



CITTA' DI MELENDUGNO
Provincia di Lecce

RELAZIONE SULLA PERFORMANCE
(art. 30 del Regolamento di organizzazione degli uffici e servizi)

La Relazione sulla *performance* prevista dall'art. 10, comma 1, lettera b), del decreto cd. Brunetta (D.Lgs n.150 del 2009) costituisce lo strumento mediante il quale l'amministrazione illustra ai cittadini e a tutti gli altri *stakeholder*, interni ed esterni, i risultati ottenuti nel corso dell'anno precedente, concludendo in tal modo il ciclo di gestione della *performance*.

La funzione di comunicazione verso l'esterno è riaffermata dalle previsioni dell'art. 11, commi 6 e 8, del decreto che prevedono tra l'altro la pubblicazione della stessa sul sito istituzionale del Comune nella sezione "Trasparenza".

Più in dettaglio, la Relazione deve evidenziare a consuntivo i principali risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati e alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti registrati nel corso dell'anno, indicandone le cause e le misure correttive da adottare.

La Relazione è approvata dall'Organo di indirizzo politico amministrativo, ossia nei Comuni dalla Giunta Comunale, dopo essere stata definita in collaborazione con i vertici dell'amministrazione, previa validazione dell'Organismo di valutazione interna (nel caso del Comune da parte del Nucleo di Valutazione o di chi ne fa le veci) dell'ente come condizione inderogabile per l'accesso agli strumenti premiali di cui al Titolo III del decreto 150/09.

Come ribadito dalle disposizioni CIVIT, prima di iniziare a descrivere nel vivo la situazione delle varie performance, cuore della relazione, è opportuno che vi sia un richiamo al contesto esterno di riferimento ed ad un quadro della situazione dell'ente in generale.

Circa il primo punto, si deve in particolare descrivere le principali caratteristiche del contesto esterno nel quale si è svolta l'azione dell'amministrazione nel corso dell'anno precedente e come esso ha influenzato le attività svolte.

In questo senso elementi fondamentali sono stati sia l'elezione del nuovo Consiglio Comunale e quindi del nuovo Sindaco che, insediato a metà anno, si è "ritrovato" con un bilancio già confezionato dalla precedente Amministrazione, con una buona parte dell'esercizio già svolto e quindi con oggettive difficoltà, in alcuni casi impossibilità, di modifica della programmazione. A ciò si aggiunge l'evoluzione del dettato normativo che ha determinato l'ingresso di nuove fattispecie impositive (IMU ed imposta di soggiorno su tutte) ma soprattutto un legislatore sempre più stringente con le Amministrazioni locali, basti pensare al rigoroso sistema del cd Patto di Stabilità interno e, di fatto, al quasi azzeramento dei trasferimenti erariali.

Si propone quindi un paragrafo "*il comune in cifre*", nel quale si evidenziano in maniera sintetica i principali dati qualitativi e quantitativi che caratterizzano l'amministrazione.

L'obiettivo è chiaramente quello di fornire al lettore informazioni rilevanti per l'interpretazione dei risultati raggiunti attraverso l'elencazione di dati "asettici" estrapolati dai diversi documenti contabili e non del Comune. Appare evidente che si tratta solo di alcuni dati ma, si è cercato di dare un quadro riassuntivo di elementi ritenuti indicativi della situazione ed attività del Comune.

Si allegano pertanto due tabelle, di cui una estrapolata dal Consuntivo 2012 ed attinente ai cd. indicatori finanziari, che dimostrano da un lato la "salute" del comune sotto l'aspetto economico e dall'altro il lavoro svolto nei suoi principali elementi.

Si cercherà di illustrare brevemente, ma soprattutto spiegare cosa possano significare, alcuni dei dati di dette tabelle ed in particolare dei principali indicatori finanziari.

Il primo luogo la cd. "autonomia finanziaria" consente di misurare il grado di autofinanziamento e di conseguenza la eventuale dipendenza o meno dai trasferimenti di altri enti, Stato, Regione, Provincia ecc. . Come è facile intuire il Comune "*vive di luce propria*" in maniera quasi totale.

La pressione finanziaria evidenzia il prelievo medio del Comune pro capite. Il dato deve però essere interpretato, nel senso che in questo caso occorre tener presente che la "tassa sulla spazzatura" (la cd. TIA) dal 2011 è contabilizzata in altro titolo del bilancio (al 3° anziché al 1° delle entrate), pertanto la diminuzione della pressione non tiene conto di detto dato.

La rigidità strutturale della spesa corrente indica quanta parte di detta spesa è destinata alle spese vincolate e quindi non disponibile per altri interventi. Pertanto quanto minore è il valore dell'indice tanto maggiore sarà l'autonomia discrezionale degli Amministratori in sede di bilancio. Per avere un parametro di riferimento si può affermare che valori intorno al 30/40% indicano scarsa autonomia.

Fatte tali premesse introduttive , si deve aggiungere che con decreto del Sindaco n. 15 del 15.07.2013 il sottoscritto, segretario comunale del Comune di Melendugno, è stato nominato titolare del procedimento di valutazione del personale del Comune di Melendugno per il 2012, nelle more della nomina del Nucleo di Valutazione da parte dell'Unione dei Comuni, alla quale tale funzione è stata demandata.

Alla luce di tale provvedimento, si è proceduto a elaborare le schede e comunque tutta l'attività necessaria e propedeutica alla valutazione del personale.

Si è trattato di un lavoro che per il Comune di Melendugno rappresenta una novità assoluta, data da un lato dalla necessità di adeguarsi al nuovo regolamento di organizzazione degli uffici e servizi e dall'altro dalla volontà di allinearsi alle nuove tematiche introdotte dalla riforma cd. Brunetta.

Prima di iniziare nella trattazione di detta relazione occorre però fare alcune premesse.

Innanzitutto la difficoltà quasi connaturata dei dipendenti pubblici ad essere "valutati" e oggetto di un giudizio dal quale far scaturire una parte della loro retribuzione. Si tratta di una novità che gradualmente trova collocazione nel mondo del lavoro pubblico, ma che ancora incontra ritrosie, impreparazione e difficoltà ad essere compresa ed accolta.

Questa scarsa attenzione al problema si riflette anche nell'importanza che spesso viene data al procedimento: occorrerebbe infatti essere maggiormente puntuali in alcune scadenze, cercando di pensare agli stessi non come sterili e ripetitivi adempimenti burocratici ma formule e provvedimenti per ottenere migliori risultati amministrativi a tutto favore delle azioni per la collettività.

Altro elemento dolente risulta la possibilità anche il semplice cittadino di poter incidere nella valutazione dei vari dipendenti. Da un lato "tale rivoluzione copernicana" non sembra essere accettata di buon grado, poiché soprattutto nei piccoli comuni, quale comunque è Melendugno avendo una popolazione inferiore ai 10.000 abitanti, c'è il forte rischio che un giudizio si possa tradurre in un vendetta legata più che a motivi puramente di lavoro a rapporti personali; in altri termini la conoscenza personale del dipendente, la ripicca per altri elementi che nulla hanno a che fare con il rapporto di lavoro, potrebbero avere il sopravvento e snaturare il senso dell'apporto dei cittadini nel miglioramento della gestione amministrativa. Occorre aggiungere anche che spesso, soprattutto alcuni uffici, hanno il dovere di compiere azioni non certo permissive verso il cittadino

(ad esempio l'erogazione di una multa, la non accettazione di una richiesta oggettivamente impossibile da accogliere) che possono indurre a giudizi distorti e non molto ponderati o oggettivi. Probabilmente è un rischio che bisogna comunque correre, non solo perché previsto da disposizioni normative, ma anche perché solo iniziando un nuovo rapporto con i cittadini si potrà migliorare il nostro lavoro, avendo sempre come punto di riferimento quella tanto agognata "casa di vetro" e consapevoli del fatto che l'esistenza di una struttura burocratica è comunque in funzione dei cittadini e solo di questi.

Le premesse servono anche per inquadrare meglio l'intera situazione e capire anche le varie fasi, per certi versi ancora sperimentali, di tutto il procedimento e della metodologia di valutazione. Si è infatti certi che alcuni aspetti, determinati meccanismi vanno ancora migliorati e/o oleati perché si possa giungere ad un sistema maturo e a regime.

La Presente Relazione sarà pubblicata sul sito del Comune, nella sezione "della Trasparenza" per permettere a chiunque di poter valutare e/o soltanto conoscere le dinamiche della macchina amministrativa. Anche in questo caso si tratta di una novità assoluta che aggiungerà un mattone a quella casa trasparente che tutti intendono costruire. In questo senso sono pertanto ben accetti suggerimenti e/o osservazioni da parte di chiunque; l'unico limite a questa auspicata partecipazione è quello di evitare gratuite "sparate", cercando di capire lo sforzo di tutti e soprattutto offrendo, nei limiti delle proprie capacità e conoscenze, utili consigli per il miglioramento del sistema, nel rispetto delle disposizioni e in considerazione della realtà locale, dei costi gestionali di detto sistema (oggi praticamente nulli essendo tutta una gestione in economia) e della dimensione dell'Ente.

Per cercare di dare un generale inquadramento al sistema di valutazione, soprattutto permettere a tutti i non tecnici, di conoscere meglio le dinamiche ed i meccanismi dal quale far scaturire le varie valutazioni è necessario puntualizzare alcuni dati fondamentali, cercando di utilizzare un linguaggio per quanto possibile poco tecnico e dando comunque la possibilità a chi interessato di approfondire la tematica, studiando in particolare il D.lgs. n. 150/2009 (cd. decreto Brunetta) e le norme del regolamento di organizzazione degli uffici approvato con Delibera di Giunta Comunale n. 233/2011.

La retribuzione dei dipendenti è divisa essenzialmente in due parti: una base, determinata in maniera fissa dal contratto collettivo ed una variabile legata al raggiungimento di alcuni risultati, diciamo in altri termini legata alla performance del dipendente.

