



Città Metropolitana di Messina

Proposta di determinazione n. 1637 del 24/04/2023

RACCOLTA GENERALE PRESSO LA DIREZIONE SERVIZI INFORMATICI

DETERMINAZIONE DIRIGENZIALE N. 1447 del 24/04/2023

Segreteria Generale

OGGETTO:Attribuzione della quota di indennità di risultato per la performance individuale spettante per l'anno 2021 al Geom. Antonino Triolo, nella qualità di Comandante della Polizia Metropolitana e titolare della relativa Posizione Organizzativa.

IL SEGRETARIO GENERALE

Premesso che con Decreto Sindacale n. 297 del 18.12.2020 è stato prorogato fino al 31.12.2021, l'incarico di posizione organizzativa, già assegnato al Geom. Antonino Triolo, nella qualità di Comandante della Polizia Metropolitana, con D.S. 239 del 20.12.2019;

CHE la Polizia Metropolitana, nell'ambito della macrostruttura organizzativa dell'Ente, è inquadrata nelle competenze dirette dell'organo politico di vertice;

PRESO ATTO che il Geom. Antonino Triolo per l'anno 2021 ha avuto assegnati i seguenti obiettivi di performance individuale:

obiettivo n. 36 : Controlli Amministrativi

- Controlli amministrativi finalizzati all'accertamento dell'evasione del COSAP

Obiettivo n. 37: Tutela ambientale

- Contrastare il fenomeno della caccia illegale e il fenomeno del bracconaggio della fauna protetta

Obiettivo n. 38: Contrasto violazioni Codice della Strada

- Contrasto alle violazioni del Codice della strada sulle strade provinciali

- Pianificare e realizzare l'attività ordinaria per il controllo del territorio nel periodo emergenziale per il Covid 19;

Vista la relazione finale sul raggiungimento degli obiettivi individuali della Posizione Organizzativa, riferita al periodo che va dall'1 gennaio 2021 al 9 dicembre 2021 redatta dal Comandante della Polizia Metropolitana;

Dato atto che il Regolamento del Corpo di Polizia Metropolitana all'art. 21 dispone che il Comandante del Corpo è alle dipendenze funzionali del Sindaco Metropolitan;

Visto l'art. 13 comma 3 del Regolamento dell'Area delle Posizioni Organizzative approvato con D.S. 60 del del 19 aprile 2019 che testualmente recita: "Per i Servizi di staff degli Organi Politici e per il Servizio del Corpo di Polizia Metropolitana la valutazione sulle performance individuale è riservata al Sindaco assistito dal Segretario. Nel processo valutativo il Sindaco e i titolari delle valutazioni si avvalgono del Nucleo Indipendente di Valutazione cui è affidata la determinazione dei risultati raggiunti".

Visto il Sistema permanente di valutazione Area del personale del comparto, approvato con Decreto Sindacale n° 95 del 31 maggio 2019;

Vista la scheda R2, report finale sul raggiungimento degli obiettivi individuali della Posizione Organizzativa, riferita al periodo che va dall'1 gennaio 2021 al 9 dicembre 2021;

Preso atto che il grado di raggiungimento dell'obiettivo è del 100%, così come risulta all'esito della valutazione del Nucleo Indipendente di Valutazione, trasmessa al Sindaco Metropolitan con nota 107/NIV del 22.12.2022;

Vista la scheda V2 di valutazione individuale del titolare P.O., riferita al periodo che va dall'1 gennaio 2021 al 9 dicembre 2021, con la quale il Sindaco Metropolitan "sulla scorta della valutazione degli obiettivi effettuata dal NIV, ritiene che il comportamento organizzativo e la Qualità del contributo individuale abbiano raggiunto il risultato atteso" e che, pertanto, è possibile attribuire il relativo parametro di 80/100, così come desunto dal vigente Sistema di Valutazione del Personale del Comparto;

