

SCHEDA PEG 2012

DIREZIONE FINANZE E PATRIMONIO

SERVIZI FINANZIARI - DIRIGENTE: Dr. Massimiliano Germiniasi

OBIETTIVI PLURIENNALI

NR. INT. P.M.	SERVIZIO	DESCRIZIONE DI SINTESI
	SERVIZI FINANZIARI	1) Cambio programma di contabilità (performance)

N.° Obiettivo/Anni	1/2012-2014	Direzione/Servizio/U.O.	Direzione Patrimonio Finanziari	Finanze e Servizi
Assessorato e Rif. Programma Mandato N.°		Altre dir. (Intersettoriale)		
Peso	1	Centro di Costo N.°	4C	
LIVELLO1: STRATEGIA POLITICA/ DI MANDATO:				
Cambio programma di contabilità (performance)				
Responsabile	Massimiliano Germiniasi			
Risorse economiche per anno				
Risorse umane	Il personale dell'ufficio Ragioneria.			
Risorse finanziarie	Non previste anno 2012. Da proporre per anno 2013			
Portatori d'interesse (stakeholder)	Utenti interni, personale, amministratori, fornitori esterni.			
Beneficio atteso (outcome)	L'operazione avrà i seguenti effetti: permettere di sostituire l'attuale programma ormai obsoleto che non verrà aggiornato con le modifiche introdotte dal nuovo sistema contabile in vigore dal 2014; rendere più agevole e facilmente utilizzabile per tutti il programma di contabilità alla luce delle continue modifiche normative; possibilità di garantire la visualizzazione dei dati a tutti gli uffici.			
LIVELLO2: SVILUPPO ANNUALITA				
2015				
2014	Utilizzo a regime del programma con il nuovo sistema di contabilità			
2013	Utilizzo del programma scelto			
2012	Analisi e valutazione di programmi di contabilità diversi			
LIVELLO3: ATTIVITA DELL'ANNO CORRENTE (2012)				
-				
PARAMETRI DI MISURAZIONE	DESCRIZIONE	RISULTATO	VALUTAZIONE (0,1,2,3)	
Fasi del progetto	- Verifica di alcuni programmi diversi al fine di confronto, scelta del programma insieme almeno all'ufficio personale entro il mese di settembre, caricamento dati a carico della casa software prescelta, formazione del personale interno e utilizzo entro il mese di dicembre			
Indicatori finali	- Utilizzo del programma in tutte le sue funzionalità con autonomo rispetto di tutte le scadenze			
Budget anno corrente	- Non previsto da valutare in base allo stato avanzamento			
Ris. Umane	- Tutto il Personale del Servizio			
Risultato atteso (outcome)	Ci si aspetta di velocizzare il lavoro del personale dell'ufficio e di garantire la generazione automatica dei mandati di pagamento degli stipendi.			
Analisi del risultato				

SCHEDA PEG 2012

DIREZIONE FINANZE E PATRIMONIO

SERVIZI FINANZIARI - DIRIGENTE: Dr. Massimiliano Germiniasi

OBIETTIVI ANNUALI

NR. INT. P.M.	SERVIZIO	DESCRIZIONE DI SINTESI
	SERVIZI FINANZIARI	2) Analisi ed estinzione contratto Swap 3) Analisi situazione debitoria per consumi utenze annualità pregresse (intersettoriale) 4) Gestione ed organizzazione del personale: Assegnazione obiettivi individuali (performance/intersettoriale) 5) Gestione ed organizzazione del personale: Assegnazione obiettivi collettivi (performance/intersettoriale)

N.° Obiettivo/Anno	2/2012	Direzione/Servizio/U.O.	Direzione Finanze e Patrimonio – Servizi Finanziari			
Assessorato e Rif. Programma Mandato N.°		Altre dir. (Intersettoriale)	Ufficio Legale			
Peso	3	Centro di Costo N.°	4C			
Titolo Obiettivo	Analisi ed estinzione contratto Swap					
Finalità dell'obiettivo	Estinguere anticipatamente il contratto di finanza derivata in essere. L'obiettivo è l'estinzione anticipata del contratto con il minor onere possibile a carico dell'ente e risparmiare sui flussi futuri negativi a carico del Comune.					
Responsabile	Massimiliano Germiniasi					
Risorse finanziarie	Risorse non presenti in bilancio. Il limite di spesa per l'estinzione è costituito dallo stanziamento in bilancio per il flusso negativo annuale.					
Risorse umane	Il personale dell'ufficio con le necessarie valutazioni dell'ufficio legale.					
Risorse strumentali	Quelle già in dotazione all'ufficio.					
Portatori d'interesse (stakeholder)	Soprattutto gli utenti esterni.					
Beneficio atteso (outcome)	Eliminare un elemento di incertezza sugli equilibri del bilancio 2012 e degli esercizi futuri.					
INDICATORI DI PERFORMANCE						
		Media triennio precedente	Performance attesa	Performance realizzata	Scost	Valutazione
efficacia						
efficienza						
economicità						
I differenziali negativi attesi, in assenza di estinzione anticipata, sono di euro 116.258,45 anno 2012, euro 95.509,35 anno 2013 ed euro 61.337,21 anno 2014.						
tempo						
Estinzione anticipata contratto finanza derivata			31/12/2012			
outcome			Performance attesa	Performance realizzata		Valutazione
Verifica con Ufficio legale della legittimità e convenienza dell'operazione e chiusura dell'operazione						
Analisi del risultato						