Il sistema di valutazione in oggetto riguarda essenzialmente questa seconda parte della retribuzione che comunque incide poco sull'intero sistema retributivo; di fatto si tratta di "elargire" poche centinaia di euro pro capite riferite ad un intero anno in aggiunta a retribuzioni che variano in media dai 20.000 ai 45.000 euro annui (detti valori sono lordi; in pratica gli stipendi netti non superano per i funzionari apicali i 2.000 euro circa mensili, mentre lo stipendio netto degli altri dipendenti si attesta intorno ai 1.300 euro mensili in media).

Il sistema previsto distingue tra le cd. posizioni organizzative, ossia i responsabili dei vari servizi a capo delle diverse aree (al momento sono previste n.4 Responsabili dei Servizi: settore Amministrativo, resp. Dr. Salvatore Gabrieli, settore Finanziario, resp. Dott.ssa Rossana Chirivì, settore Tecnico, resp. Arch. Salvatore Petrachi, settore Polizia Municipale, resp. Cap. Antonio Nahi) ed i singoli dipendenti inseriti all'interno di detto organigramma.

Per tutti il giudizio finale è il frutto della sommatoria delle cd. performance individuale ed organizzativa.

Il responsabile del servizio, titolare di posizione organizzativa, ha una valutazione determinata da due elementi: la performance individuale, con la quale si dà, in estrema sintesi, una valutazione più soggettiva sul suo operato ed in particolare sulla qualità ed impegno profuso nella sua attività, e la performance organizzativa, che attiene sia all'attuazione degli obiettivi strategici assegnati e portati a termine dallo stesso (o meglio dal suo ufficio) che alla cd. citizen satisfaction, ossia il giudizio dato dai cittadini all'operato del suo ufficio di cui è il responsabile.

Il rapporto tra dette categorie prevede che fatto 100 il risultato finale, un 30% attiene alla performance individuale, mentre il rimanente 70% è assegnato alla performance organizzativa di cui una parte riservato al giudizio dei cittadini (10 punti su 70 complessivi).

Circa gli obiettivi strategici, questi sono disposti dalla Giunta Comunale e, per quanto possibile, si cerca di determinare il raggiungimento degli stessi a determinati parametri predefiniti, al fine di eliminare discrezionalità nella valutazione.

Il singolo dipendente invece ha una performance individuale, fatta dal suo responsabile, che incide per il 60% , mentre quella organizzativa si attesta al 40% della valutazione complessiva. Ogni dipendente è inserito in determinati obiettivi (quelli della performance organizzativa dei responsabili) in base a predeterminate percentuali di partecipazione; con riferimento al raggiungimento o meno di detto obiettivo al quale è stato inserito, otterrà in automatico un voto che in percentuale contribuirà “ a cascata” a determinare il suo giudizio complessivo.

Alla fine del procedimento, il Nucleo di Valutazione (o il segretario comunale per l'anno 2012 come da decreto del Sindaco) valuta il raggiungimento dei vari obiettivi strategici da parte dei titolari di posizione organizzativa con l'assegnazione, in base a schede predeterminate, del voto che, come detto, inciderà anche sulla valutazione dei dipendenti del settore del responsabile e nei limiti delle percentuali di partecipazione precedentemente previste. A questo si aggiungerà il “voto” dei cittadini e quello più soggettivo per la cd. performance individuale.

Dai giudizi finali ottenuti da parte di ogni singolo dipendente si determinerà un importo da corrispondere a ciascuno, collegato in proporzione al raggiungimento dei risultati previsti.

Come detto, il sistema determina comunque una erogazione limitata di somme: ai titolari di posizione organizzativa , la cd. indennità di risultato può raggiungere massimo il 25% dell'indennità di posizione determinato in € 10.000 annue lorde per ciascuno dei 4 Responsabili dei servizi.

Gli altri dipendenti (una quarantina circa) invece si “spartiscono” una quota del Fondo di produttività 2012 pari ad € 23.420,27.

Ciò detto, entriamo nel dettaglio delle singole situazioni.

La Giunta Comunale, con deliberazione n. 187/2012, ha approvato gli obiettivi strategici del 2012.

Riguardo la cd. customer satisfaction si constata che nell'intero 2012 sono pervenuti in totale n. 39 bollettini di cui 23 positivi e 16 negativi. Il dettaglio è visionabile nell'allegato prospetto.

Settore Amministrativo

Al responsabile di detto Settore, il dr. Gabrieli Salvatore, sono stati assegnati n.5 obiettivi strategici di cui uno riconducibile alle cd. attività di ordinaria amministrazione (peraltro presente in ogni posizione organizzativa).

Obiettivo n. 1: gestione asilo nido

Obiettivo n. 2: programmazione personale

Obiettivo: n.3: attivazione gestionale delibere/determine

Obiettivo: n. 4: attivazione nuovo sito Internet

Obiettivo n. 5 : svolgimento attività ordinaria

Obiettivo n. 1. Si tratta dell'attivazione della gestione del nuovo asilo nido presso lo stabile comunale di via F.lli Longo. Il responsabile ha presentato una nota con la quale dimostra come il mancato raggiungimento dello stesso non sia dipeso da una propria volontà ma da fatti oggettivi riconducibili a fattori non attinenti alla propria podestà. Le giustificazioni appaiono valide perchè effettivamente sussiste una mancato completamento dell'appalto dell'opera pubblica in oggetto riconducibile all'ufficio tecnico (lavori dell'edificio ultimati ma mancanza di attrezzature, giochi, cucina ecc., ossia attrezzature propedeutiche all'attivazione del servizio di asilo nido) e lo scorso anno scolastico l'edificio è stato ancora interessato “dall'emergenza scuola” con la necessità di

utilizzo dello stabile in oggetto per ospitare alcune scolaresche della scuola elementare e quindi con l'impossibilità ad attivare il servizio di cui all'obiettivo.

Pertanto lo stesso non può essere oggetto di valutazione, o meglio detta attività viene ricondotta sugli altri obiettivi ed in particolare su quello n. 5 che, essendo pienamente raggiunto, non determina mutamenti nei voti e percentuali dei vari partecipanti allo stesso.

Obiettivo n.2. Si tratta di dare attuazione alla programmazione del personale 2012. Obiettivo raggiunto in quanto le indicazioni previste sono state portate a termine senza conseguenze negative derivanti dalle stesse. In concreto si trattava di realizzare l'incremento di ore per alcuni dipendenti part time, operazione effettuata correttamente, nei termini previsti e senza contenziosi.

Obiettivo n. 3. L'obiettivo è stato raggiunto ed il comune ha il nuovo sistema gestione dei movimenti deliberativi. L'attività è stata completa, corretta, con partecipazione del personale, percorsi di formazione e partenza secondo gli accordi pattuiti con l'Amministrazione.

Obiettivo n. 4. Si può ripetere quanto detto nel precedente obiettivo. In particolare, fermo restando la predisposizione del tutto entro i termini prestabiliti, si è concordato con l'Amministrazione una sequenza di azioni per giungere alla sua definitiva attivazione.

Obiettivo n. 5. Per questo obiettivo si indicheranno alcune considerazioni che varranno anche per gli altri responsabili, in quanto si tratta di un obiettivo previsto per ognuno di essi, evidentemente adeguato al proprio settore di appartenenza.

Nella valutazione si sono fatti dei controlli a campione (n.5 per ogni responsabile per un totale quindi di venti verifiche per settore ed 80 quindi in tutto), per verificare l'attendibilità dei dati riportati delle varie tabelle elaborate dai diversi responsabili. Si anticipa sin da adesso che detta attività ha determinato un riscontro positivo su tutti i dati riportati a dimostrazione – si presume – della attendibilità degli stessi.

Circa il punto del responsabile del settore Amministrativo anche questo obiettivo è stato rispettato, avendo registrato percentuali di scostamenti positivi che dimostrano non solo il mantenimento della attività ma anche in incremento dei diversi fattori di attività.

Circa la valutazione della cd. performance individuale si è tenuto nel dovuto conto anche la valutazione del personale assegnato al responsabile in oggetto, in particolare nell'ambito della voce "capacità di valutazione".

Le risultanze della valutazione sono riportate nella scheda predisposta con votazione finale : **98/100 (novantotto).**

Si noti bene che tutte le schede relative alla valutazione sia dei titolari di posizione organizzativa che dei dipendenti vengono allegate, per farne parte sostanziale ed integrante, alla presente Relazione.

Settore Finanziario

Alla Responsabile di detto Settore, la dr.ssa Rossana Chirivì, sono stati assegnati n.5 obiettivi strategici di cui uno riconducibile alle cd. attività di ordinaria amministrazione (peraltro presente come già detto in ogni posizione organizzativa).

Questi succintamente gli obiettivi assegnati:

Obiettivo n. 1: rispetto Patto di Stabilità;

Obiettivo n. 2: attivazione imposta municipale unica (IMU);

Obiettivo: n.3: attivazione imposta di soggiorno;

Obiettivo: n. 4: rispetto accertamenti ICI;

Obiettivo n. 5 : svolgimento attività ordinaria;

Obiettivo n. 1. Si tratta del rispetto del Patto di Stabilità Interno per l'anno 2012. Obiettivo rispettato come da certificazione del 28/03/2013.

Obiettivo n.2. Si tratta dell'attivazione della nuova Imposta con il rispetto dei dati previsionali stabiliti dal bilancio. Obiettivo rispettato come da riscontro dati contabili consuntivo 2012.

Obiettivo n. 3. Si tratta dell'attivazione dell'imposta di soggiorno. Dai riscontri effettuati risulta un valore di accertamento superiore, anche se di poco, allo stanziato in bilancio, mentre vi è un livello di numero di denunce poco inferiore all'atteso, ma comunque dentro il range tra lo stimato ed il minimo previsto.

Obiettivo n. 4. Si tratta dell'attività di accertamento ICI. In base alla Relazione , prot. n. 12559/2013, del Responsabile ed ai riscontri contabili effettuati l'obiettivo è stato rispettato.

Obiettivo n. 5. Per questo obiettivo si rimanda a quanto evidenziato precedentemente in analogo punto del Responsabile del Settore Amministrativo. In base comunque ai riscontri effettuati a campione l'obiettivo risulta rispettato.

Le risultanze della valutazione sono riportate nella scheda predisposta con votazione finale : **97/100 (novantasette).**

Settore Polizia Municipale

Al Responsabile di detto Settore, il cap. Antonio Nahì, sono stati assegnati n.5 obiettivi strategici di cui uno riconducibile alle cd. attività di ordinaria amministrazione.