CHE il Sindaco Metropolitan, per le superiori valutazioni, ha attribuito un valore pari al 90/100 alla valutazione complessiva della performance del Comandante della Polizia Metropolitana, corrispondente alla media aritmetica dei parametri succitati e che tale valore deve applicarsi per la determinazione della corrispondente indennità di risultato;

Ritenuto, pertanto, che ricorrono tutte le condizioni previste dagli artt. 13, 14 e 15 del CCNL del 21/05/2018, nonché le previsioni di cui agli artt. 11 e 12 del vigente CCDI 2021, per procedere alla liquidazione dell'indennità di risultato della performance individuale in favore del geom. Antonino Triolo per il periodo che va dall'1 gennaio 2021 al 9 dicembre 2021;

Rilevato che la spesa trova copertura finanziaria sul capitolo di spesa destinato alla retribuzione ed al risultato delle Posizioni Organizzative, gestione residui anno 2021, del redigendo Bilancio 2023 - 2025;

Riscontrata la regolarità della liquidazione;

Verificata l'insussistenza del conflitto di interessi;

Visto il Regolamento di Organizzazione degli Uffici e dei Servizi;

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 2021 per il personale di Area del comparto 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 geom. Antonino Triolo, nella qualità di Comandante della Polizia Metropolitana e titolare della relativa Posizione Organizzativa, il 90% dell'indennità di risultato della performance individuale riferita alla posizione organizzativa in godimento per il periodo che va dall'1 gennaio 2021 al 9 dicembre 2021;

2)- Dare atto che la quota da applicare alla retribuzione di risultato deriva dalla percentuale prevista dall'art. 11, comma 5 del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo - Parte normativa ed economica Anno 2021;

3)- Dare atto che la relativa spesa trova copertura finanziaria sul capitolo di spesa destinato alla retribuzione ed al risultato delle Posizioni Organizzative, gestione residui anno 2021, del redigendo Bilancio 2023 - 2025;

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:

- Il Direzione "Servizi finanziari e tributari – Servizio Gestione economica del personale".
- Servizio Programmazione, Performance e Processi Organizzativi.

DARE ATTO CHE:

- ai fini del controllo preventivo di regolarità amministrativa-contabile di cui all'articolo 147-*bis*, comma 1, del D. Lgs. . n. 267/2000, la regolarità tecnica del presente provvedimento in ordine alla regolarità, legittimità e correttezza dell'azione amministrativa, il cui parere favorevole è reso unitamente alla sottoscrizione del presente atto;
- il presente provvedimento è rilevante ai fini dell'amministrazione trasparente di cui al D.Lgs. n. 33/2013

L'ufficio responsabile dell'istruttoria Servizio Programmazione, Performance e Processi organizzativi;

Il Responsabile del procedimento è il Funzionario E.Q.. Massimo De Salvo

Recapiti 090 7761767 e-mail: m.desalvo@cittametropolitana.me.it pec: protocollo@pec.prov.me.it;

Per eventuali informazioni è possibile rivolgersi al suddetto Ufficio da lunedì a venerdì dalle ore 09,30 alle ore 12,30 e nei giorni di martedì e giovedì dalle ore 15,00 alle 16,30.

Avverso il presente provvedimento è ammesso ricorso entro 60 gg a partire dal giorno successivo al termine di pubblicazione all'Albo Pretorio presso il TAR o entro 120 gg presso il Presidente della Regione Siciliana.

Messina , _____

IL SEGRETARIO GENERALE
dott.ssa Rossana Carrubba



CITTÀ METROPOLITANA DI MESSINA

Performance del Comparto

- Valutazione individuale del titolare di P.O. -

ANNO 2021

Direzione	POLIZIA METROPOLITANA
Servizio	

DIPENDENTE TITOLARE di P.O.	MATRICOLA	CATEGORIA	TITOLARE di PO	
			dal	al
TRIOLO ANTONINO	1177	D	01/01/2021	09/12/2021

A) Valutazione del Dirigente sugli obiettivi individuali del P.O.

