



CITTA' METROPOLITANA DI MESSINA

SEGRETERIA GENERALE

OGGETTO: Attribuzione della quota di indennità di risultato per la performance individuale spettante per l'anno 2016 al sig. Giovanni Gargotta, Responsabile del Servizio "Controllo della Performance" del Segretario Generale e titolare della relativa Posizione Organizzativa.

Raccolta Generale presso la Direzione Servizi Informatici

Proposta n. 444 del 12/04/2017

Determinazione N. 386 del 18/04/2017

IL SEGRETARIO GENERALE

Vista la Determinazione del Segretario Generale n. 1434 del 19/12/2014, con la quale, tra gli altri, è stata conferita la titolarità della posizione organizzativa, per il periodo di un anno, a far data 27/12/2014, al Sig. Giovanni Gargotta, Istruttore Direttivo Amministrativo Responsabile del Servizio "Controllo della Performance";

Vista la Determinazione del Segretario Generale n. 1525 del 28/12/2015 di proroga della titolarità della posizione organizzativa del Servizio "Controllo della Performance" fino al 31/01/2016;

Vista la Determinazione del Segretario Generale n. 192 dell'1 marzo 2016, con la quale, tra gli altri, è stata conferita la titolarità della posizione organizzativa, per il periodo di un anno, a far data 01/03/2016, a Sig. Giovanni Gargotta, Istruttore Direttivo Amministrativo Responsabile del Servizio "Controllo della Performance";

Visto l'obiettivo assegnato per l'anno 2016 al predetto dipendente, riguardante " Verifica dei sistemi di valutazione e degli altri documenti del ciclo della performance al fine di un efficace adeguamento alla nuova struttura dell'Ente. Sviluppo del sistema di rilevazione della qualità e delle attività dei servizi. Sviluppare programmi formativi per la conoscenza de processi di cambiamento della P.A.";

Considerato che il risultato atteso è stato pienamente raggiunto poiché lo stesso ha predisposto: Parte generale del DUP (dati e linee strategiche inseriti nel sistema Halley); Predisposizione della parte generale della Relazione di inizio mandato, sottoscritta dal Sindaco Metropolitano il 22/09/16; Ricognizione degli atti d'indirizzo, Piano della performance e Piano degli obiettivi, decreto sindacale n. 176/2016; Approvazione del Sistema di valutazione della performance del Comparto, decreto sindacale n. 207/2016; Definizione in sede concertativa del Sistema di valutazione per l'area della dirigenza, conclusa il 27/12/2016; Approvazione degli standard di qualità, deliberazione n. 12/CG/2016; Rilevazione dei servizi anno 2015, decreto

sindacale n.89/2016;Piano della formazione 2016 e report formazione 2015, deliberazione n.87/CG/2016.

Visto il Sistema permanente di valutazione Area del personale non dirigenziale, approvato con deliberazione n.151/CG del 31/12/2013, modificato con Decreto Sindacale n. 207 del 29 Dicembre 2016;

Vista la scheda V3 di valutazione finale riferita al periodo che va dall'1 gennaio 2016 al 31 gennaio 2016 e dall'1 marzo 2016 al 31 dicembre 2016, 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 il periodo che va dall'1 gennaio 2016 al 31 gennaio 2016 e dall'1 marzo 2016 al 31 dicembre 2016;

Rilevato che la spesa trova copertura nel fondo "risorse decentrate personale area non dirigenziale" relativo all'anno 2016;

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 2016 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 il periodo che va dall'1 gennaio 2016 al 31 gennaio 2016 e dall'1 marzo 2016 al 31 dicembre 2016;

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 2016;

3)- **Dare atto** che la relativa spesa trova copertura finanziaria nel "Fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane" relativo all'anno 2016;

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, alle Direzioni:

- "Affari generali, legali e del personale – Servizio Gestione giuridica del personale";
- "Affari finanziari e tributari – Servizio Gestione economica del personale".
- Al Servizio Controllo della performance;
- nonché al dipendente interessato.