Questi succintamente gli obiettivi assegnati:

Obiettivo n. 1: azioni di repressione contro amianto;

Obiettivo n. 2: azioni a tutela del degrado ambientale (sfalci di vegetazione);

Obiettivo: n.3: azioni a tutela del degrado ambientale (fuochi);

Obiettivo: n. 4: rispetto previsioni incassi violazione codice della strada;

Obiettivo n. 5 : svolgimento attività ordinaria;

Obiettivo n.1. L'obiettivo è stato raggiunto, in quanto rispetto al valore numerico atteso e previsto nella scheda sono stati effettuati un numero superiore di attività.

Obiettivo n. 2. L'obiettivo è stato raggiunto in quanto rispetto al valore numerico degli accertamenti ed al valore economico delle multe attese e previste nella scheda sono stati effettuati un numero superiore di accertamenti ma anche elevate multe per un valore economico superiore alle previsioni.

Obiettivo n.3. Obiettivo raggiunto, valgono le stesse considerazioni fatte per il punto 2.

Obiettivo n.4. Il Responsabile ha presentato una nota con la quale si danno giustificazioni riguardanti il raggiungimento dell'obiettivo. In particolare si deve constatare che vi è stato un effettivo incasso nel corso del 2012 di € 716.00,00, valore comunque superiore alla media degli incassi dell'ultimo triennio. Inoltre, a seguito dell'emissione di un ruolo, reso esecutivo entro il 2012, per € 342.000,00, il valore complessivo dell'ammontare dei proventi è pari a € 1.058.000,00 (€ 716.000,00 più € 342.000,00). A dimostrazione di detti valori il dato contabile riportato in contabilità prevede un accertamento pari a € 940.000,00. Anche il numero delle multe elevate risulta essere superiore al dato previsto dalla scheda obiettivo. Pertanto l'obiettivo può considerarsi raggiunto.

Obiettivo n. 5. Per questo obiettivo si rimanda a quanto evidenziato precedentemente in analogo punto del Responsabile del Settore Amministrativo. In base comunque ai riscontri effettuati a campione l'obiettivo risulta rispettato.

Le risultanze della valutazione sono riportate nella scheda predisposta con votazione finale : **90/100 (novanta).**

Settore Tecnico

Al Responsabile di detto Settore, l'arch. Salvatore Petrachi, sono stati assegnati n.5 obiettivi strategici di cui uno riconducibile alle cd. attività di ordinaria amministrazione.

Questi succintamente gli obiettivi assegnati:

Obiettivo n. 1: approvazione D.P.P.;

Obiettivo n. 2: affidamento impianti sportivi;

Obiettivo: n.3: lavori di rifacimento piazza S.Antonio in Borgagne

Obiettivo: n. 4: raggiungimento valori di bilancio oneri di urbanizzazione;

Obiettivo n. 5 : svolgimento attività ordinaria;

Obiettivo n.1. Il Responsabile ha presentato una nota nella quale spiega le ragioni che hanno impedito il raggiungimento dell'obiettivo.

Le giustificazioni appaiono valide perchè effettivamente, al di là comunque della prosecuzione da parte degli uffici del lavoro propedeutico al D.P.P., l'obiettivo non è stato raggiunto per una indisponibilità del Comune di Vernole a proseguire nella attività dell'obiettivo, ritenendo opportuno approvare prima e definitivamente il PUG di detto ente.

Pertanto lo stesso non può essere oggetto di valutazione, o meglio, detta attività viene ricondotta sugli altri obiettivi ed in particolare su quello n. 5 che , essendo pienamente raggiunto, non determina mutamenti nei voti e percentuali dei vari partecipanti allo stesso.

Obiettivo n.2. Il Responsabile ha presentato una nota nella quale spiega le ragioni che hanno impedito il raggiungimento dell'obiettivo, o meglio il differimento nel suo raggiungimento nel senso che ad oggi risulta aggiudicata a terzi la gestione dell'impianto sportivo. La giustificazione appare valida in quanto il cambiamento di direttive fatto dalla Amministrazione ha determinato, quindi per cause non imputabili al responsabile, un ritardo nell'affidamento che comunque vi è stato senza contenziosi.

Vale pertanto quanto detto per il precedente punto.

Obiettivo n.3. Obiettivo raggiunto; con determinazione n. 9 del 15/01/2013 sono stati chiusi i lavori in oggetto senza contenziosi e quindi entro i termini previsti dalla scheda obiettivo.

Obiettivo n.4. L'obiettivo è stato raggiunto quasi completamente, nel senso che alla luce dei dati di cassa (€ 683.017) peraltro ben superiori alla media degli ultimi anni e del fattore ponderale assegnato (1,5) il risultato ottenuto determina un punteggio di 90,69/100 e quindi avvicinandosi al massimo.

Obiettivo n. 5. Per questo obiettivo si rimanda a quanto evidenziato precedentemente in analogo punto del Responsabile del Settore Amministrativo. In base comunque ai riscontri effettuati a campione l'obiettivo risulta rispettato.

Le risultanze della valutazione sono riportate nella scheda predisposta con votazione finale : **90/100 (novanta).**

Con riferimento alla valutazione del Segretario Comunale, il Sindaco ha provveduto alla valutazione di detto funzionario per l'anno 2012. Le risultanze sono illustrate nelle schede allegate. Nel caso del predetto dirigente la valutazione viene effettuata, in base al rapporto funzionale che lo stesso ha con il primo cittadino ai sensi dell'art. 99 del Tuel ed in attuazione del contratto di categoria, esclusivamente del Sindaco. Nel caso di specie, essendo l'ufficio in convenzione con il Comune di Castri di Lecce la valutazione è stata fatta dal comune capofila, ossia dal Sindaco del Comune di Melendugno, ma di concerto con il collega del comune associato. I dati riportati sono quindi ripartiti al 50% tra i due comuni interessati dalla convenzione.

Come previsto dal regolamento "sulla performance" il sottoscritto, avuto l'incarico da parte del Sindaco ai sensi dell'art. 97 comma 4 lettera d) del TUEL, ha provveduto ad elaborare la valutazione della performance delle P.O., previa comunicazione ai Responsabili dei Servizi della

proposta di valutazione. I titolari di P.O. hanno preso atto di quanto proposto di fatto accettando la valutazione non avendo presentato memorie e/o ricorsi avverso dette valutazioni. Contemporaneamente i vari Responsabili hanno elaborato le valutazioni sulla performance individuale dei propri dipendenti, come da allegati prospetti.

Ai sensi dell'art. 27 c.2 del regolamento di Organizzazione degli uffici e servizi del Comune, compete alla Giunta l'approvazione della valutazione, a seguito della validazione da parte del sottoscritto. Le risultanze finali tengono nel dovuto conto il procedimento previsto in detto articolo. Una volta compiuto l'intero iter la presente relazione, che come detto conclude il procedimento, verrà pubblicata sul sito del comune.

Prima di chiudere la suddetta Relazione preme sottolineare l'assoluta necessità di migliorare l'intero sistema di valutazione, nel senso di dargli sicuramente una maggiore importanza, con riferimento in particolare al rispetto della tempistica, ma soprattutto attribuirgli e riconoscergli quel valore di strumento per migliorare in generale l'attività dell'Ente che ancora non viene appieno apprezzato e compreso sia dalla parte politica che dai Responsabili dei Servizi. Occorre infatti ribadire che, a distanza oramai di qualche anno dalla partenza del nuovo sistema voluto dal legislatore, adempiuti i necessari adeguamenti a livello organizzativo e nonostante ripetute sollecitazioni da parte del sottoscritto, i necessari adempimenti per realizzare un sistema completo e maturo stentano a diventare regime, come dimostra il fatto che nel 2013 non si sono ancora definiti gli obiettivi strategici per l'anno in corso.

Ci si augura che, anche grazie all'imminente nomina del Nucleo di Valutazione da parte dell'Unione dei Comuni che garantirà un nuovo apporto di professionalità al sistema, il procedimento in oggetto possa assumere una migliore definizione, acquisendo quell'importanza che merita in una Amministrazione moderna e trasparente.

Come detto si allegano:

- le schede di valutazione dei titolari di posizione organizzativa;
- le schede di valutazione dei dipendenti;
- le schede di valutazione del segretario comunale;
- i risultati della cd. citizen satisfaction 2012;
- il prospetto dei principali indicatori finanziari del Comune estratto dal Consuntivo 2012;
- il prospetto "il comune in cifre".

Alla Relazione che, una volta approvata dalla Giunta Comunale, sarà pubblicata sul sito del Comune si aggiungerà anche una tabella con i dati dei valori corrisposti ai vari dipendenti alla luce di detta valutazione.

Melendugno, lì 18.07.2013

Il segretario comunale
dr. Antonio Antonica



COMUNE DI MELENDUGNO

VALUTAZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

ANNO 2012

Responsabile del Settore Amministrativo: dr. Salvatore Gabrieli

				punteggio
1)	PERFORMANCE INDIVIDUALE		punti 30	28 A)
2)	PERFORMANCE ORGANIZZATIVA		punti 70	
	1.a)	raggiungimento risultati	punti 60	60 B)
	1.b)	citizen satisfaction	punti 10	10 C)
PUNTEGGIO TOTALE OTTENUTO				98

AREA PERFORMANCE INDIVIDUALE					
	insufficiente	sufficiente	buono	ottimo	punteggio
APPARTENENZA	1	2	3	4	4
PROFESSIONALITA'	1	2	3	4	4
OPERATIVITA'	1	2	3	5	5
PROBLEM SOLVING	1	2	3	5	5
INNOVATIVITA'	1	2	3	4	4
LEADERSHIP	1	2	3	4	4
CAPACITA' DI VALUTAZIONE	1	2	3	4	2
totale					28 A)

AREA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA					
VEDASI PIANO DEGLI OBIETTIVI STRATEGICI ASSEGNATI ALLA P.O.					
	GIUDIZIO				PUNTEGGIO
OBIETTIVI	insufficiente	sufficiente	buono	ottimo	
SCHEDA N. 1				x	10
SCHEDA N. 2				x	10
SCHEDA N. 3				x	10
SCHEDA N. 4				x	10
SCHEDA N. 5				x	10
totale					50 B)

valore B) rapportato a 60/100

60

customer satisfaction			punteggio
percentuale di voto su un servizio:.....			
voto	da 0 a 5	da 6 a 10	
n. schede			
percentuale	se < al 50%	se > al 50%	
punteggio	2	10	

C)

Melendugno, lì 18.07.2013

Il Segretario Comunale: dr. Antonio Antonica




1) Appartenenza

Viene valutato il senso di appartenenza e l'attenzione all'immagine dell'ente.

