

102
MINUTA



Città Metropolitana di Messina

(Legge Regionale n. 15 del 4 Agosto 2015)

II^ Direzione

OGGETTO: Attribuzione della quota di indennità di risultato per la performance individuale spettante per l'anno 2015 al titolari di Posizione Organizzativa della III Direzione "Gestione del Personale e Servizi Informatici". – Servizio Gestione Economica del Personale.

Raccolta Generale presso la Direzione Servizi Informatici

N. 102 del 5/2/2016

IL DIRIGENTE

Vista la Determinazione n. 1443 del 19/12/2014, con cui è stata conferita la titolarità della posizione organizzativa, per il periodo di un anno, al dipendente Dott. Massimo Ranieri, Istruttore Direttivo Responsabile del Servizio "Gestione Economica del Personale";

Visto l'obiettivo assegnato per l'anno 2015 al dipendente Dott. Massimo Ranieri riguardante il *monitoraggio costi del personale, la programmazione delle spese del personale anni 2015 e pluriennale e l'attuazione armonizzazione sistema contabile (D.Lgs. 118/2011)*;

Considerato che il risultato atteso è stato pienamente raggiunto poiché lo stesso ha predisposto *l'allegato al Bilancio 2015 del costo del personale, le relazioni finanziarie per la contrattazione decentrata, la D.D. di costituzione dei fondi anno 2015, ricompilazione delle tabelle finanziarie al fine di attualizzarle nel rispetto del nuovo sistema di armonizzazione contabile*, 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 riferite all'anno 2015, compilate dall'Istruttore Direttivo sopra citato, 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 Dirigente 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 31/3/1999, 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 suddetto dipendente 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 dipendente Dott. Massimo Ranieri, Istruttore Direttivo Responsabile del Servizio "Gestione Economica del Personale" il 100% (centopercento) dell'indennità di risultato della performance individuale riferita alla posizione organizzativa in godimento per l'anno 2015, pari ad euro 640,00 lorde;

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 2015;

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

5)-Trasmettere copia del presente atto:

- al Segretario Generale;
- 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 dipendenti interessato.

Allegati: modello V3 – scheda di valutazione finale anno 2015.


Il Dirigente Della II Direzione
Avv. A. Calabrò



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.

Il Dirigente Della II Direzione
Avv. A. Calabro

Li _____



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 640,00 imputata al Cap. 351/2015, impegno n. 1196/2015.

Il Dirigente Della II Direzione
Avv. A. Calabro



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 Dirigente Della II Direzione
Avv. A. Calabro



Città Metropolitana di Messina

Legge Regionale n. 15 del 4 agosto 2015

III Direzione "Gestione del personale e servizi informatici" Servizio Gestione Economica del Personale

Scheda di valutazione finale - Anno 2015

Codice obiettivo

333

Titolare di Posizione Organizzativa:

Ranieri Massimo

dal

01/01/2015

31/12/2015

Descrizione dell'obiettivo: Monitoraggio costi del personale – Programmazione delle spese del personale anni 2015 e pluriennale – adeguamenti fiscali sistema Halley (adeguamenti e controlli) – Attuazione armonizzazione sistema contabile (Dlgs.118/2011).

Indicatore di risultato:

**Risultanze contabili come da redigendo consuntivo 2015
determinazioni di costituzione dei fondi ris.decentrate anno 2015 – atti
contabili presso Ufficio stipendi**

Target:

31/12/2015

Relazione di sintesi

Attività svolta:

Si è proceduto alla elaborazione dell'allegato al personale per l'anno 2015, nel rispetto della vigente normativa che impone il contenimento della spesa del personale rispetto alla media del triennio 2011/2013 e nel rispetto che contenimento dei costi della contrattazione decentrata (storicizzazione delle riduzioni intervenute nell'anno 2014 rispetto alla costituzione dei fondi risorse decentrate anno 2015). Si è, inoltre, proceduto ad un attento monitoraggio dei costi del personale anche per far fronte al piano di riduzione della spesa del personale adottato dall'Amministrazione mediante dichiarazione di esubero per motivi finanziari. – Si è proceduto alla attualizzazione e verifica dei dati già inseriti nel programma halley nel rispetto della normativa fiscale vigente – Si è proceduto alla ricompilazione delle tabelle finanziarie del software stipendi al fine di attualizzarle nel rispetto del nuovo sistema di armonizzazione contabile.

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

Prospettive di sviluppo:

Elenco dei principali atti formalizzati:

Determinazioni dirigenziale di costituzione dei fondi – Allegato al Bilanci 2015 del costo del personale .
relazioni finanziarie per la contrattazione decentrata -

Il titolare di P.O.

Valutazione finale della performance individuale anno 2015

a) valutazione dell'obiettivo:

Valutazioni del Dirigente:

Valutazione positiva sia per il pieno raggiungimento dell'obiettivo, sia per la professionalità dimostrata.

Valutazione di sintesi della 1^ Area di Valutazione Raggiungimento Obiettivi			
<i>Obiettivo</i>	<i>Punteggio attribuito dal Dirigente</i>	<i>Peso attribuito all'Obiettivo (P)</i>	<i>Valore ponderato (V * P)</i>
Monitoraggio costi del personale – Programmazione delle spese del personale anni 2015 e pluriennale – adeguamenti fiscali sistema Halley (adeguamenti e controlli) – Attuazione armonizzazione sistema contabile (Dlgs.118/2011).	100	50	5000
Totale peso attribuito alla 1^ Area di valutazione		50%	5000%
Media ponderata raggiungimento obiettivi: $\Sigma(Vn * Pn)/\Sigma P =$			50A

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%	2500%
Media ponderata fattori di valutazione: $\Sigma(Vn * Pn)/\Sigma P =$				25B

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%	2500%
Media ponderata fattori di competenze organizzative: $\Sigma(Vn * Pn)/\Sigma P =$				25C

Valutazione di sintesi	
Aree di valutazione	Valutazione
1 ^a Area di valutazione: Raggiungimento obiettivi	A =50
2 ^a Area di valutazione: Qualità del contributo individuale	B =25
3 ^a Area di valutazione: Comportamenti organizzativi	C =25
Valutazione totale $V = Fp_{__} * A + Fp_{__} * B + Fp_{__} * C$	V=100

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

PER CONOSCENZA
Il titolare di P.O.

IL DIRIGENTE