(riportare la valutazione espressa dal dirigente)	Valutazione (da 0 a 50)	Peso ponderale	Valore ponderato (V*P/50)
	50	50	50

B) Valutazione del Dirigente sul comportamento organizzativo

Sono considerati fattori specifici :

- il grado di condivisione delle responsabilità attraverso la disponibilità e la flessibilità dimostrate e la collaborazione all'integrazione organizzativa;

- la capacità di collaborare ed interagire con i dirigenti, con gli altri dipendenti, nonché con l'utenza esterna ed interna;

- 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 di 25 del punteggio totale massimo attribuibile per la valutazione della performance individuale.

1. Capacità di integrazione e collaborazione (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 operando positivamente all'interno della struttura organizzativa, condividendo le responsabilità e svolgendo, in caso di bisogno, attività normalmente non richieste dalla posizione)		V	P	V * P / 100
		Valutazione (da 0 a 100)	Peso	Valutazione Ponderata
LIVELLO CRITICO – non dimostra versatilità e capacità e non si integra positivamente all'interno della struttura organizzativa, svolge le proprie attività senza tenere conto del raggiungimento di risultati comuni	< 60			
LIVELLO MIGLIORABILE – dimostra versatilità e capacità e si integra positivamente all'interno della struttura organizzativa, tende ad operare per il raggiungimento dei risultati comuni se sollecitato, contribuisce al risultato collettivo.	da 60 a < 80			
LIVELLO ATTESO – dimostra versatilità e capacità e si integra positivamente all'interno della struttura organizzativa, opera abitualmente tenendo presente il raggiungimento di risultati comuni, fornisce un apporto attivo all'organizzazione condividendo le responsabilità.	80	80	7	5,6
LIVELLO ECCELLENTE – dimostra versatilità e capacità e si integra e valorizza il lavoro dei membri del gruppo, disponibile a svolgere attività non previste dalla posizione, contribuisce efficacemente all'organizzazione	> 80			

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)		V	P	V * P / 100
		Valutazione (da 0 a 100)	Peso	Valutazione ponderata
LIVELLO CRITICO – incapacità di adeguamento ai mutamenti organizzativi, non si fa carico di attività che esulano dalla prassi consolidata	< 60		6	4,8
LIVELLO MIGLIORABILE – riconosce mutamenti organizzativi, si fa carico di attività che esulano dalla prassi consolidata se sollecitato	da 60 a < 80			
LIVELLO ATTESO – gestisce efficacemente i mutamenti organizzativi, gestisce efficacemente le attività che esulano dalla prassi consolidata	80	80		
LIVELLO ECCELLENTE – adegua il proprio ruolo in presenza di mutamenti organizzativi, contribuisce con soluzioni innovative al miglioramento organizzativo	> 80			
3. 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 e dell'ufficio di cui fa parte		V	P	V * P / 100
		Valutazione (da 0 a 100)	Peso	Valutazione ponderata
LIVELLO CRITICO – si sforza di gestire eventuali conflitti ma fatica a trovare una soluzione, raramente verifica la soddisfazione del cittadino manifestando scarso interesse	< 60		6	4,8
LIVELLO MIGLIORABILE – conserva il controllo in caso di conflitti, si interessa e approfondisce le esigenze del cittadino se sollecitato	da 60 a < 80			
LIVELLO ATTESO – gestisce eventuali conflitti e interviene efficacemente nella ricerca della soluzione, tiene conto abitualmente delle esigenze del cittadino cercando di rispondere alle richieste	80	80		
LIVELLO ECCELLENTE – coglie segnali di malessere organizzativo per prevenire eventuali conflitti, enfatizza i punti di contatto piuttosto che quelli di disaccordo, approfondisce le richieste del cittadino suscitando nell'utenza una immagine affidabile dell'Amministrazione	> 80			
4. 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		V	P	V * P / 100
		Valutazione (da 0 a 100)	Peso	Valutazione ponderata
LIVELLO CRITICO – organizza parzialmente le attività del gruppo e non puntualizza i ruoli, il comportamento organizzativo richiede una maggiore integrazione	< 60		6	4,8
LIVELLO MIGLIORABILE – organizza e comunica le attività di gruppo ma fatica a definire e far agire i ruoli attesi, il comportamento organizzativo è inferiore agli standard	da 60 a < 80			
LIVELLO ATTESO – organizza e definisce efficacemente le attività di gruppo e definisce i ruoli attesi, il comportamento organizzativo è soddisfacente	80	80		
LIVELLO ECCELLENTE – organizza ed orienta i membri del gruppo verso il raggiungimento dell'obiettivo comune, il comportamento organizzativo è eccellente	> 80			
Totale peso ponderale			25	20
Valutazione del Dirigente sul comportamento organizzativo				