2) Professionalità

Viene valutata la capacità di assicurare risultati in modo affidabile e con standard di qualità, conoscenza di strumenti e metodi di lavoro.

Viene valutata inoltre l'attitudine alla crescita professionale e capacità di aggiornamento.

3) Operatività

Viene valutata la capacità di affrontare il ruolo, rispettando e facendo rispettare regole e vincoli dell'organizzazione e promuovendo la qualità del servizio. Rispetto dei tempi e sensibilità alle scadenze.

Viene valutata altresì la capacità di sapersi adattare in modo efficace e collaborativo ai cambiamenti di contesto e organizzativi, applicando, con flessibilità, le regole e le procedure in funzione del progressivo snellimento burocratico dei sistemi di lavoro.

Viene valutata l'attitudine a lavorare insieme ad altri utilizzando le proprie competenze per la risoluzione di problemi partecipando attivamente al raggiungimento degli obiettivi.

4) Problem-solving

Viene valutata l'attitudine all'analisi ed all'individuazione/implementazione delle soluzioni operative ai problemi.

Viene valutato altresì il coinvolgimento nei processi di lavoro, orientamento alla partecipazione attiva espresso nello svolgimento delle attività inerenti il proprio ruolo e capacità di individuare e realizzare azioni utili al miglioramento della performance dell'ente.

5) Innovatività

Viene valutata la capacità di individuare e promuovere soluzioni innovative che permettano di conseguire risultati migliori, in minor tempo e/o con maggior efficacia.

6) Leadership

Viene valutata l'attitudine alla direzione della struttura organizzativa affidata, di gruppi di lavoro, capacità di ottimizzare la micro organizzazione, attraverso la motivazione e la responsabilizzazione dei collaboratori e del personale assegnato

7) Capacità di valutazione

Viene valutata la capacità di valutare i dipendenti del proprio servizio, dimostrata soprattutto tramite una significativa differenziazione dei giudizi.

COMUNE DI MELENDUGNO

VALUTAZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

ANNO 2012

Responsabile del servizio Finanziario: dott.ssa Rossana Chirivi

				punteggio	
1)	PERFORMANCE INDIVIDUALE		punti 30	27	A)
2)	PERFORMANCE ORGANIZZATIVA		punti 70		
	1.a)	raggiungimento risultati	punti 60	60,00	B)
	1.b)	citizen satisfaction	punti 10	10	C)
PUNTEGGIO TOTALE OTTENUTO				97	

AREA PERFORMANCE INDIVIDUALE					
	insufficiente	sufficiente	buono	ottimo	punteggio
APPARTENENZA	1	2	3	4	3
PROFESSIONALITA'	1	2	3	4	4
OPERATIVITA'	1	2	3	5	5
PROBLEM SOLVING	1	2	3	5	5
INNOVATIVITA'	1	2	3	4	3
LEADERSHIP	1	2	3	4	4
CAPACITA' DI VALUTAZIONE	1	2	3	4	3
totale					27 A)

AREA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA					
VEDASI PIANO DEGLI OBIETTIVI STRATEGICI ASSEGNATI ALLA P.O.					
	GIUDIZIO				PUNTEGGIO
OBIETTIVI	insufficiente	sufficiente	buono	ottimo	
SCHEDA N. 1				x	10
SCHEDA N. 2				x	10
SCHEDA N. 3				x	10
SCHEDA N. 4				x	10
SCHEDA N. 5				x	10
totale					50 B)

valore B) rapportato a 60/100

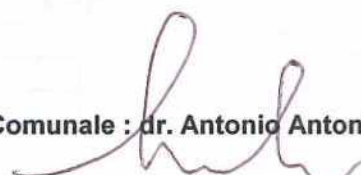
60,00

customer satisfaction			punteggio
percentuale di voto su un servizio:.....			
voto	da 0 a 5	da 6 a 10	
n. schede	0	1	
percentuale	se > al 50%	se > al 50%	
punteggio	2	10	

Melendugno, li 18.07.2013

C)

il Segretario Comunale : dr. Antonio Antonica




1) Appartenenza

Viene valutato il senso di appartenenza e l'attenzione all'immagine dell'ente.

2) Professionalità

Viene valutata la capacità di assicurare risultati in modo affidabile e con standard di qualità,

conoscenza di strumenti e metodi di lavoro.

Viene valutata inoltre l'attitudine alla crescita professionale e capacità di aggiornamento.

3) Operatività

Viene valutata la capacità di affrontare il ruolo, rispettando e facendo rispettare regole e vincoli dell'organizzazione e promuovendo la qualità del servizio. Rispetto dei tempi e

sensibilità alle scadenze.

Viene valutata altresì la capacità di sapersi adattare in modo efficace e collaborativo ai cambiamenti di contesto e organizzativi, applicando, con flessibilità, le regole e le procedure in funzione del progressivo snellimento burocratico dei sistemi di lavoro.

Viene valutata l'attitudine a lavorare insieme ad altri utilizzando le proprie competenze per la risoluzione di problemi partecipando attivamente al raggiungimento degli obiettivi.

4) Problem-solving

Viene valutata l'attitudine all'analisi ed all'individuazione/implementazione delle soluzioni operative ai problemi.

Viene valutato altresì il coinvolgimento nei processi di lavoro, orientamento alla partecipazione attiva espresso nello svolgimento delle attività inerenti il proprio ruolo e capacità di individuare e realizzare azioni utili al miglioramento della performance dell'ente.

5) Innovatività

Viene valutata la capacità di individuare e promuovere soluzioni innovative che permettano di conseguire risultati migliori, in minor tempo e/o con maggior efficacia.

6) Leadership

Viene valutata l'attitudine alla direzione della struttura organizzativa affidata, di gruppi di lavoro, capacità di ottimizzare la micro organizzazione, attraverso la motivazione e la responsabilizzazione dei collaboratori e del personale assegnato

7) Capacità di valutazione

Viene valutata la capacità di valutare i dipendenti del proprio servizio, dimostrata soprattutto tramite

una significativa differenziazione dei giudizi.

COMUNE DI MELENDUGNO

VALUTAZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

ANNO 2012

Responsabile del Servizio tecnico: arch. Salvatore Petrachi

			punteggio	
1)	PERFORMANCE INDIVIDUALE		punti 30	28 A)
2)	PERFORMANCE ORGANIZZATIVA		punti 70	
1.a)	raggiungimento risultati		punti 60	60,00 B)
1.b)	citizen satisfaction		punti 10	2 C)
PUNTEGGIO TOTALE OTTENUTO			90,00	

AREA PERFORMANCE INDIVIDUALE					
	insufficiente	sufficiente	buono	ottimo	punteggio
APPARTENENZA	1	2	3	4	4
PROFESSIONALITA'	1	2	3	4	4
OPERATIVITA'	1	2	3	5	3
PROBLEM SOLVING	1	2	3	5	5
INNOVATIVITA'	1	2	3	4	4
LEADERSHIP	1	2	3	4	4
CAPACITA' DI VALUTAZIONE	1	2	3	4	4
totale					28 A)

AREA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA					
VEDASI PIANO DEGLI OBIETTIVI STRATEGICI ASSEGNATI ALLA P.O.					
	GIUDIZIO				PUNTEGGIO
OBIETTIVI	insufficiente	sufficiente	buono	ottimo	
SCHEDA N. 1				x	10
SCHEDA N. 2				x	10
SCHEDA N. 3				x	10
SCHEDA N. 4				x	10
SCHEDA N. 5				x	10
totale					50

B)

valore B) rapportato a 60/100
60,00

customer satisfaction			punteggio
percentuale di voto su un servizio:.....			
voto	da 0 a 5	da 6 a 10	
n. schede	9	1	
percentuale	se < al 50%	se > al 50%	
punteggio	2	10	2

Melendugno, li 18.07.2013

C)

il Segretario Comunale: dr. Antonio Antonica



1) Appartenenza

Viene valutato il senso di appartenenza e l'attenzione all'immagine dell'ente.

2) Professionalità

Viene valutata la capacità di assicurare risultati in modo affidabile e con standard di qualità,

Viene valutata inoltre l'attitudine alla crescita professionale e capacità di aggiornamento.

3) Operatività

Viene valutata la capacità di affrontare il ruolo, rispettando e facendo rispettare regole e vincoli dell'organizzazione e promuovendo la qualità del servizio. Rispetto dei tempi e

Viene valutata altresì la capacità di sapersi adattare in modo efficace e collaborativo ai cambiamenti di contesto e organizzativi, applicando, con flessibilità, le regole e le procedure in funzione del progressivo snellimento burocratico dei sistemi di lavoro.

Viene valutata l'attitudine a lavorare insieme ad altri utilizzando le proprie competenze per la risoluzione di problemi partecipando attivamente al raggiungimento degli obiettivi.

4) Problem-solving

Viene valutata l'attitudine all'analisi ed all'individuazione/implementazione delle soluzioni

Viene valutato altresì il coinvolgimento nei processi di lavoro, orientamento alla partecipazione attiva espresso nello svolgimento delle attività inerenti il proprio ruolo e capacità di individuare e realizzare azioni utili al miglioramento della performance dell'ente.

5) Innovatività

Viene valutata la capacità di individuare e promuovere soluzioni innovative che permettano di conseguire risultati migliori, in minor tempo e/o con maggior efficacia.

6) Leadership

Viene valutata l'attitudine alla direzione della struttura organizzativa affidata, di gruppi di lavoro, capacità di ottimizzare la micro organizzazione, attraverso la motivazione e la responsabilizzazione dei collaboratori e del personale assegnato

7) Capacità di valutazione

Viene valutata la capacità di valutare i dipendenti del proprio servizio, dimostrata soprattutto tramite una significativa differenziazione dei giudizi.

conoscenza di strumenti e metodi di lavoro.

sensibilità alle scadenze.

operative ai problemi.