N.° Obiettivo/Anno	3/2012	Direzione/Servizio/U.O.	Direzione Finanze e Patrimonio – Servizi Finanziari			
Assessorato e Rif. Programma Mandato N.°		Altre dir. (Intersettoriale)	Servizio Lavori Pubblici e Ufficio legale			
Peso	3	Centro di Costo N.°	4C			
Titolo Obiettivo	Analisi situazioni debitorie per consumi utenze annualità pregresse (intersettoriale)					
Finalità dell'obiettivo	Finanziare le posizioni debitorie non iscritte in bilancio negli esercizi precedenti					
Responsabile	Massimiliano Germiniasi					
Risorse finanziarie	E' necessario prevedere nel bilancio pluriennale gli stanziamenti necessari a finanziare le posizioni debitorie.					
Risorse umane	Il personale dell'ufficio, con le valutazioni dell'ufficio tecnico e dell'ufficio legale.					
Risorse strumentali	Quelle già in dotazione all'ufficio.					
Portatori d'interesse (stakeholder)	L'Amministrazione al fine di finanziare situazioni debitorie evitando oneri ulteriori per l'ente.					
Beneficio atteso (outcome)	Finanziamento e definizione situazioni debitorie, al fine di stipulare apposite transazioni con i creditori per importi più rilevanti con lo scopo di evitare l'addebito di interessi e di dilazionare nel tempo la situazione debitoria.					
INDICATORI DI PERFORMANCE						
		Media triennio precedente	Performance attesa	Performance realizzata	Scost	Valutazione
efficacia						
Stipula di appositi atti transattivi con creditori di importi più rilevanti						
efficienza						
economicità						
Scopo delle transazioni è evitare l'addebito di interessi dovuti se richiesti garantendo pagamenti costanti da parte del Comune. Viene richiesto lo stralcio di partite debitorie comprese nelle somme a debito risultanti alla data del 31 dicembre						
tempo			31.12.2012			
outcome			Performance attesa	Performance realizzata		Valutazione
Eliminazione del contenzioso e delle conseguenze derivanti						
Analisi del risultato						

N.° Obiettivo/Anno	4/2012	Direzione/Servizio/U.O.	Direzione Finanze e Patrimonio – Servizi Finanziari		
Assessorato e Rif. Programma Mandato N.°		Altre dir. (Intersectoriale)	Comando di Polizia Municipale, U.O. P.O.C.I., Gabinetto del Sindaco, Servizio Comune Gestione del Personale e Segreteria Affari Istituzionali e Generali Direzione del Personale, Servizi Generali e Sistema Informativo, Direzione Finanze e Patrimonio, Direzione Servizi del Territorio e Direzione Servizi Culturali e alla Persona		
Peso	3	Centro di Costo N.°	1, 2, 3, 4, 5 e 6		
Titolo Obiettivo	Gestione ed organizzazione del personale: Assegnazione obiettivi individuali (performance/intersectoriale)				
Finalità dell'obiettivo	<p>A seguito delle criticità emerse dai dati del sondaggio sulle condizioni di lavoro e fattori organizzativi, pari opportunità e conciliazione vita privata e lavoro, vengono definiti i seguenti obiettivi per tutti i Dirigenti:</p> <p>Fase a): Descrivere/aggiornare le mansioni del proprio settore in collaborazione con l'ufficio personale. Assegnare e chiarire ad ogni persona i contenuti;</p> <p>Fase b): Definire piani di formazione individuali finalizzati alla crescita delle professionalità e al miglioramento dei servizi;</p> <p>Fase c): Tenere periodiche riunioni di reparto su temi di gestione e organizzazione, processi di lavoro, procedure, obiettivi, risultati, suggerimenti, miglioramenti. Emettere un rapporto di sintesi di ogni riunione;</p> <p>Fase d): Migliorare i risultati del sondaggio interno in modo che tutti i dati di singoli settori o comuni (v. cruscotto): a) dall'area rossa passino al giallo, b) nell'area gialla migliorino almeno del 10%, c) nell'area bianca conservino o migliorino il proprio valore.</p>				
Responsabile	<ul style="list-style-type: none"> - Dott.ssa Paola Maria La Franca, Dirigente ad interim del Comando di Polizia Municipale, dell'U.O. P.O.C.I. e Gabinetto del Sindaco e del Servizio Comune Gestione del Personale e Segreteria Affari Istituzionali e Generali; - Avv. Massimo dalle Luche, Dirigente della Direzione del Personale, Servizi Generali e Sistema Informativo e dei Servizi Patrimonio, Economato e Provveditorato ed Entrate Comunali; - dott. Massimiliano Germinasi, Dirigente dei Servizi Finanziari; - Arch. Manuela Riccomini, Dirigente della Direzione Servizi del Territorio; - Arch. Dante Galli – Dirigente Servizi Culturali e alla Persona. 				
Risorse finanziarie	Non sono necessarie risorse finanziarie.				
Risorse umane					
Risorse strumentali	Attrezzature in dotazione all'ufficio.				
Portatori d'interesse (stakeholder)	Dipendenti comunali.				
Beneficio atteso (outcome)	<ul style="list-style-type: none"> - Attenuazione/eliminazione delle criticità emerse dal sondaggio; - Miglioramento delle condizioni di benessere lavorativo; - Miglioramento dell'assegnazione dei compiti e responsabilità; - Miglioramento della comunicazione interna 				
INDICATORI DI PERFORMANCE					
	Media triennio precedente	Performance attesa	Performance realizzata	Scost	Valutazione
efficacia					
efficienza					
Fase a):					

