



CITTA' METROPOLITANA DI MESSINA

V Direzione Sviluppo Economico e Politiche Sociali

Segreteria

Proposta n. 801 del 06-07-2017 Determinazione n. 757 del 12-07-2017

oggetto: Attribuzione della quota di indennità di risultato per la performance individuale spettante per l'anno 2016 al titolare della Posizione Organizzativa Servizio Politiche Sociali, Dott.ssa Irene Calabrò.

IL DIRIGENTE

Vista la DD. n. 1505 del 24/12/2015 con cui è stata prorogata fino al 31.01.2016 la titolarità della posizione organizzativa alla dipendente Dott.ssa Irene Calabrò, Istruttore Direttivo Sociale Responsabile del Servizio Politiche Sociali della V° Direzione;

Vista la DD n. 247 del 09/03/2016 con cui, in esito a procedura d'esame, è stata conferita al nominato funzionario la titolarità della posizione organizzativa Servizio Politiche Sociali per il periodo di un anno;

Considerato che i risultati attesi sono stati pienamente raggiunti con efficacia ed efficienza;

Visto il Sistema permanente di Valutazione dell'Area del personale non dirigenziale, approvato con la deliberazione n. 151 CG del 31.12.2013;

Vista la scheda V3 di valutazione finale riferita all'anno 2016 compilata dall'Istruttore Direttivo sopra citato, che, in copia viene allegata al presente provvedimento per farne parte integrante e sostanziale;

Vista la valutazione fatta dal Dirigente e controfirmata per conoscenza e accettazione;

Preso atto che il grado di raggiungimento dell'obiettivo è del 100% e che la valutazione da parte del Dirigente corrisponde ad una quota del 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 dell'art. 9 del vigente CCDI per procedere alla liquidazione dell'indennità di risultato della performance individuale in favore della predetta dipendente per l'anno 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;

Visto il Regolamento di Contabilità dell'Ente;

Visto il vigente Regolamento dell'Area delle Posizioni Organizzative dell'Ente;

Visto il vigente Contratto Collettivo Integrativo per il personale dell'Area non dirigenziale di questo Ente;

Visto lo Statuto dell'Ente;

D E T E R M I N A

ATTRIBUIRE, per quanto espresso in narrativa e che qui s'intende integralmente riportato, alla Dott.ssa Irene Calabrò, Responsabile del Servizio Politiche Sociali e titolare P.O. il 100% dell'indennità di risultato della performance individuale riferita alla Posizione Organizzativa in godimento per l'anno 2016;

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;

DARE ATTO che la relativa spesa trova copertura finanziaria nel fondo "risorse decentrate personale area non dirigenziale" - anno 2016;

DARE ATTO che il presente provvedimento è esecutivo ai sensi di legge;

TRASMETTERE copia del presente provvedimento

- all'Ufficio Albo Pretorio
- Al Sig. Sindaco Metropolitan
- Al Sig. Commissario Straordinario
- Al Sig. Segretario Generale;
- Al Servizio Gestione economica del personale della II Direzione;
- Al Servizio Gestione Giuridica del personale della I Direzione;
- Al Servizio Controllo della Performance;
- Al Dipendente interessato

Si allega: Scheda di valutazione 2016

Il Dirigente
(Avv. Anna Maria Tripodo)



In merito alla presente determinazione dirigenziale, ai sensi dell'art. 5 del Regolamento sui controlli interni approvato con deliberazione n.26/CC del 21.3.2014, si esprime parere di regolarità tecnico amministrativa

favorevole

Messina,

27/6/2017

IL DIRIGENTE

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, della L. 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. 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 *12-07-17* Il Funzionario

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 lett.a) punto 2 del D.L. 78/2009)

Il Responsabile del Servizio

IL DIRIGENTE

IL DIRIGENTE SERV. FINANZIARIO


CITTA' METROPOLITANA DI MESSINA

(Legge regionale n.15 del 4.8.2015)

Direzione V Sviluppo Economico e Politiche Sociali
Posizione Organizzativa: Servizio POLITICHE SOCIALI
Scheda di valutazione finale - Anno 2016