COMUNE DI MELENDUGNO

VALUTAZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

ANNO 2012

Responsabile del servizio Polizia Municipale: cap. Antonio Nahi

			punteggio	
1)	PERFORMANCE INDIVIDUALE		punti 30	28 A)
2)	PERFORMANCE ORGANIZZATIVA		punti 70	
	1.a)	raggiungimento risultati	punti 60	60,00 B)
	1.b)	citizen satisfaction	punti 10	2 C)
PUNTEGGIO TOTALE OTTENUTO			90,00	

AREA PERFORMANCE INDIVIDUALE					
	insufficiente	sufficiente	buono	ottimo	punteggio
APPARTENENZA	1	2	3	4	4
PROFESSIONALITA'	1	2	3	4	4
OPERATIVITA'	1	2	3	5	5
PROBLEM SOLVING	1	2	3	5	5
INNOVATIVITA'	1	2	3	4	4
LEADERSHIP	1	2	3	4	4
CAPACITA' DI VALUTAZIONE	1	2	3	4	2
totale					28 A)

AREA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA					
VEDASI PIANO DEGLI OBIETTIVI STRATEGICI ASSEGNATI ALLA P.O.					
	GIUDIZIO				PUNTEGGIO
OBIETTIVI	insufficiente	sufficiente	buono	ottimo	
SCHEDA N. 1				x	10
SCHEDA N. 2				x	10
SCHEDA N. 3				x	10
SCHEDA N. 4				x	10
SCHEDA N. 5				x	10
totale					50 B)

valore B) rapportato a 60/100

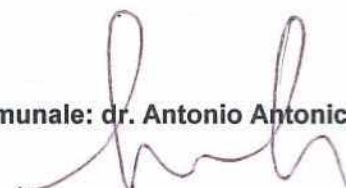
60,00

customer satisfaction			punteggio
percentuale di voto su un servizio:.....			
voto	da 0 a 5	da 6 a 10	
n. schede	5	3	
percentuale	se > al 50%	se > al 50%	
punteggio	2	10	2

Melendugno, 18.07.2013

C)

Il Segretario Comunale: dr. Antonio Antonica




1) Appartenenza

Viene valutato il senso di appartenenza e l'attenzione all'immagine dell'ente.

2) Professionalità

Viene valutata la capacità di assicurare risultati in modo affidabile e con standard di qualità, conoscenza di strumenti e metodi di lavoro.

Viene valutata inoltre l'attitudine alla crescita professionale e capacità di aggiornamento.

3) Operatività

Viene valutata la capacità di affrontare il ruolo, rispettando e facendo rispettare regole e vincoli dell'organizzazione e promuovendo la qualità del servizio. Rispetto dei tempi e sensibilità alle scadenze.

Viene valutata altresì la capacità di sapersi adattare in modo efficace e collaborativo ai cambiamenti di contesto e organizzativi, applicando, con flessibilità, le regole e le procedure in funzione del progressivo snellimento burocratico dei sistemi di lavoro.

Viene valutata l'attitudine a lavorare insieme ad altri utilizzando le proprie competenze per la risoluzione di problemi partecipando attivamente al raggiungimento degli obiettivi.

4) Problem-solving

Viene valutata l'attitudine all'analisi ed all'individuazione/implementazione delle soluzioni operative ai problemi.

Viene valutato altresì il coinvolgimento nei processi di lavoro, orientamento alla partecipazione attiva espresso nello svolgimento delle attività inerenti il proprio ruolo e capacità di individuare e realizzare azioni utili al miglioramento della performance dell'ente.

5) Innovatività

Viene valutata la capacità di individuare e promuovere soluzioni innovative che permettano di conseguire risultati migliori, in minor tempo e/o con maggior efficacia.

6) Leadership

Viene valutata l'attitudine alla direzione della struttura organizzativa affidata, di gruppi di lavoro, capacità di ottimizzare la micro organizzazione, attraverso la motivazione e la responsabilizzazione dei collaboratori e del personale assegnato

7) Capacità di valutazione

Viene valutata la capacità di valutare i dipendenti del proprio servizio, dimostrata soprattutto tramite una significativa differenziazione dei giudizi.

COMUNE DI MELENDUGNO

RISULTATI DEI DATI DELLA CD. CITIZEN SATISFATION

ANNO 2012

	bollettini presentati	N.
SPORTELLO	MELENDUGNO	16
	BORGAGNE	17
	POLIZIA MUNICIPALE melendugno	2
	VIA MAIL	4
totale bollettini pervenuti nel 2012		39

giudizio	positivo	23
	negativo	16
	totale	39

	riparto tra settori del Comune					
	AMMINISTRATIVO	FINANZIARIO	TECNICO	POLIZIA MUNICIPALE	SEGRETARIO COM.	ALTRO
positivo	7	1	1	3	0	1(CERIN) 10 (GENERICO)
negativo	2	0	9	5	0	
TOTALE	9	1	10	8	0	11
percentuale negativo	78	100	10	38		100
percentuale positivo	22	0	90	63		0

Melendugno, 18.07.2013

il segretario comunale: dr. Antonio Antonica

INDICATORI FINANZIARI ED ECONOMICI GENERALI

		2010	2011	2012
<u>Autonomia finanziaria</u>	$\frac{\text{Titolo I + Titolo III}}{\text{Titolo I + II + III}} \times 100$	86,67	96,62	95,87
<u>Autonomia impositiva</u>	$\frac{\text{Titolo I}}{\text{Titolo I + II + III}} \times 100$	69,55	47,20	43,26
<u>Pressione finanziaria</u>	$\frac{\text{Titolo I + Titolo II}}{\text{Popolazione}} \times 100$	752,79	491,66	447,10
<u>Pressione tributaria</u>	$\frac{\text{Titolo I}}{\text{Popolazione}}$	631,6951	458,8230	408,1259
<u>Intervento erariale</u>	$\frac{\text{Trasferimenti statali}}{\text{Popolazione}}$	102,7032	14,5594	12,8880
<u>Intervento regionale</u>	$\frac{\text{Trasferimenti regionali}}{\text{Popolazione}}$	14,2855	11,1597	9,6476
<u>Incidenza residui Attivi</u>	$\frac{\text{Totale residui attivi}}{\text{Totale accertamenti di competenza}} \times 100$	76,33	77,99	82,38
<u>Incidenza residui Passivi</u>	$\frac{\text{Totale residui passivi}}{\text{Totale impegni di competenza}} \times 100$	99,20	106,21	101,17
<u>Indebitamento locale pro capite</u>	$\frac{\text{Residui debiti mutui}}{\text{Popolazione}}$	435,0997	407,9863	372,7505
<u>Velocità riscossione entrate proprie</u>	$\frac{\text{Riscossione Titolo I + III}}{\text{Accertamenti Titolo I + III}}$	0,7695	0,7265	0,6485
<u>Rigidità spesa corrente</u>	$\frac{\text{Spese personale + Quote ammortamento mutui}}{\text{Totale entrate Tit. I + II + III}} \times 100$	25,50	23,99	25,98
<u>Velocità gestione spese correnti</u>	$\frac{\text{Pagamenti Tit. I competenza}}{\text{Impegni Tit. I competenza}}$	0,7738	0,6975	0,7164
<u>Redditività del patrimonio</u>	$\frac{\text{Entrate patrimoniali}}{\text{Valore patrimoniale disponibile}} \times 100$	4,18	2,17	2,50
<u>Patrimonio pro capite</u>	$\frac{\text{Valore beni patrimoniali indisponibili}}{\text{popolazione}}$	258,4742	265,3657	264,3720
<u>Patrimonio pro capite</u>	$\frac{\text{Valore beni patrimoniali disponibili}}{\text{popolazione}}$	405,4347	566,7407	564,6185
<u>Patrimonio pro capite</u>	$\frac{\text{Valore beni demaniali}}{\text{popolazione}}$	537,8397	641,4658	638,1261
<u>Rapporto dipendenti/popolazione</u>	$\frac{\text{Dipendenti}}{\text{popolazione}}$	0,0050	0,0051	0,0049



COMUNE DI MELENDUGNO

(allegato alla Relazione sulla Performance)

COMUNE IN CIFRE

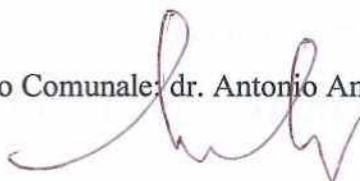
	Anno 2007	Anno 2008	Anno 2009	Anno 2010	Anno 2011	Anno 2012	Anno 2013
<i>Ufficio tecnico - urbanistica</i>							
n. permessi a costruire	237	215	217	196	333	348	
n. permessi per condono	72	62	76	85	55	70	
totale permessi a costruire	309	277	293	281	278	278	
n. D.I.A. acquisite (dal 2010 anche SCIA)	107	108	110	103	140	182	
<i>Ufficio segreteria</i>							
n. deliberazioni di Giunta	196	180	197	225	233	202	
n. deliberazioni di Consiglio	61	58	78	92	45	52	
n. complessivo di determinazioni	928	915	1037	1097	1111	1146	
<i>n. determinaz. Affari Generali</i>	476	472	515	605	586	499	
<i>n. determinaz. Ragioneria</i>	64	47	54	49	46	44	
<i>n. determinaz. PM</i>	51	42	57	54	84	93	
<i>n. determinaz. Lavori Pubblici</i>	166	271	340	302	294	464	
<i>n. determinaz. Urbanistica</i>	171	83	71	87	101		
n. protocollo complessivo	20.743	21.680	23.412	25.896	23.217	27.142	
n. protocollo in entrata	15.528	16.318	16.537	18.959	16.979	19.431	
n. protocollo in uscita	5.405	5.642	7.470	6.937	6.236	7.708	
n. contratti siglati in forma pubblica	19	18	14	22	35	22	