- definire le mansioni del personale del proprio settore con l'approvazione dell'ufficio del personale - illustrare e assegnare le mansioni		Set Entro 15/11/2012			
Fase b): definire piano di formazione individuali		31/12/2012			
Fase c): redazione rapporti di sintesi, da inviare al Segretario Generale		mensile			
Fase d): elaborazione sondaggio di verifica		Trim. 2013			
economicità					
tempo					
outcome					
Target di outcome v. valori della Fase d)		Performance attesa	Performance realizzata	Valutazione	
Analisi del risultato					

N.° Obiettivo/Anno	5/2012	Direzione/Servizio/U.O.	Direzione Finanze e Patrimonio – Servizi Finanziari		
Assessorato e Rif. Programma Mandato N.°		Altre dir. (Intersettoriale)	Comando di Polizia Municipale, U.O. P.O.C.I., Gabinetto del Sindaco, Servizio Comune Gestione del Personale e Segreteria Affari Istituzionali e Generali Direzione del Personale, Servizi Generali e Sistema Informativo, Direzione Finanze e Patrimonio, Direzione Servizi del Territorio e Direzione Servizi Culturali e alla Persona		
Peso	3	Centro di Costo N.°	1, 2, 3, 4, 5 e 6		
Titolo Obiettivo	Gestione ed organizzazione del personale: Assegnazione obiettivi collettivi (performance/intersettoriale)				
Finalità dell'obiettivo	A seguito delle criticità emerse dai dati del sondaggio sulle condizioni di lavoro e fattori organizzativi, pari opportunità e conciliazione vita privata e lavoro, vengono definiti i seguenti obiettivi per tutti i Dirigenti: Fase a): Definire, condividere ed adottare una nuova scheda di valutazione orientata al merito, alla equità, alla trasparenza e alla identificazione di possibili miglioramenti di prestazione; Fase b): Definire, condividere ed adottare un nuovo sistema di gestione della performance del personale coerente con il sistema definito per i dirigenti stessi, basato sulla condivisione degli obiettivi e sul raggiungimento dei risultati.				
Responsabile	<ul style="list-style-type: none"> - Dott.ssa Paola Maria La Franca, Dirigente ad interim del Comando di Polizia Municipale, dell'U.O. P.O.C.I. e Gabinetto del Sindaco e del Servizio Comune Gestione del Personale e Segreteria Affari Istituzionali e Generali; - Avv. Massimo dalle Luche, Dirigente della Direzione del Personale, Servizi Generali e Sistema Informativo e dei Servizi Patrimonio, Economato e Provveditorato ed Entrate Comunali; - dott. Massimiliano Germinasi, Dirigente dei Servizi Finanziari; - Arch. Manuela Riccomini, Dirigente della Direzione Servizi del Territorio; - Arch. Dante Galli – Dirigente Servizi Culturali e alla Persona. 				
Risorse finanziarie	Non sono necessarie risorse finanziarie.				
Risorse umane					
Risorse strumentali	Attrezzature in dotazione all'ufficio.				
Portatori d'interesse (stakeholder)	Dipendenti comunali.				
Beneficio atteso (outcome)	<ul style="list-style-type: none"> - Attenuazione/eliminazione delle criticità emerse dal sondaggio; - Miglioramento delle condizioni di benessere lavorativo; - Miglioramento dell'assegnazione dei compiti e responsabilità; - Miglioramento della comunicazione interna 				
INDICATORI DI PERFORMANCE					
	Media triennio precedente	Performance attesa	Performance realizzata	Scost	Valutazione
efficacia					
efficienza					
Fase a): nuova scheda di valutazione		31/12/2012			
Fase b): nuovo sistema di gestione della performance individuale coerente con il sistema definito per i dirigenti stessi		31/12/2012			
economicità					

tempo				
outcome	Performance attesa	Performance realizzata	Valutazione	
Definizione del sondaggio entro marzo (target di outcome v. obiettivo n. 4, fase d))				
Analisi del risultato				