Titolare di Posizione Organizzativa:

CALABRO' IRENE

dal

01.01.2016 *

31.12.2016

* incarico fino al 31.1.2016 (DD 1505 del 24.12.2015); resp.procedim. (DD n. 100 del 04.2.2016) - reincarico DD.n.247 del 09.3.2016

Descrizione dell'obiettivo:

Programmazione e coordinamento degli interventi nel campo delle politiche sociali.
 Monitoraggio delle attività di competenza al fine di assicurare l'efficienza e l'efficacia dei servizi erogati a favore degli studenti con disabilità psico-fisico-sensoriali.

Indicatore di risultato:

Presentazione reports sulle attività svolte e sul monitoraggio della gestione socio-assistenziale

Target:

31.12.2016

Relazione di sintesi
Attività svolta:

Le attività di programmazione, organizzazione e coordinamento degli interventi nel campo delle politiche sociali sono state effettuate senza soluzione di continuità dal precedente anno in quanto la scrivente era già incaricata (con delega funzioni Dir.) quale responsabile del medesimo servizio P.O.
 Il monitoraggio ha riguardato tutti i servizi socio-assistenziali per il diritto allo studio degli alunni con disabilità neuro-psico-motorie e sensoriali : l'assistenza all'autonomia e comunicazione agli alunni con gravi handicaps; i servizi di assistenza a convitto o semiconvitto presso Istituti specializzati per ciechi e per sordi; il servizio di trasporto ed il servizio di assistenza igienico personale per gli studenti disabili delle Scuole Superiori .
 Sono stati effettuati sondaggi di customer satisfaction per i servizi socio-assistenziali nelle Scuole superiori, mediante questionari alle famiglie ed ai Docenti referenti H.

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

nessuno scostamento e pertanto nessuna conseguenza sul raggiungimento dell'obiettivo prefissato.

Prospettive di sviluppo:

Nell'ipotesi di assegnazione di congrue risorse finanziarie i servizi suindicati potrebbero andare a regime e consentire quindi una programmazione di più ampio respiro (per un biennio o triennio) lasciando quindi maggiore spazio alle verifiche di customer satisfaction , di efficienza /efficacia (che certamente sono condizionate dalla frammentazione dei periodi di servizio) ma anche ad altri interventi nel'ambito delle politiche sociali.

Elenco dei principali atti formalizzati:

vedansi elenchi allegati, relazioni, report e note.

Il titolare di P.O.

Valutazione finale della performance individuale anno 2016

a) Valutazione dell'obiettivo:

Valutazioni del Dirigente:

Gli obiettivi affidati sono stati efficacemente perseguiti e raggiunti con la massima efficienza

Valutazione di sintesi della 1^ Area di Valutazione Raggiungimento Obiettivi			
<i>Obiettivo</i>	<i>Punteggio attribuito dal Dirigente (da 0 a 100)</i>	<i>Peso attribuito all'Obiettivo (P)</i>	<i>Valore ponderato (V * P)</i>
	100	100	10000
Totale peso attribuito alla 1^ Area di valutazione = 50%	Totale	100	10000
Media ponderata raggiungimento obiettivi: $\Sigma(Vn * Pn)/\Sigma P =$			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		<i>Valutazione del Dirigente (da 0 a 100)</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: $\Sigma(Vn * Pn)/\Sigma P =$				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.

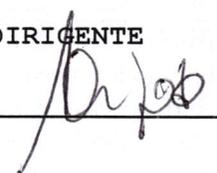
Ai diversi fattori è associata una diversa ponderazione, rappresentativa dell'importanza che ad essi si attribuisce per un totale di punteggio teorico massimo del 25 % del punteggio totale massimo attribuibile per la valutazione della performance individuale.

Valutazione di sintesi 3° Area di valutazione			
Fattori di valutazione	Valutazione del Dirigente (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: $\Sigma(Vn * Pn)/\Sigma P =$				100C

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

IL DIRIGENTE



PER CONOSCENZA

Il titolare di P.O.