Ufficio ragioneria	Anno 2007	Anno 2008	Anno 2009	Anno 2010	Anno 2011	Anno 2012	Anno 2013
n. mandati di pagamento	2624	2695	2773	2.597	3.493	3.681	
n. reversali di incasso	1670	1757	2123	2.494	2.795	3.547	
Ufficio ICI							
n. accertamenti emessi	1838	1994	276	1.639	2075	2.902	
Ufficio Anagrafe Stato Civile							
Residenti al 31 dicembre	9.749	9.780	9.894	9.838	9.819	9.881	
Nati nell'anno	94	77	92	91	79	79	
Morti nell'anno	73	80	75	86	90	87	
Immigrati nell'anno	221	222	258	137	182	268	
Emigrati nell'anno	142	188	161	198	190	198	
Matrimoni civili celebrati	8	6	2	4	7	7	
Ufficio Lavori Pubblici							
n. appalti opere pubbliche aggiudicati	12	13	8	8	11	9	
n. appalti chiusi (certificato reg. esecuzione/collaudato)	6	8	13	7	7	7	
Ufficio Polizia Municipale							
n. verbali al Codice della Strada elevati	5.450	5.786	8.286	7.629	8.200	6.557	
Accertamenti anagrafici	205	251	278	242	267	280	

Spesa personale	Anno 2010	Anno 2011	Anno 2012
Importi globali	1.938.335,00	1.996.771,42	1.900.332,88
Importi netti (escl. Rimborsi convenzione, dir. rogito, incent. progettaz. Ecc.)	1.607.120,00	1.596.860,42	1.557.592,36
n. dipendenti assunti a tempo indeterminato incluso part time (dati al 31 dic.)	50	49	48

Melendugno, 18 luglio 2013

Il Segretario Comunale dr. Antonio Antonica






CITTA' DI MELENDUGNO
Provincia di Lecce

Prot.n. : 8864

Il Sindaco

Visto l'art. 31 del Regolamento di Organizzazione degli uffici e servizi che così dispone:

"1. La valutazione e relativa retribuzione di risultato al segretario comunale è competenza esclusiva del Sindaco, a norma del contratto della categoria e della sua dipendenza funzionale al primo cittadino.

2. Il Sindaco fissa ogni anno con proprio decreto gli obiettivi da valutare sulla base dei modelli di scheda relativi ai Responsabili dei servizi previsti all'art. 26 (all. "C" e "D").

3. L'attività di misurazione e valutazione della performance del Segretario è effettuata da parte del Sindaco che può avvalersi della collaborazione del Nucleo di Valutazione. In caso di convenzione dell'ufficio di segreteria comunale detta attività verrà svolta in collaborazione con il Sindaco del comune associato.

4. Per quanto non previsto nel presente articolo, si rimanda al procedimento disposto nel titolo IV del presente regolamento per quanto compatibile con la peculiarità della figura del segretario comunale."

Preso atto:

- che con decreto n. 27/2012 del sottoscritto sono stati determinate e predisposte le schede degli obiettivi per la valutazione del segretario comunale dr. Antonio Antonica per l'anno 2012;
- che ai sensi dell'art. 99 del TUEL spetta al sottoscritto la valutazione dell'operato di detto funzionario, data la sua dipendenza funzionale al primo cittadino;
- che al momento l'ufficio di segreteria comunale è in convenzione con il comune di Castri di Lecce, con il Comune di Melendugno quale capo convenzione, e che le risultanze e le valutazioni sono state concordate con il collega Fernando Capone, Sindaco del Comune di Castri di Lecce;
- della relazione illustrativa presentata dal dr. Antonio Antonica, esplicativa della sua attività, in atti prot. n. 9570/2013;

Dato atto:

- del riscontro di detta relazione;
- del riscontro con il Sindaco del Comune di Castri di Lecce;

Visto il D.lg.s n. 267/2000;

decreta

- di approvare le risultanze delle allegate schede di valutazione della performance del segretario comunale dr. Antonio Antonica per l'anno 2012 e finalizzate all'erogazione dell'indennità di risultato di cui all'art. 42 del CCNL Segretari Comunali del 2001;
- di trasmettere le stesse al predetto funzionario ed all'ufficio personale per gli adempimenti di competenza.

Melendugno, dalla sede municipale li 20/05/2013

IL SINDACO
Ing. Marco Potì



Per ricevuta ed accettazione

Melendugno, li 20/05/2013
Dr. Antonio Antonica

COMUNE DI MELENDUGNO

VALUTAZIONE DEL SEGRETARIO COMUNALE

ANNO 2012 - UFFICIO DI SEGRETERIA COMUNALE IN CONVENZIONE
COMUNI DI MELENDUGNO E CASTRI DI LECCE

TITOLARE DELL'UFFICIO E SOGGETTO DA VALUTARE : DR. ANTONIO ANTONICA

				punteggio	
1)	PERFORMANCE INDIVIDUALE		punti 30	27	A)
2)	PERFORMANCE ORGANIZZATIVA		punti 70		
	1.a)	raggiungimento risultati	punti 60	60	B)
	1.b)	citizen satisfaction	punti 10	10	C)
PUNTEGGIO TOTALE OTTENUTO				97	

AREA PERFORMANCE INDIVIDUALE					
	insufficiente	sufficiente	buono	ottimo	punteggio
APPARTENENZA	1	2	3	4	4
PROFESSIONALITA'	1	2	3	4	4
OPERATIVITA'	1	2	3	5	5
PROBLEM SOLVING	1	2	3	5	5
INNOVATIVITA'	1	2	3	4	3
LEADERSHIP	1	2	3	4	3
CAPACITA' DI VALUTAZIONE	1	2	3	4	3
totale					27

A)

AREA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA					
VEDASI PIANO DEGLI OBIETTIVI STRATEGICI ASSEGNATI ALLA P.O.					
	GIUDIZIO				PUNTEGGIO
OBIETTIVI	insufficiente	sufficiente	buono	ottimo	
SCHEDA N. 1				X	
SCHEDA N. 2				X	
SCHEDA N. 3				X	
SCHEDA N. 4				X	
totale					60

B)

customer satisfaction			punteggio
percentuale di voto su un servizio:.....			
voto	da 0 a 5	da 6 a 10	
n. schede			
percentuale	se > al 50%	se > al 50%	
punteggio	2	10	10

C)

Melendugno, li 16/05/2013

visto del Sindaco di Castri di Lecce
Fernando Capone



IL SINDACO DI MELENDUGNO
ing. Marco Poti

1) Appartenenza

Viene valutato il senso di appartenenza e l'attenzione all'immagine dell'ente.

2) Professionalità

Viene valutata la capacità di assicurare risultati in modo affidabile e con standard di qualità, conoscenza di strumenti e metodi di lavoro.

Viene valutata inoltre l'attitudine alla crescita professionale e capacità di aggiornamento.

3) Operatività

Viene valutata la capacità di affrontare il ruolo, rispettando e facendo rispettare regole e vincoli dell'organizzazione e promuovendo la qualità del servizio. Rispetto dei tempi e sensibilità alle scadenze.

Viene valutata altresì la capacità di sapersi adattare in modo efficace e collaborativo ai cambiamenti di contesto e organizzativi, applicando, con flessibilità, le regole e le procedure in funzione del progressivo snellimento burocratico dei sistemi di lavoro.

Viene valutata l'attitudine a lavorare insieme ad altri utilizzando le proprie competenze per la risoluzione di problemi partecipando attivamente al raggiungimento degli obiettivi.

4) Problem-solving

Viene valutata l'attitudine all'analisi ed all'individuazione/implementazione delle soluzioni operative ai problemi.

Viene valutato altresì il coinvolgimento nei processi di lavoro, orientamento alla partecipazione attiva espresso nello svolgimento delle attività inerenti il proprio ruolo e capacità di individuare e realizzare azioni utili al miglioramento della performance dell'ente.

5) Innovatività

Viene valutata la capacità di individuare e promuovere soluzioni innovative che permettano di conseguire risultati migliori, in minor tempo e/o con maggior efficacia.

6) Leadership

Viene valutata l'attitudine alla direzione della struttura organizzativa affidata, di gruppi di lavoro, capacità di ottimizzare la micro organizzazione, attraverso la motivazione e la responsabilizzazione dei collaboratori e del personale assegnato

7) Capacità di valutazione

Viene valutata la capacità di valutare i dipendenti del proprio servizio, dimostrata soprattutto tramite una significativa differenziazione dei giudizi.

SETTORE: SEGRETARIA COMUNALE	OBIETTIVO: attuazione compiti istituzionali di cui all'art. 97 comma 2 del D.Lgs n. 267/2000
SEGRETARIO COMUNALE: dr. ANTONIO ANTONICA	
<p>descrizione e finalità: Il comune ha un segretario titolare, al quale il TUEL assegna una serie di compiti ; tra questi l'art. 97 c.2 del D.Lgs. n .267/2000 prevede che Il segretario comunale svolge compiti di collaborazione e funzioni di assistenza giuridico-amministrativa nei confronti degli organi dell'ente in ordine alla conformità dell'azione amministrativa alle leggi, allo statuto ed ai regolamenti.</p> <p><i>Nella predisposizione della scheda, negli indicatori di risultato, si è previsto che il parametro fosse collegato al rapporto tra numero richieste di collaborazione ed assistenza del funzionario e numero di attività svolta dal segretario comunale in relazione a dette richieste.</i></p>	

modalità di attuazione e tempi di esecuzione						
procedimento e sequenza delle azioni		1^ trimestre	2^ trimestre	3^ trimestre	4^ trimestre	note
1	l'attività è continuativa nel corso dell'intero anno	X				
2			X			
3				X		
4					X	

risorse coinvolte						
personale				incarichi esterni		note
n.	inquadramento	nominativo	incidenza %	nominativo	fase	importo
1	segr. Generale	ANTONIO ANTONICA	25%			

indicatori di valutazione e ponderazione dell'obiettivo		peso							
		1	3	5	6	7	8	10	totale
1	rilevanza strategica e priorità				X				
2	livello di innovazione			X					
3	complessità organizzativa gestionale e di procedimento				X				
4	impatto e benefici				X				
5	attività di ordinaria amministrazione				X				
totale punteggio :									29

	basso	medio	elevato	valore
punteggio	< 20	tra 20 e 30	> 30	
fattore ponderale	0,5	1	1,5	1

indicatori di risultato					
valore economico		euro		valore numerico	n.
	valore atteso		a	valore atteso	d
	valore minimo		b	valore minimo	e
	valore ottenuto		c	valore ottenuto	f
$X = c - b$	$Y = a - b$	$X/Y = \dots\%$	A)	$X = f - e$	$X/Y = \dots\%$
			#DIV/0!		B)
					#DIV/0!

scadenza adempimenti		report		
azione n.	scadenza	negativa	positiva	media
1		0	100	
2		0	100	
3		0	100	
4		0	100	
5		0	100	
punteggio C)				

altri indicatori: N.RICHIESTE DI ASSISTENZA A VARIO TITOLO PRESENTATE AL SEGRETARIO / N. ATTIVITA' SVOLTA - IL Segretario ha sempre dato la propria collaborazione ed assistenza ad ogni richiesta pervenutagli dal sottoscritto e dagli altri organi del comune. Quindi si dispone il massimo punteggio.

