utilizzare pienamente la procedura informatizzata che sviluppa la programmazione dei programmi e progetti (RPP) e degli obiettivi ad essi collegati (PdO). Inserire e correlare le risorse umane e finanziarie per fornire all'Amministrazione una costante lettura dello stato d'attuazione dei programmi per eventuali modifiche e/o aggiornamenti ed infine per redigere il referto del Controllo di Gestione.

**Elenco dei principali atti formalizzati:** Piano delle Performance 2014/16 e Piano degli Obiettivi 2014; Relazione sulla Performance 2013.

Il titolare di P.O.  


## Valutazione finale della performance individuale anno 2014

### a) valutazione dell'obiettivo:

Valutazioni del Segretario Generale:

L'obiettivo assegnato ha assunto nell'anno una valenza strategica tale da diventare elemento pilota dell'intera attività dell'Ente. Le fasi prodromiche sono state svolte con impegno e con la massima dedizione ponendosi dinanzi all'attività assegnata con scrupolosa attenzione e competenza. L'obiettivo è stato raggiunto con ottimi livelli di performance.

### Valutazione di sintesi della 1<sup>a</sup> Area di Valutazione Raggiungimento Obiettivi

	Punteggio attribuito dal Dirigente	Peso attribuito all'Obiettivo (P)	Valore ponderato (V * P)
Migliorare la rendicontazione dei risultati della performance	<b>100</b>	<b>50</b>	<b>5000</b>
<b>Totale peso attribuito alla 1<sup>a</sup> Area di valutazione</b>		<b>50 %</b>	<b>___%</b>
<b>Media ponderata raggiungimento obiettivi: <math>\Sigma(Vn * Pn) / \Sigma P = 5000 / 50</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	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>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>Totale peso attribuito alla 2^ Area di Valutazione</b>			<b>25%</b>	<b>_____ %</b>
<b>Media ponderata fattori di valutazione: <math>\Sigma(Vn * Pn)/\Sigma P = 2500/25</math></b>				<b>100 B</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</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

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>Totale peso attribuito alla 3<sup>a</sup> Area di Valutazione</b>			<b>25%</b>	<b>_____ %</b>
<b>Media ponderata fattori di competenze organizzative: <math>\Sigma(Vn * Pn)/\Sigma P = 2500/25</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 <math>V = 50\% * A + 25\% * B + 25\% * C</math></b>	<b>V = 100</b>

(Fp = fattori di ponderazione applicati alle diverse aree di valutazione)

PER CONOSCENZA  
Il titolare di P.O.

IL Segretario Generale