

RELAZIONE INTEGRATIVA PER LA VALUTAZIONE ANNO 2019

INTEGRAZIONE DEL CICLO DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE RELATIVO ALL'ANNO 2019 GIÀ RELAZIONATO IN ATTI.

La presente relazione integra per la sola AREA FINANZIARIA PERSONALE quella già depositata in atti.

Fermo il resto.

AREA FINANZIARIA PERSONALE

Si conferma che gli obiettivi assegnati al settore in oggetto sono stati complessivamente raggiunti con livelli ottimali.

Per le specifiche attività si rimanda alla relazione della Responsabile.

Si allegano:

- Relazione sul conseguimento degli obiettivi a firma dei dipendenti;
- Scheda di valutazione a firma del nucleo di valutazione


Il Segretario Comunale
Dott.ssa Elisabetta D'Arpa

Alla cortese attenzione
Segretario Comunale
Amministrazione Comunale

Oggetto: Obiettivi Gestionali anno 2019 / Settore Finanziario – Tributi – Personale – Servizi Scolastici

Con la presente, richiamati il piano obiettivi e performance anno 2019 e gli obiettivi gestionali assegnati al Settore Finanziario – Tributi – Personale – Servizi Scolastici – Responsabile di Struttura: Silvia Emanuelli – Personale assegnato: Nadia Daturi, si relaziona quanto segue.

Obiettivo 1: Stesura della relazione di inizio mandato del Sindaco

Indicatore di efficacia: Stesura della relazione di inizio mandato entro i termini di legge

Indicatore di efficienza: rispetto dei termini previsti dalla Legge

Tempo di realizzazione: anno 2019 – termini di legge

Criteri di valutazione: risultato pienamente raggiunto se la relazione di inizio mandato è redatta entro i termini di legge – risultato raggiunto al 75% se la relazione di inizio mandato è redatta oltre i termini di legge.

Peso obiettivo: 4

La stesura della relazione è stata redatta nei termini di legge come da documentazione agli atti e pubblicata sul sito istituzionale dell'Ente nell'apposita sezione.

Obiettivo 2: Inserimento inventario comunale nel programma di contabilità

Indicatore di efficacia: Inserimento dell'inventario comunale nel programma gestionale di contabilità

Indicatore di efficienza: Inserimento dell'inventario comunale nel programma gestionale di contabilità entro il 31.12.2019 per la migliore redazione del conto del bilancio anno 2019

Tempo di realizzazione: anno 2019

Criteri di valutazione: risultato pienamente raggiunto: inserimento inventario entro il 31.12.2019 – risultato raggiunto al 75%: inserimento parziale inferiore a 80% - risultato raggiunto al 50%: inserimento parziale inferiore al 50%

Peso obiettivo: 4

L'inventario è stato inserito nel programma gestionale di contabilità entro il 31.12.2019 ed è allegato al conto del bilancio 2019.

Obiettivo 3: Stesura del Regolamento incentivi gestione entrate

Indicatore di efficacia: Stesura del Regolamento incentivi gestione entrate nel rispetto delle vigenti disposizioni legislative

Indicatore di efficienza: Stesura del Regolamento incentivi gestione entrate nel rispetto delle vigenti disposizioni legislative entro il 31.12.2019

Tempo di realizzazione: anno 2019

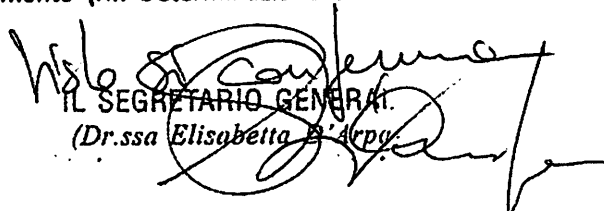
Criteri di valutazione: risultato pienamente raggiunto se il Regolamento incentivi gestione entrate è redatto e presentato all'Amministrazione Comunale entro il 31.12.2019 nel rispetto delle vigenti disposizioni legislative.

Peso obiettivo: 4

Il Regolamento è stato redatto e presentato all'Amministrazione Comunale entro il 31.12.2019 come da documentazione agli atti.

Obiettivo 4: Relazione di sintesi livello di gradimento servizi di refezione

Personale coinvolto: Nadia Daturi – Responsabile del Procedimento (rif. Determinazione di nomina n. 3/2019).


IL SEGRETARIO GENERALE
(Dr.ssa Elisabetta D'Arpa)

Indicatore di efficacia: Estrapolare ed elaborare i dati che emergono dai questionari e predisporre una relazione di sintesi sulla base delle informazioni acquisite e della molteplicità delle riflessioni e considerazioni che ne scaturiranno

Indicatore di efficienza: relazione di sintesi del livello di gradimento dei servizi di refezione entro il 31.12.2019

Tempo di realizzazione: anno 2019

Criteri di valutazione: risultato pienamente raggiunto se la relazione di sintesi del livello di gradimento dei servizi di refezione è presentata entro il 31.12.2019

Peso obiettivo: 4

La relazione di sintesi del livello di gradimento dei servizi di refezione è stata presentata entro il 31.12.2019 come da documentazione agli atti.

Obiettivo 5: Istituzione registro dei trattamenti (art. 30 Reg. UE 2016/679)

Personale coinvolto: Nadia Daturi – Responsabile del Procedimento (rif. Determinazione di nomina n. 3/2019).

