



Città Metropolitana di Messina

(Legge Regionale n. 15 del 4 Agosto 2015)

I^a Direzione – Affari Generali, Legali e del Personale

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" Dott. Felice Sparacino.

PROPOSTA DI DETERMINA N. 133 DEL 11.02.16

Raccolta Generale presso la Direzione Servizi Informatici

N. 117 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 Dott. Felice Sparacino, Istruttore Direttivo Responsabile del Servizio "Gestione Giuridica del Personale".

Visto l'obiettivo assegnato per l'anno 2015 al dipendente Dott. Felice Sparacino riguardante la *riorganizzazione della struttura organizzativa: atto di indirizzo del Commissario Straordinario n.482/15 per la semplificazione e riduzione dei profili professionali, eccedenze di personale, previsione cessazione dipendenti*;

Considerato che il risultato atteso è stato pienamente raggiunto poiché lo stesso ha predisposto le *Deliberazione per la ricognizione per l'anno 2015 delle eccedenze di personale e aggiornamento programma triennale fabbisogno del personale 2015, semplificazione e riduzione dei profili professionali, dichiarazione di eccedenze di personale per ragioni finanziarie*, 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;

Viste le schede V3 di valutazione finale riferite all'anno 2015, compilate dagli Istruttori Direttivi sopra citati, che, in copia, vengono allegate 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 2013 parte normativa, ed economica 2015, 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 dipendente dott. Felice Sparacino 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 Dott. Felice Sparacino, Istruttore Direttivo Responsabile del Servizio "Gestione Giuridica del Personale" 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 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;

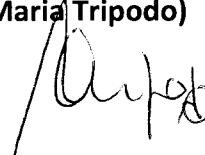
4)- Dare atto che il presente provvedimento è esecutivo a norma di legge;

5)-Trasmettere copia 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";
- al dipendente interessato

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

Il Dirigente
(Avv. Anna Maria Tripodo)



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

(Avv. Anna Maria Tripodo)

Li 10/2/2016

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.,

SI ATTESTA
LA SPESA TROVA COPERTURA FINANZIARIA SUL CAP. DEL FONDO RISORSE
DECENTRATE DIPENDENTI ANNO 2015 DI CUI AL F.P.V. 2016
la copertura finanziaria della spesa di Euro _____ imputata al Cap.

_____, impegno n. _____

Messina 12-02-2016 Il Funzionario
2° DIR. SERVIZI FINANZIARI
UFFICIO IMPEGNI
VISTO PRESO NOTA

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 Dirigente

Il Dirigente del Servizio Finanziario

Città Metropolitana di Messina

Legge Regionale n.15 del 4 agosto 2015

III^a Direzione "Gestione del Personale e Servizi Informatici"

Servizio Gestione Giuridica del Personale

Scheda di valutazione finale - Anno 2015

Codice obiettivo

331GS

Titolare di Posizione Organizzativa:

Dott. Felice Sparacino

dal

27/12/2014

31/01/2016

Descrizione dell'obiettivo:

Riorganizzazione della Struttura Organizzativa: Atto di Indirizzo del Commissario Straordinario n°482/15 GAB del 13/02/2015 per la semplificazione e riduzione dei profili professionali; Eccedenze di personale "previsione cessazione dipendenti.

Indicatore di risultato:

Emanazione atti organizzativi

Target:

31/12/2015

Relazione di sintesi

Attività svolta:

Predisposizione atti propedeutici ed istruttori connessi e consequenziali alle Deliberazioni:

- N°168/G del 28/06/2015 di "Ricognizione per l'anno 2015 delle eccedenze di personale e aggiornamento programma triennale fabbisogno del personale 2015";
- N°46/G del 17/02/2015 di "Semplificazione e riduzione dei profili professionali" in attuazione della quale l'Ufficio ha prodotto n°17 cambi profilo con relativi atti;
- N°89/G del 31/03/2015 "Dichiarazione eccedenza di personale per ragioni finanziarie ai sensi dell'art.2 comma 14 del D.L. 95/12 convertito in Legge 135/2012 e ss.mm.ii." in rispondenza della quale l'ufficio ha attuato le procedure per n°28 prepensionamenti riguardo ai termini di preavviso

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

Prospettive di sviluppo:

Deliberazione n°89/G del 31/03/2015 "Dichiarazione eccedenza di personale per ragioni finanziarie ai sensi dell'art.2 comma 14 del D.L. 95/12 convertito in Legge 135/2012 e ss.mm.ii." in rispondenza della quale l'ufficio ha attuato le procedure per n°28 prepensionamenti riguardo ai tempi di preavviso

Elenco dei principali atti formalizzati:

- Delibera n°168/G del 28/06/2015 di "Ricognizione per l'anno 2015 delle eccedenze di personale e aggiornamento programma triennale fabbisogno del personale 2015";
- Delibera n°46/G del 17/02/2015 di "Semplificazione e riduzione dei profili professionali";
- Delibera n°89/G del 31/03/2015 di "Dichiarazione eccedenze di personale per ragioni finanziarie ai sensi dell'art.2 comma 14 del D.L. 95/12 convertito in Legge 135/2012 e ss.mm.ii."

Il titolare di P.O.

Felice Sparacino

Valutazione finale della performance individuale anno 2014

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				
Obiettivo		Punteggio attribuito dal Dirigente	Peso attribuito all'Obiettivo (P)	Valore ponderato (V * P)
	Riorganizzazione struttura organizzativa: fabbisogno del personale ed atti connessi.	100	50	5000
Totale peso attribuito alla 1^ Area di valutazione			50%	5000%
Media ponderata raggiungimento obiettivi: $\Sigma(Vn * Pn) / \Sigma P =$				50 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

7

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: $\Sigma(Vn * Pn)/\Sigma P =$				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.

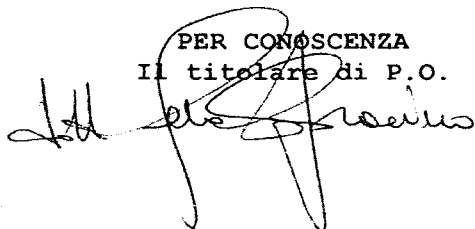
Ai diversi fattori è associata una diversa ponderazione, rappresentativa dell'importanza che ad essi si attribuisce per un totale di punteggio teorico massimo del 25 % del punteggio totale massimo attribuibile per la valutazione della performance individuale.

Valutazione di sintesi 3° Area di valutazione				
Fattori di valutazione		Valutazione del Dirigente	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: $\Sigma(Vn * Pn)/\Sigma P =$				25 C

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