C) Valutazione del dirigente sulla qualità del contributo individuale

Sono considerati fattori specifici *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 di **25** del punteggio totale massimo attribuibile per la valutazione della performance individuale.

		V		P	V * P / 100
		Valutazione (da 0 a 100)		Peso ponderale	Valore ponderato
1. Qualità e quantità della prestazione (opera con l'attenzione, la precisione e l'esattezza richieste dalle circostanze specifiche e dalla natura del compito assegnato)					
	LIVELLO CRITICO – imprecisione nello svolgimento della propria attività; la qualità e quantità dell'apporto individuale al raggiungimento degli obiettivi e degli adempimenti della struttura organizzativa è inferiore ai requisiti di base	< 60		6	4,8
	LIVELLO MIGLIORABILE – precisione parziale nello svolgimento della propria attività; la qualità e quantità dell'apporto individuale al raggiungimento degli obiettivi e degli adempimenti della struttura organizzativa è mediamente sufficiente	da 60 a < 80			
	LIVELLO ATTESO – precisione nello svolgimento della propria attività; la qualità e quantità dell'apporto individuale al raggiungimento degli obiettivi ed alle attività ordinarie correlate alle funzioni svolte soddisfa le attese	80	80		
	LIVELLO ECCELLENTE – precisione nello svolgimento della propria attività; la qualità e quantità dell'apporto individuale al raggiungimento degli obiettivi e degli adempimenti della struttura organizzativa è superiore agli standard, la qualità e la quantità sono eccellenti	> 80			
2. Rispetto di impegni e scadenze (rispetta i tempi e le scadenze per l'esecuzione della prestazione)					
	LIVELLO CRITICO – mancato rispetto dei tempi programmati, impegno minimo	< 60		7	5,6
	LIVELLO MIGLIORABILE – rispetto dei tempi programmati su sollecitazione, impegno discontinuo	da 60 a < 80			
	LIVELLO ATTESO – rispetto in autonomia dei tempi programmati, impegno costante	80	80		
	LIVELLO ECCELLENTE – rispetto in autonomia dei tempi programmati e tutto ciò che ne esula, impegno eccellente e costante	> 80			
3. Iniziativa e capacità di soluzione dei problemi (è in grado di affrontare situazioni critiche e di risolvere problemi impreveduti, proponendo possibili alternative ed utilizzando le proprie conoscenze, anche derivanti dall'esperienza sul campo)					
	LIVELLO CRITICO – assenza di iniziativa nella gestione delle criticità, non propone soluzioni innovative	< 60		6	4,8
	LIVELLO MIGLIORABILE – non prende iniziativa davanti alle criticità, propone soluzioni se stimolato	da 60 a < 80			
	LIVELLO ATTESO – prende iniziativa davanti alla criticità e nel proprio ambito produce soluzioni innovative	80	80		
	LIVELLO ECCELLENTE – decide autonomamente di fronte alla criticità e sviluppa soluzioni innovative	> 80			