Indicatore di efficacia: Inserire nel software fornito da Appleby l'organigramma privacy e mediante il medesimo software istituire il registro dei trattamenti che, ai sensi dell'art. 30 del Reg. UE 2016/679, deve contenere le principali informazioni inerenti le operazioni di trattamento dell'organigramma privacy e dei necessari trattamenti, adottare le informative aggiornate alla nuova normativa in materia di protezione dei dati personali reperibili all'interno del summenzionato software.

Indicatore di efficienza: istituzione del registro dei trattamenti entro il 31.12.2019

Tempo di realizzazione: anno 2019

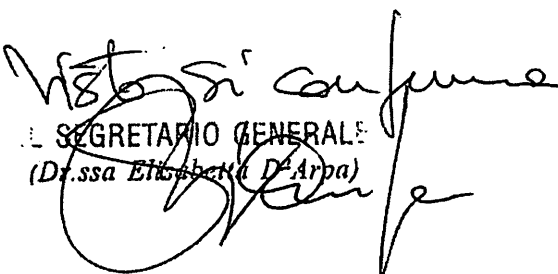
Criteri di valutazione: risultato pienamente raggiunto: istituzione del registro dei trattamenti entro il 31.12.2019

Peso obiettivo: 4

Il registro dei trattamenti è stato istituito entro il 31.12.2019 come da documentazione agli atti

Cordiali saluti

Il Responsabile del Servizio Finanziario
f.to Silvia Emanuelli


IL SEGRETARIO GENERALE
(Dr.ssa Elisabetta D'Arpa)

Allegato 2: Scheda di valutazione per i Responsabili di struttura

Ente	COMUNE DI ARENA PO		
Dirigente/titolare PO	SILVIA EMANUELLI		
Valutazione relativa all'anno	2019		
Valutatori	SEGRETARIO COMUNALE		

	fattore di valutazione	ambito	min/max	punteggio ottenuto
a	SAPERE APPLICATO (1)	Sviluppo delle conoscenze	0-20	20
		Applicazione delle conoscenze	0-20	20
b	COMPETENZE RELAZIONALI (2)	Qualità delle relazioni interne	0-20	20
		Qualità delle relazioni esterne	0-20	20
c	MOTIVAZIONE E VALUTAZIONE DEI COLLABORATORI (3)	Qualità del processo valutativo	0-20	20
a+b+c			somma /100	1

	fattore di valutazione	obiettivo	% realizzata	peso obiettivo	% per peso	max teorico
d	CAPACITA' REALIZZATIVA (4)	1	100	4	400	400
		2	100	4	400	400
		3	100	4	400	400
		4	100	4	400	400
		5	100	4	400	400
	totali				2000	2000
dM	media ponderata				100	

PUNTEGGIO FINALE - dato dal prodotto della somma dei primi tre fattori (a+b+c)/100 per la media ponderata della % di realizzazione degli obiettivi di performane (dM)

100

(1) il punto 1.1, lett. a) della metodologia, così definisce questo fattore: "il sapere applicato: inteso come il patrimonio di conoscenze intellettuali concernenti l'ambito disciplinare di appartenenza, derivante dagli studi effettuati e dalle esperienze maturate. La valutazione non concerne la dimensione statica di questo fattore, bensì ne apprezza la dimensione, in ragione della disponibilità del dipendente interessato a sviluppare il proprio patrimonio di saperi, attraverso l'aggiornamento, la formazione, il confronto con altre esperienze. Ancora, il sapere deve trovare concreta applicazione (*Non basta sapere, si deve anche applicare*), quindi l'apprezzamento di questo fattore concerne anche la propensione a metter in pratica le conoscenze al fine di realizzare gli obiettivi individuali e di performance".

(2) il punto 1.1, lett. b) della metodologia, così definisce questo fattore: "b) le competenze relazionali: intese come capacità, in ragione del ruolo ricoperto, di porsi positivamente in un contesto organizzativo, sia per quanto concerne l'efficacia delle relazioni interne alla struttura di appartenenza, che con le altre strutture e con gli amministratori (relazioni interne all'ente), oltre che nei rapporti con i cittadini e con tutti gli altri soggetti istituzionali e non (relazioni esterne all'Ente), con i quali l'interessato si relazioni".

(3) il punto 1.1, lett. c) della metodologia, così definisce questo fattore: "c) la motivazione e valutazione dei collaboratori: intesa come attitudine a valorizzare le competenze individuali, anche attraverso un processo valutativo focalizzato sulle aree di miglioramento e, laddove le dimensioni lo consentano, a promuovere il lavoro di gruppo e l'interdipendenza positiva tra i collaboratori. La differenziazione delle valutazioni non costituisce un valore in sé, ma rileva la capacità del responsabile di evitare appiattimenti nel giudizio in presenza di capacità, competenze e apporti tra di loro diversi". Nel caso in cui il titolare di P.O. sia privo di collaboratori,

(4) il punto 1.1, lett. d) della metodologia, così definisce questo fattore: "d) la capacità realizzativa: che rileva il grado di conseguimento degli obiettivi e dei compiti affidati, in relazione a specifici indicatori predeterminati". Gli obiettivi sono definiti secondo quanto previsto dal punto 1.2 della metodologia (ciascuno degli obiettivi di attività previsti, deve essere valutato).

data

firma dei valutatori

IL SEGRETARIO GENERALE
(D.ssa Elisabetta D'Arno)

firma del valutato
(è comunque fatto salvo quanto previsto
dal punto 7 della metodologia)