PUNTEGGIO D)

10

risultato finale obiettivo							giudizio			
fattore ponderale	valore %	riferimento	voto	voto ponderato	ponderaz. Obiettivo	risultato	insufficiente	sufficiente	buono	ottimo
altro indicatore	100	D)	10	10			3	6	8	10
valore economico		A)		0						
valore numerico		B)		0						
rispetto tempistica		C)		0						
totale				10	1	10				X

il Sindaco di Melendugno ing. M.Poti



SETTORE: SEGRETERIA COMUNALE SEGRETARIO COMUNALE: dr. ANTONIO ANTONICA	OBIETTIVO: attuazione compiti istituzionali di cui all'art. 97 comma 4 del D.Lg.s n. 267/2000
<p>descrizione e finalità: Il comune ha un segretario titolare, al quale il TUEL assegna una serie di compiti ; tra questi l'art. 97 c.4 del D.Lgs. n .267/2000 prevede che Il segretario comunale sovrintende allo svolgimento delle funzioni dei dirigenti e ne coordina l'attività. L'attività si esplica tramite note, atti di indirizzo, circolari interne, incontri con i responsabili. Anche in questo caso la valutazione prevista dalla scheda deve essere il frutto del rapporto tra numero di richieste a vario titolo presentate dai vari responsabili e numero di attività svolte dallo stesso.</p>	

modalità di attuazione e tempi di esecuzione						
procedimento e sequenza delle azioni		1^ trimestre	2^ trimestre	3^ trimestre	4^ trimestre	note
1	l'attività è continuativa nel corso dell'intero anno	X				
2			X			
3				X		
4					X	

risorse coinvolte							
personale				incarichi esterni			note
n.	inquadramento	nominativo	incidenza %	nominativo	fase	importo	
1	segr. Generale	ANTONIO ANTONICA	25%				

indicatori di valutazione e ponderazione dell'obiettivo		peso							
		1	3	5	6	7	8	10	totale
1	rilevanza strategica e priorità				X				
2	livello di innovazione			X					
3	complessità organizzativa gestionale e di procedimento				X				
4	impatto e benefici				X				
5	attività di ordinaria amministrazione				X				
totale punteggio :									29

	basso	medio	elevato	valore
punteggio	< 20	tra 20 e 30	> 30	
fattore ponderale	0,5	1	1,5	1

indicatori di risultato									
valore economico			euro		valore numerico			n.	
	valore atteso			a		valore atteso			d
	valore minimo			b		valore minimo			e
	valore ottenuto			c		valore ottenuto			f
X = c - b	Y = a - b	X/Y = ...%	A)	#DIV/0!	X = f - e	Y = d - e	X/Y = ...%	B)	#DIV/0!

scadenza adempimenti		report		
azione n.	scadenza	negativa	positiva	media
1		0	100	
2		0	100	
3		0	100	
4		0	100	
5		0	100	
punteggio C)				

altri indicatori: N.RICHIESTE a vario titolo presentate al segretario / N. ATTIVITA' SVOLTA - IL VALORE SARA' IN % AL RAPPORTO. Dalla relazione presentata dal segretario, dalla conoscenza personale e dai riscontri effettuati, dalla presa d'atto di mancanze di rilievi dei diversi responsabili, si dispone per il massimo punteggio essendo stato espletato in pieno l'obiettivo previsto.

PUNTEGGIO D)

10

risultato finale obiettivo							giudizio			
fattore ponderale	valore %	riferimento	voto	voto ponderato	ponderaz. Obiettivo	risultato	insufficiente	sufficiente	buono	ottimo
altro indicatore	100%	D)	10	10			3	6	8	10
valore economico		A)		0	1	10				X
valore numerico		B)		0						
rispetto tempistica		C)		0						
totale				10						



Il sindaco di Melendugno ing. M. Potì

M. Potì

SETTORE: SEGRETARIA COMUNALE	OBIETTIVO: attuazione compiti istituzionali di cui all'art. 97 comma 4 lett. a) del D.Lg.s n. 267/2000
SEGRETARIO COMUNALE: dr. ANTONIO ANTONICA	
<p>descrizione e finalità: Il comune ha un segretario titolare, al quale il TUEL assegna una serie di compiti ; tra questi l'art. 97 c.4 lett. a) del D.Lgs. n. 267/2000 prevede che Il segretario comunale partecipi con funzioni consultive, referenti e di assistenza alle riunioni del consiglio e della Giunta e ne cura la verbalizzazione; nella scheda originariamente predisposta si è previsto che il punteggio della valutazione sarebbe stato il frutto del rapporto tra n. di sedute svolte e n. di sedute effettuate dal segretario.</p>	

modalità di attuazione e tempi di esecuzione						
procedimento e sequenza delle azioni		1^ trimestre	2^ trimestre	3^ trimestre	4^ trimestre	note
1	l'attività è continuativa nel corso dell'intero anno	X				
2			X			
3				X		
4					X	

risorse coinvolte							
personale				incarichi esterni			note
n.	inquadramento	nominativo	incidenza %	nominativo	fase	importo	
1	segr. Generale	ANTONIO ANTONICA	25%				

indicatori di valutazione e ponderazione dell'obiettivo		peso							
		1	3	5	6	7	8	10	totale
1	rilevanza strategica e priorità				X				
2	livello di innovazione			X					
3	complessità organizzativa gestionale e di procedimento				X				
4	impatto e benefici				X				
5	attività di ordinaria amministrazione				X				
totale punteggio :									29

	basso	medio	elevato	valore
punteggio	< 20	tra 20 e 30	> 30	
fattore ponderale	0,5	1	1,5	1

indicatori di risultato											
valore economico				euro		valore numerico			n.		
		valore atteso			a			valore atteso			d
		valore minimo			b			valore minimo			e
		valore ottenuto			c			valore ottenuto			f
X = c - b	Y = a - b	X/Y =%	A)	#DIV/0!		X = f - e	X/Y =%	B)	#DIV/0!		

scadenza adempimenti		report		
azione n.	scadenza	negativa	positiva	media
1		0	100	
2		0	100	
3		0	100	
4		0	100	
5		0	100	
punteggio C)				

altri indicatori: N. sedute di giunta e consiglio svolte / N. di richieste di assistenza esaudite- IL VALORE SARA' IN % AL RAPPORTO . Dalla relazione del segretario e da riscontri personali, in quanto membro dei diversi organi, si dispone per il pieno raggiungimento dell'obiettivo, avendo il segretario svolto nella sua interezza, proficuamente e senza interuzioni detto compito



PUNTEGGIO D)

risultato finale obiettivo							giudizio			
fattore ponderale	valore %	riferimento	voto	voto ponderato	ponderaz. Obiettivo	risultato	insufficiente	sufficiente	buono	ottimo
altro indicatore	100%	D)	10	10			3	6	8	10
valore economico		A)		0						
valore numerico		B)		0						
rispetto tempistica		C)		0						
totale				10	1	10				

il sindaco di Melendugno ing. M. Potì

[Handwritten signature]

SETTORE: SEGRETERIA COMUNALE	OBIETTIVO: attuazione compiti istituzionali di cui all'art. 97 comma 4 lett. c) del D.Lg.s n. 267/2000
SEGRETARIO COMUNALE: dr. ANTONIO ANTONICA	
<p>descrizione e finalità: Il comune ha un segretario titolare, al quale il TUEL assegna una serie di compiti ; tra questi l'art. 97 c.4 lett. c) del D.Lgs. n .267/2000 prevede che Il segretario comunale possa rogare tutti i contratti nei quali l'ente è parte ed autenticare scritture private ed atti unilaterali nell'interesse dell'ente; dalla scheda si è disposto che l'obiettivo è raggiunto in maniera percentuale sulla base del rapporto tra n. di atti presentati al segretario per il rogito e relativa registrazione e trascrizione e n. di atti registrati e trascritti.</p>	

modalità di attuazione e tempi di esecuzione						
procedimento e sequenza delle azioni		1^ trimestre	2^ trimestre	3^ trimestre	4^ trimestre	note
1	l'attività è continuativa nel corso dell'intero anno	X				
2			X			
3				X		
4					X	

risorse coinvolte							
personale				incarichi esterni			note
n.	inquadramento	nominativo	incidenza %	nominativo	fase	importo	
1	segr. Generale	ANTONIO ANTONICA	25%				

indicatori di valutazione e ponderazione dell'obiettivo	peso							
	1	3	5	6	7	8	10	totale
1 rilevanza strategica e priorità				X				
2 livello di innovazione			X					
3 complessità organizzativa gestionale e di procedimento				X				
4 impatto e benefici				X				
5 attività di ordinaria amministrazione				X				
totale punteggio :								29

	basso	medio	elevato	valore
punteggio	< 20	tra 20 e 30	> 30	
fattore ponderale	0,5	1	1,5	1

indicatori di risultato							
valore economico		euro		valore numerico		n.	
	valore atteso		a		valore atteso		d
	valore minimo		b		valore minimo		e
	valore ottenuto		c		valore ottenuto		f
$X = c - b$	$Y = a - b$	$X/Y = \dots\%$	A)	$\#DIV/0!$	$X = f$	$Y = d - e$	$X/Y = \dots\%$
							B)
							$\#DIV/0!$

scadenza adempimenti		report		
azione n.	scadenza	negativa	positiva	media
1		0	100	
2		0	100	
3		0	100	
4		0	100	
5		0	100	
		punteggio C)		

altri indicatori: N. contratti presentati al segretario/ n. contratti rogati con registrazione, trascrizione e voltura nei termini. IL VALORE SARA' IN PERCENTUALE AL RAPPORTO. Si dispone il massimo del punteggio viste le risultante che attestano come tutti gli atti rogati sono stati registrati e se del caso trascritti.