Allegati: Scheda di valutazione finale per il periodo che va dall'1 gennaio 2016 al 31 gennaio 2016 e dall'1 marzo 2016 al 31 dicembre 2016;

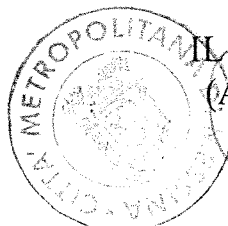


IL SEGRETARIO GENERALE
(Avv. Maria Angela Gaponetti)

UFFICIO DEL SEGRETARIO GENERALE
CITTÀ METROPOLITANA DI MESSINA
VIA CANTÙ, 10 - 98100 MESSINA (ME)
TEL. 090 4941111 - FAX 090 4941112
E-MAIL: segreteria@comune.messina.it

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, 10.4.2014



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. _____.

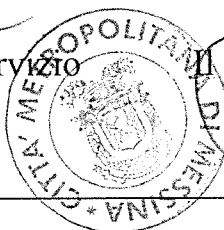
2° DIR. SERVIZI FINANZIARI
UFFICIO IMPEGNI
VISTO PRESO NOTA
Messina 18/04/2014 Il Funzionario

IL DIRIGENTE DEL SERVIZIO FINANZIARIO
Dott.ssa Anna Maria TRIPODO

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

Dott.ssa Anna Maria TRIPODO



CITTA' METROPOLITANA DI MESSINA

(Legge regionale n. 15 del 4.8.2015)

SEGRETERIA GENERALE

Posizione Organizzativa: Servizio Controllo della Performance

Scheda di valutazione finale - Anno 2016

Titolare di Posizione Organizzativa:

Gargotta Giovanni

dall'01/01/2016 al 31/01/2016

e

dall'01/02/2016 al 31/12/2016

Descrizione dell'obiettivo: Verifica dei sistemi di valutazione e degli altri documenti del ciclo della performance al fine di un efficace adeguamento alla nuova struttura dell'Ente. Sviluppo del sistema di rilevazione della qualità e delle attività dei servizi. Sviluppare programmi formativi per la conoscenza dei processi di cambiamento della P.A. Risultati attesi: Linee generali per la Programmazione Strategica. Sistemi di valutazione della performance Piano di formazione. Sviluppo ed aggiornamento dei procedimenti amministrativi. Sviluppo e aggiornamento della mappatura dei servizi.

Indicatore di risultato:

Atti e provvedimenti

Target:

31/12/2016

Relazione di sintesi

Attività svolta: Predisposizione, con il concorso di tutta la struttura amministrativa dell'Ente, della Parte generale del Documento Unico di Programmazione con la individuazione delle linee strategiche e le azioni da realizzarsi con l'indicazione dei target attesi e degli indicatori per misurarne l'efficacia e l'impatto ai fini del successivo controllo strategico.

Attività per la stesura della Relazione di inizio mandato del Sindaco Metropolitano, parte relativa all'Analisi del Contesto Esterno ed Interno, e la rilevazione delle strategie in rapporto alle funzioni di ogni Direzione. Ricognizione degli atti d'indirizzo degli organi di vertice politico e predisposizione del Piano della Performance e degli Obiettivi per l'anno 2016.

Predisposizione degli atti per la verifica ed aggiornamento dei Sistemi di valutazione della Dirigenza e del Comparto con interfaccia il NIV, la Conferenza dei Dirigenti e le OO.SS. in sede concertativa.

Monitoraggio e rilevazione della qualità dei servizi erogati nell'anno 2015 ed avvio del procedimento per l'aggiornamento dell'elenco dei servizi e degli standard di qualità, con il coinvolgimento delle Direzioni. Gli obiettivi di qualità unitamente alla rilevazione del gradimento degli utenti sono stati inseriti nel Piano della Performance.

In fase istruttoria per la verifica dei tempi procedurali ed a seguito della riorganizzazione dell'Ente si è concordato, con il Servizio Trasparenza, un nuovo modello di rilevazione delle attività procedurali. Il rispetto dei tempi procedurali si rileva da quanto pubblicato in Amministrazione Trasparente dagli Uffici competenti.

Il Piano formativo ha consentito all'Ente di sviluppare, utilizzando pochissime risorse finanziarie, un'attività formativa, in gran parte in house, importante, focalizzata soprattutto sul nuovo codice degli appalti, sulla prevenzione della corruzione e della trasparenza, sull'armonizzazione contabile.

Cause di eventuali scostamenti, aspetti critici e loro conseguenze sull'obiettivo: sulla tempistica dell'obiettivo hanno pesato l'incertezza normativa che ha caratterizzato l'istituzione della Città Metropolitana ed i tempi di approvazione del bilancio.

