

CITTA' METROPOLITANA DI MESSINA
Direzione/Unità di staff – Il DIR. "AFFARI FINANZIARI E TRIBUTARI"
SERVIZIO PROGRAMMAZIONE FINANZIARIA

Scheda di valutazione finale - Anno 2018

Titolare di Posizione Organizzativa:

NULLI MARIA GRAZIA

dal

01/01/2018

al

31/12/2018

Descrizione dell'obiettivo: Allineamento dei dati del personale per missioni e programmi nel Bilancio 2018 – Concorrere, attraverso i vari adempimenti richiesti dal Piano della Trasparenza, a garantire al cittadino l'accessibilità alle informazioni ed alle attività del Servizio Programmazione Finanziaria - Corretta applicazione delle misure di prevenzione della corruzione del Servizio Programmazione Finanziaria

Indicatore di risultato:

Monitoraggio periodico nei termini previsti di legge

Target:

31/12/2018

Relazione di sintesi

Attività svolta: Coordinamento adempimenti richiesti Amministrazione Trasparente - schede e relazioni- report periodici (azioni di comunicazione – tempi procedurali, indicatore di tempestività dei pagamenti). Determine, Decreti Sindacali e Delibere di Consiglio (Variaz. di Bilancio, Variaz. PEG).

Azioni poste in coerenza alle attività previste dal Piano di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza 2018/2020 - Monitoraggio quadrimestrale Forniture e misure e All. C - relazioni

Coordinamento per la predisposizione dei documenti programmatici, dei piani finanziari, dei piani economico-finanziari.

Coordinamento adempimenti contabili e amministrativi connessi con la gestione del Bilancio di Previsione 2018, curando l'attuazione degli adempimenti richiesti alle Direzioni. Coordinamento reimputazione dei dati economici del personale nei documenti contabili (allineamento dati).

Coordinamento predisposizione DUP e PEG, Nota Integrativa ed il Programma biennale degli acquisti di beni e servizi e di tutti quei documenti programmatico- strategici finalizzati alla stesura del Bilancio di Previsione 2018. Coordinamento dati Performance del Servizio Programmazione Finanziaria.

Cause di eventuali scostamenti, aspetti critici e loro conseguenze sull'obiettivo: Per quanto di competenza, di questo Servizio Programmazione Finanziaria, sono già stati predisposti tutti i dati relativi all'obiettivo "Allineamento dei dati del personale a missioni e programmi nel Bilancio 2018" ma non si è potuto procedere all'applicazione nel Documento Contabile 2018, in quanto l'Ente alla data odierna non ha ancora approvato il Bilancio di Previsione a causa della ben nota grave crisi finanziaria che attraversano tutte le ex Province Siciliane.

Prospettive di sviluppo: Definizione di ulteriori sistemi di controllo al fine di rispettare i vincoli normativi ed i principi contabili applicati.

Elenco dei principali atti formalizzati: Decreti Sindacali nn.: 6 del 10/01/18, 40 del 09/02/18, 41 del 09/02/18, 93 del 17/04/2018, 117 del 18/05/18, 129 del 29/05/18, 132 del 31/05/18, 146 del 12/06/18, 151 del 22/06/18, 163 del 18/07/18, 187 del 13/08/18, 223 del 04/10/18, 1319 del 12/11/18, 1382 del 22/11/18, 1417 del 30/11/18, 1422 del 30/11/18, 1460 del 07/12/18, 1578 del 18/12/18.

Delibere di Consiglio nn.: 1 del 25/02/18, n. 25 del 24/05/18 n. 11 del 09/02/18, 98 del 20/04/18, 141 del 08/06/18, 142 del 06/11/18, 146 del 12/06/18, 153 del 29/11/18, 157 del 14/12/18

Il Titolare di P.O.
 (Dot.ssa M.G. Nulli)

Valutazione finale della performance individuale anno 2018

a) valutazione dell'obiettivo:

Valutazioni del Dirigente:
Tutte le fasi che hanno portato al raggiungimento dell'obiettivo, sono state svolte con impegno e con la massima professionalità ponendosi dinanzi all'attività assegnata con scrupolosa attenzione e competenza. Ottimi i livelli di performance con i quali è stato raggiunto l'obiettivo

Valutazione di sintesi della 1^a Area di Valutazione Raggiungimento Obiettivi			
Obiettivo	Punteggio attribuito dal Dirigente (da 0 a 100)	Peso attribuito all'Obiettivo (P)	Valore ponderato (V * P)
Allineamento dei dati del personale per missioni e programmi nel Bilancio 2018. - Concorrere, attraverso i vari adempimenti richiesti dal Piano della Trasparenza, a garantire al cittadino l'accessibilità alle informazioni ed alle attività del Servizio Programmazione Finanziaria - Corretta applicazione delle misure di prevenzione della corruzione del Servizio Programmazione Finanziaria	100	50	5000
Totale peso attribuito alla 1^a Area di valutazione =50%			
Media ponderata raggiungimento obiettivi: $\Sigma(V_n * P_n)/\Sigma P =$			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^a 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
Totale peso attribuito alla 2^ Area di Valutazione=25%			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.

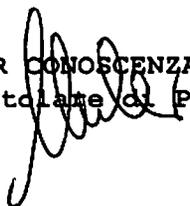
Ai diversi fattori è associata una diversa ponderazione, rappresentativa dell'importanza che ad essi si attribuisce per un totale di punteggio teorico massimo del 25 % del punteggio totale massimo attribuibile per la valutazione della performance individuale.

Valutazione di sintesi 3° Area di valutazione			
Fattori di valutazione	Valutazione del Dirigente (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
Totale peso attribuito alla 3^a Area di Valutazione =25%			25	2500
Media ponderata fattori di competenze organizzative: $\Sigma(Vn * Pn)/\Sigma P =$				25 C

Valutazione di sintesi	
Arete 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 $V=(50\% * A) + (25\% * B) + (25\% * C)$	V=100

PER CONOSCENZA
Il titolare di P.O.



IL DIRIGENTE F.F.
(Dott. Massimo Ranieri)