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)		V	P	V * P / 100
		Valutazione (da 0 a 100)	Peso ponderale	Valore ponderato
LIVELLO CRITICO – non dimostra conoscenza delle competenze del Servizio e/o dell'ambito disciplinare di riferimento, la qualità del suo contributo è insufficiente	< 60		6	4,8
LIVELLO MIGLIORABILE – dimostra conoscenza parziale delle competenze del Servizio e/o dell'ambito disciplinare di riferimento, la qualità del suo contributo risponde agli standard	da 60 a < 80			
LIVELLO ATTESO – dimostra conoscenza delle competenze de Servizio nonché dell'ambito disciplinare di riferimento, la qualità del suo contributo è soddisfacente	80	80		
LIVELLO ECCELLENTE – dimostra conoscenza approfondita e puntuale delle competenze del Servizio e dell'ambito disciplinare di riferimento, la qualità del suo contributo è eccellente	> 80			
Totale peso ponderale			25	20
Valutazione del Dirigente sulla qualità del contributo individuale				
Quadro riassuntivo				Valore ponderato
A)Valutazione del Dirigente sugli Obiettivi del P.O.				50
B)Valutazione del Dirigente sul Comportamento organizzativo				20
C) Valutazione del Dirigente sulla Qualità del contributo individuale				20
Totale				90

Sulla scorta della valutazione degli obiettivi effettuata dal NIV, si ritiene che il comportamento organizzativo e la Qualità del contributo individuale abbiano raggiunto il risultato atteso.

Il Sindaco Metropolitan
f.to Federico Basile



Città Metropolitana di Messina

Ai sensi della L.R. n. 15/2015

II DIREZIONE "Affari Finanziari e Tributari"

ATTESTAZIONE DELLA COPERTURA FINANZIARIA DELLA SPESA

SULLA DETERMINAZIONE DEL S.G. N. 1447/SG DEL 24/04/2023

OGGETTO

Attribuzione della quota di indennità di risultato per la performance individuale spettante per l'anno 2021 al Geom. Antonino Triolo, nella qualità di Comandante della Polizia Metropolitana e titolare della relativa Posizione Organizzativa.

PARERE PREVENTIVO REGOLARITA' CONTABILE, ATTESTAZIONE FINANZIARIA E VISTO COMPATIBILITA' MONETARIA

(art. 12 della L.R. n. 30 del 23/12/2000 e ss.mm.ii art. 55 comma 5 della Legge 142/90 recepita con L.R. n. 48/91 e s.mm.ii.)
Si esprime parere FAVOREVOLE in ordine alla regolarità contabile ai sensi del Regolamento provinciale sui controlli interni e si attesta la compatibilità del pagamento della 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);

Data della firma digitale

Il Dirigente del Servizio Finanziario
LA REGGENTE DOTT.SSA MARIA GRAZIA NULLI
FIRMATO DIGITALMENTE

Si attesta, ai sensi dell'art. 153, comma 5, del D.Lgs. n. 267/2000, la copertura finanziaria della spesa in relazione alle disponibilità effettive esistenti negli stanziamenti di spesa e/o in relazione allo stato di realizzazione degli accertamenti di entrata vincolata, mediante l'assunzione dei seguenti impegni contabili, regolarmente registrati ai sensi dell'art. 191, comma 1, del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267:

Impegno	Data	Importo	Intervento/ Capitolo	Esercizio
PRESO NOTA	26/04/2023			

Data della firma digitale

Il Responsabile del servizio finanziario
LA REGGENTE DOTT.SSA MARIA GRAZIA NULLI
FIRMATO DIGITALMENTE

Con l'attestazione della copertura finanziaria di cui sopra il presente provvedimento è esecutivo, ai sensi dell'art. 151, comma 4, del d.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267.