Prospettive di sviluppo: Le modifiche intervenute nei sistemi di valutazione consentono di semplificare le procedure di valutazione; La definizione di linee strategiche ed indicatori di impatto permetteranno lo sviluppo del controllo strategico. Possibilità di estendere i servizi mappati e di rafforzare il sistema di customer satisfaction.

Elenco dei principali atti formalizzati: Parte generale del DUP (dati e linee strategiche inseriti nel sistema Halley); Predisposizione della parte generale della Relazione di inizio mandato, sottoscritta dal Sindaco Metropolitano il 22/09/16; Ricognizione degli atti d'indirizzo, Piano della performance e Piano degli obiettivi, decreto sindacale n.176/2016; Approvazione del Sistema di valutazione della performance del Comparto, decreto sindacale n.207/2016; Definizione in sede concertativa del Sistema di valutazione per l'area della dirigenza, conclusa il 27/12/2016; Approvazione degli standard di qualità, deliberazione n.12/CG/2016; Rilevazione dei servizi anno 2015, decreto sindacale n.89/2016; Piano della formazione 2016 e report formazione 2015, deliberazione n.87/CG/2016.

Il titolare di P.O.

Valutazione finale della performance individuale anno 2016

a) Valutazione dell'obiettivo:

Valutazioni del Dirigente:

L'attività svolta nell'anno 2016, connessa al raggiungimento degli obiettivi assegnati al Servizio è stata espletata con professionalità e costante competenza in coerenza con gli indirizzi assunti. Ha dimostrato una ottima capacità di affianca mento alla direzione complessiva nella predisposizione degli strumenti strategici assolvendo alle funzioni di sintesi in materia di pianificazione e controllo . Merita apprezzamento la profusa capacità di accompagnare i processi di valutazione e di verifica fornendo ai dirigenti e responsabili gli elementi di ausilio nella formulazione dei referti. Assolve con professionalità le attività connesse alla struttura tecnica di supporto al NIV. Complessivamente ottimi i risultati raggiunti.

Valutazione di sintesi della 1^ Area di Valutazione Raggiungimento Obiettivi				
Obiettivo		Punteggio attribuito dal Dirigente (da 0 a 100)	Peso attribuito all'Obiettivo (P)	Valore ponderato (V * P)
	Verifica dei sistemi di valutazione e degli altri documenti del ciclo della performance al fine di un efficace adeguamento alla nuova struttura dell'Ente. Sviluppo del sistema di rilevazione della qualità e delle attività dei servizi. Sviluppare programmi formativi per la conoscenza de processi di cambiamento della P.A.	100	50	5000
Totale peso attribuito alla 1^ Area di valutazione = 50%		Totale	50	5000
Media ponderata raggiungimento obiettivi: $\Sigma(V_n * P_n)/\Sigma P =$				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 (da 0 a 100)	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
Peso attribuito alla 2ª Area di Valutazione = 25%		Totale	25	2500
Media ponderata fattori di valutazione: $\Sigma(Vn * Pn)/\Sigma P =$				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.

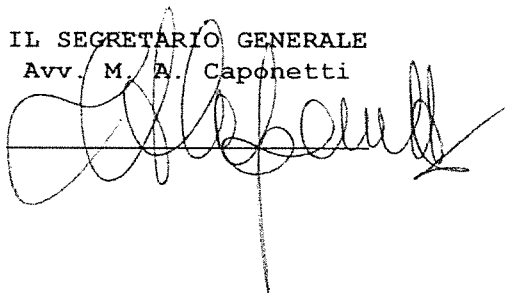
Ai diversi fattori è associata una diversa ponderazione, rappresentativa dell'importanza che ad essi si attribuisce per un totale di punteggio teorico massimo del 25 % del punteggio totale massimo attribuibile per la valutazione della performance individuale.

Valutazione di sintesi 3ª Area di valutazione				
Fattori di valutazione		Valutazione del Dirigente (da 0 a 100)	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^a Area di Valutazione = 25%		Totale	25	2500
Media ponderata fattori di competenze organizzative: $\Sigma(Vn * Pn)/\Sigma P =$				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 $V = (50\% * 100) + (25\% * 100) + (25\% * 100)$	V = 100

IL SEGRETARIO GENERALE
Avv. M. A. Caponetti



PER CONOSCENZA

Il titolare di P.O.

