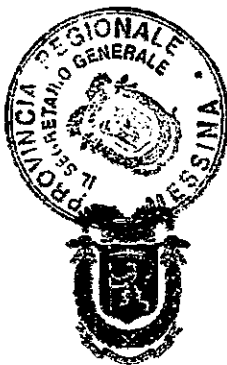


MESSINA, 11 FEB. 2015



E' copia conforme al suo originale

p. Il Segretario Generale

Però X...

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

SEGRETERIA GENERALE

Rep. Gen. N. 232 del 11/2/15

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. _____.

VORREI SOTTOSCRIVERE
Messina 02/02/2015

IL DIRIGENTE DEL SERVIZIO FINANZIARIO

Il Dirigente
del 2° D. 1° U.D.
Dott. Antonio Galasso

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° D. 1° U.D.
Dott. Antonio Galasso

PROVINCIA REGIONALE DI MESSINA
Segreteria Generale
Servizio Controllo della Performance

Scheda di valutazione finale - Anno 2014

Codice obiettivo:

Titolare di Posizione Organizzativa:

Gargotta Giovanni

dal

27/12/2013

26/12/2014

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:

Consegna degli elaborati; attivazione modulo applicativo Halley

Target:

Fatto/non fatto

Relazione di sintesi

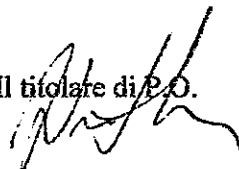
Attività svolta: Si è proceduto alla elaborazione del Piano delle Performance 2014/16 e del Piano degli Obiettivi 2014 ed alle successive proposte di modifica del PEG. Sono stati elaborati i report istruttori di monitoraggio per le valutazioni dirigenziali e della performance organizzativa 2013. E' stata 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^ Area di Valutazione Raggiungimento Obiettivi				
Obiettivo		Punteggio attribuito dal Dirigente	Peso attribuito all'Obiettivo (P)	Valore ponderato (V * P)
	Migliorare la rendicontazione dei risultati della performance	100	50	5000
Totale peso attribuito alla 1^ Area di valutazione			50 %	___ %
Media ponderata raggiungimento obiettivi: $\Sigma(Vn * Pn) / \Sigma P = 5000 / 50$				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	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
Totale peso attribuito alla 2^ Area di Valutazione			25%	%
Media ponderata fattori di valutazione: $\Sigma(Vn * Pn)/\Sigma P = 2500/25$				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	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
Totale peso attribuito alla 3^a Area di Valutazione			25%	%
Media ponderata fattori di competenze organizzative: $\Sigma(Vn * Pn) / \Sigma P = 2500/25$				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

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

PER CONOSCENZA
Il titolare di P.O.



IL Segretario Generale

