

COPPISTA 113
L 08/02/2016



Città Metropolitana di Messina

(Legge Regionale n. 15 del 4 Agosto 2015)

IV Direzione – Servizi Tecnici Generali

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

Raccolta Generale presso la Direzione Servizi Informatici

N. 118 del 16/02/2016

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 Giacomo Lucà, Istruttore Direttivo Responsabile del Servizio "Informatico";

Visto l'obiettivo assegnato per l'anno 2015 al dipendente sig. Giacomo Lucà riguardante *"l'ottimizzazione della gestione della rete e delle attrezzature informatiche, nonché la verifica e supporto nella gestione degli applicativi in dotazione agli uffici dell'Ente"* ;

Considerato che il risultato atteso è stato pienamente raggiunto poiché lo stesso ha fornito *"costante supporto informatico a tutti gli uffici dell'ente, eliminando le criticità correlate sia all'hardware che al software, provvedendo, nel contempo, all'acquisto su Consip o ME.PA. di attrezzature e software necessari, oltre agli adempimenti connessi ai contratti di assistenza e manutenzione degli stessi e al monitoraggio del sistema telefonico dell'Ente e degli Istituti scolastici per il contenimento delle spese"*, 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 2015, compilata 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 31/03/1999, 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 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;

DETERMINA

1)- Attribuire - per quanto espresso in narrativa e che qui deve intendersi integralmente riportato, al dipendente Giacomo Lucà, Istruttore Direttivo Responsabile del Servizio "Informatico" 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;

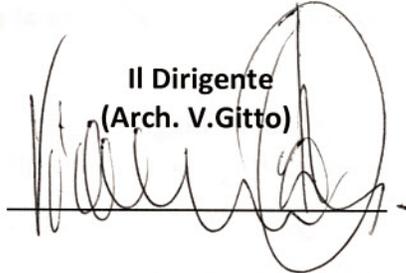
4)- Dare atto che il presente provvedimento è esecutivo a norma di legge;

5)-Trasmettere copia del presente atto:

- al Sindaco Metropolitano;
- 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";
- ai dipendenti interessati.

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

**Il Dirigente
(Arch. V. Gitto)**



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
(Arch. V. Gitto)

Li 08.02.2016

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.,

LA SPESA TROVA COPERTURA FINANZIARIA
SUI CAPITOLI DEL FONDO RISORSE SI ATTESTA
DECENTRATE DIPENDENTI ANNO 2015 DI CUI 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 12/02/2016 Il Funzionari

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 Dirigente

Il Dirigente del Servizio Finanziario



CITTA' METROPOLITANA DI MESSINA

(Legge regionale n.15 del 4.8.2015)

III Direzione "Gestione del personale e Servizi Informatici"

"Servizio Informatico"

Scheda di valutazione finale - Anno 2015

Codice obiettivo

334

Titolare di Posizione Organizzativa:

Lucà Giacomo

dal

27/12/2014

31/12/2015

Descrizione dell'obiettivo:

Ottimizzazione delle gestione della rete e delle attrezzature informatiche. Verifica e supporto nella gestione degli applicativi in dotazione agli uffici dell'Ente.

Indicatore di risultato:

Relazione su servizi interni utilizzati e informazioni pubblicate

Target:

31/12/2015

Relazione di sintesi

Attività svolta: Il raggiungimento dell'obiettivo assegnato ha richiesto interventi sia sulle infrastrutture che sugli applicativi. Pertanto, è stato propedeuticamente necessario provvedere alla sostituzione delle apparecchiature di rete e all'aggiornamento dei relativi software di base, che avevano abbondantemente superato il normale ciclo di obsolescenza programmata, risultando non solo inadeguati ai nuovi servizi da avviare, ma statisticamente molto esposti a malfunzionamenti, ovvero "crash" di sistema. A questa prima fase è seguita la relativa configurazione, compresi quella dei software preposti alla sicurezza, e la trasmigrazione di dati e procedure dal vecchio sistema: operazioni, che per non penalizzare l'attività dell'ente, sono state ultimate in orari e/o giorni in cui gli uffici normalmente non sono operativi, sfruttando molto spesso anche collegamenti da remoto. Successivamente sono state installate le nuove procedure sia sui server che sui vari client preposti all'utilizzo. In questa ottica è stato avviato il sistema di "flusso documentale", diventato un potente strumento al servizio della trasparenza. Nuove funzionalità sono state aggiunte al sistema Halley di contabilità, cui compete a questo Servizio il costante monitoraggio e l'installazione degli aggiornamenti. Infine, per il Servizio URP è stato creato un software per la gestione di "customer satisfaction" relativamente alla "Galleria d'Arte Moderna" e l'"Enoteca di S.Placido".

Con i fondi assegnati al PEG si è proceduto anche all'acquisto di parecchie attrezzature informatiche, in sostituzione di unità non riparabili o assolutamente obsolete.

Naturalmente sono rimasti invariati tutti gli altri servizi di supporto sistemistico agli uffici, oltre alla manutenzione tecnica dell'hardware ritenuto ancora funzionale e alla gestione della telefonia dell'Ente e degli istituti scolastici di competenza.

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

Prospettive di sviluppo: La nuova struttura è stata creata nella prospettiva di poter sostenere, con adeguamenti relativamente poco rilevanti e altrettanto poco gravosi finanziariamente, le nuove funzionalità anticipate nell'ambito della digitalizzazione della P.A.

Elenco dei principali atti formalizzati: Sono state esitate tutte le determine di affidamento e/o acquisto su Consip o Mepa di attrezzature e software necessari, oltre ovviamente alle determine relative ai contratti di assistenza e manutenzione degli stessi. Rientrando nei compiti del Servizio anche la gestione amministrativa del servizio telefonia dell'Ente e degli istituti scolastici di pertinenza, anche gli atti relativi al pagamento di bollette e canoni telefonici e affidamenti di servizi come cablaggi o ampliamenti di rete sono stati qui prodotti.

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^a Area di Valutazione Raggiungimento Obiettivi			
<i>Obiettivo</i>	<i>Punteggio attribuito dal Dirigente (in %)</i>	<i>Peso attribuito all'Obiettivo (P)</i>	<i>Valore ponderato (V * P)</i>
Gestione della rete e delle attrezzature informatiche e degli applicativi in dotazione agli Uffici dell'Ente.	100	50	5000
Totale peso attribuito alla 1^a Area di valutazione = 50%	Totale	50%	5000%
Media ponderata raggiungimento obiettivi: $\Sigma(V_n * P_n) / \Sigma P =$			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^a Area di valutazione			
Fattori di valutazione	<i>Valutazione del Dirigente (in %)</i>	<i>Peso attribuito ai fattori (P)</i>	<i>Valore ponderato (V * P)</i>
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: $\Sigma(Vn * Pn) / \Sigma P =$				25 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 (in %)	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^ Area di Valutazione = 25%		Totale	25%	2500%
Media ponderata fattori di competenze organizzative: $\Sigma(Vn * Pn) / \Sigma P =$				25 C

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

IL DIRIGENTE

PER CONOSCENZA

Il titolare di P.O.