PUNTEGGIO D)

10

risultato finale obiettivo						giudizio			
fattore ponderale	valore %	riferimento	voto	voto ponderato	ponderaz. Obiettivo	risultato	insufficiente	sufficiente	buono
altro indicatore	100%	D)	10	10			3	6	8
valore economico		A)		0					
valore numerico		B)		0					
rispetto tempistica		C)		0					
totale				10	1	10			
									X



il sindaco di melendugno ing. M. Poti

COMUNE DI MELENDUGNO

SCHEDA DI VALUTAZIONE DEL DIPENDENTE

dipendente Santoro Cosimo

ANNO 2012

SETTORE DI APPARTENENZA: Affari Generali

UFFICIO Segreteria

RESPONSABILE: dr. Salvatore Gabrieli

AREA DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA - PUNTI 40

grado contributo al raggiungimento obiettivi

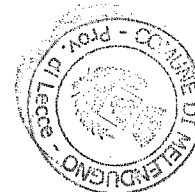
SCHEDA N.	OBIETTIVO	percentuale di partecipazione	voto scheda	risultato
1	gestione asilo nido			
2	programmazione personale			
3	attivazione gestionale delibere			
4	attivazione nuovo sito internet			
5	attività ordinaria amministrazione	100%	100	100
	totale	100%		100
risultato in rapporto ai 40 punti dell'area				40

valutazione finale complessiva	voto
performance organizzativa	40
performance individuale	51
totale	91

AREA DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE - PUNTI 60

n.	profili	valore	voto
1	dell'impegno, della presenza e puntualità	10	9
2	della qualità della prestazione	10	9
3	del livello di autonomia	10	8
4	della capacità di relazione	10	8
5	motivazione	10	8
6	delle conoscenze tecniche possedute	5	5
7	delle conoscenze tecniche acquisite	5	4
totale		60	51

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO
AMMINISTRAZIONE GENERALE
Dr. Salvatore Gabrieli



COMUNE DI MELENDUGNO

SCHEDA DI VALUTAZIONE DEL DIPENDENTE

dipendente Martano Antonio

ANNO 2012

SETTORE DI APPARTENENZA: Affari Generali

UFFICIO Segreteria

RESPONSABILE: dr. Salvatore Gabrieli

AREA DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA - PUNTI 40

grado contributo al raggiungimento obiettivi

SCHEDA N.	OBIETTIVO	percentuale di partecipazione	voto scheda	risultato
1	gestione asilo nido			
2	programmazione personale			
3	attivazione gestionale delibere			
4	attivazione nuovo sito internet			
5	attività ordinaria amministrazione	100%	100	100
	totale	100%		100
risultato in rapporto ai 40 punti dell'area				40

valutazione finale complessiva	voto
performance organizzativa	40
performance individuale	53
totale	93

AREA DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE - PUNTI 60

n.	profili	valore	voto
1	dell'impegno, della presenza e puntualità	10	10
2	della qualità della prestazione	10	9
3	del livello di autonomia	10	9
4	della capacità di relazione	10	8
5	motivazione	10	9
6	delle conoscenze tecniche possedute	5	4
7	delle conoscenze tecniche acquisite	5	4
totale		60	53

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO
AMMINISTRAZIONE GENERALE
Dr. Salvatore Gabrieli



COMUNE DI MELENDUGNO

SCHEDA DI VALUTAZIONE DEL DIPENDENTE

dipendente Giannuzzi Bruno

ANNO 2012

SETTORE DI APPARTENENZA: Affari Generali

UFFICIO Segreteria

RESPONSABILE: dr. Salvatore Gabrieli

AREA DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA - PUNTI 40

grado contributo al raggiungimento obiettivi

SCHEDA N.	OBIETTIVO	percentuale di partecipazione	voto scheda	risultato
1	gestione asilo nido			
2	programmazione personale			
3	attivazione gestionale delibere			
4	attivazione nuovo sito internet			
5	attività ordinaria amministrazione	100%	100	100
	totale	100%		100
risultato in rapporto ai 40 punti dell'area				40

AREA DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE - PUNTI 60

n.	profili	valore	voto
1	dell'impegno, della presenza e puntualità	10	9
2	della qualità della prestazione	10	8
3	del livello di autonomia	10	8
4	della capacità di relazione	10	8
5	motivazione	10	8
6	delle conoscenze tecniche possedute	5	5
7	delle conoscenze tecniche acquisite	5	4
totale		60	50

valutazione finale complessiva	voto
performance organizzativa	40
performance individuale	50
totale	90



IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO
AMMINISTRAZIONE GENERALE
Dr. Salvatore Gabrieli

COMUNE DI MELENDUGNO

SCHEDA DI VALUTAZIONE DEL DIPENDENTE

dipendente Stabile Antonio

ANNO 2012

SETTORE DI APPARTENENZA: Affari Generali

UFFICIO Protocollo - notifiche

RESPONSABILE: dr. Salvatore Gabrieli

AREA DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA - PUNTI 40

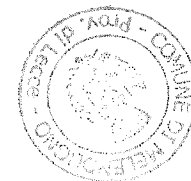
grado contributo al raggiungimento obiettivi

SCHEDA N.	OBIETTIVO	percentuale di partecipazione	voto scheda	risultato
1	gestione asilo nido			
2	programmazione personale			
3	attivazione gestionale delibere	10%	100	10
4	attivazione nuovo sito internet			
5	attività ordinaria amministrazione	90%	100	90
	totale	100%		100
risultato in rapporto ai 40 punti dell'area				40

AREA DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE - PUNTI 60

<i>n.</i>	<i>profili</i>	<i>valore</i>	<i>voto</i>
1	dell'impegno, della presenza e puntualità	10	10
2	della qualità della prestazione	10	9
3	del livello di autonomia	10	9
4	della capacità di relazione	10	9
5	motivazione	10	9
6	delle conoscenze tecniche possedute	5	5
7	delle conoscenze tecniche acquisite	5	5
totale		60	56

valutazione finale complessiva	voto
performance organizzativa	40
performance individuale	56
totale	96



IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO
AMMINISTRAZIONE GENERALE
Dr. Salvatore Gabrieli

COMUNE DI MELENDUGNO

SCHEDA DI VALUTAZIONE DEL DIPENDENTE

dipendente Dima Antonio

ANNO 2012

SETTORE DI APPARTENENZA: Affari Generali

UFFICIO Demografici

RESPONSABILE: dr. Salvatore Gabrieli

AREA DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA - PUNTI 40

grado contributo al raggiungimento obiettivi

SCHEDA N.	OBIETTIVO	percentuale di partecipazione	voto scheda	risultato
1	gestione asilo nido			
2	programmazione personale			
3	attivazione gestionale delibere			
4	attivazione nuovo sito internet			
5	attività ordinaria amministrazione	100%	100	100
	totale	100%		100
risultato in rapporto ai 40 punti dell'area				40

AREA DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE - PUNTI 60

n.	profili	valore	voto
1	dell'impegno, della presenza e puntualità	10	9
2	della qualità della prestazione	10	10
3	del livello di autonomia	10	10
4	della capacità di relazione	10	10
5	motivazione	10	9
6	delle conoscenze tecniche possedute	5	5
7	delle conoscenze tecniche acquisite	5	5
totale		60	58

valutazione finale complessiva	voto
performance organizzativa	40
performance individuale	58
totale	98



IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO
AMMINISTRAZIONE GENERALE
Dr. Salvatore Gabrieli

COMUNE DI MELENDUGNO

SCHEDA DI VALUTAZIONE DEL DIPENDENTE

dipendente De Rinaldis Claudio

ANNO 2012

SETTORE DI APPARTENENZA: Affari Generali

UFFICIO Scuola - Segreteria

RESPONSABILE: dr. Salvatore Gabrieli

AREA DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA - PUNTI 40

grado contributo al raggiungimento obiettivi

SCHEDA N.	OBIETTIVO	percentuale di partecipazione	voto scheda	risultato
1	gestione asilo nido			
2	programmazione personale			
3	attivazione gestionale delibere			
4	attivazione nuovo sito internet			
5	attività ordinaria amministrazione	100%	100	100
	totale	100%		100
risultato in rapporto ai 40 punti dell'area				40

AREA DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE - PUNTI 60

n.	profili	valore	voto
1	dell'impegno, della presenza e puntualità	10	10
2	della qualità della prestazione	10	10
3	del livello di autonomia	10	10
4	della capacità di relazione	10	8
5	motivazione	10	9
6	delle conoscenze tecniche possedute	5	5
7	delle conoscenze tecniche acquisite	5	5
totale		60	57

valutazione finale complessiva	voto
performance organizzativa	40
performance individuale	57
totale	97



IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO
AMMINISTRAZIONE GENERALE
Dr. Salvatore Gabrieli

COMUNE DI MELENDUGNO

SCHEDA DI VALUTAZIONE DEL DIPENDENTE

dipendente De Giorgi Claudia

ANNO 2012

SETTORE DI APPARTENENZA: Affari Generali

UFFICIO Demografici (Anagrafe - stato civile)

RESPONSABILE: dr. Salvatore Gabrieli

AREA DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA - PUNTI 40

grado contributo al raggiungimento obiettivi

SCHEDA N.	OBIETTIVO	percentuale di partecipazione	voto scheda	risultato
1	gestione asilo nido			
2	programmazione personale			
3	attivazione gestionale delibere			
4	attivazione nuovo sito internet			
5	attività ordinaria amministrazione	100%	100	100
	totale	100%		100
risultato in rapporto ai 40 punti dell'area				40

AREA DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE - PUNTI 60

n.	profili	valore	voto
1	dell'impegno, della presenza e puntualità	10	8
2	della qualità della prestazione	10	9
3	del livello di autonomia	10	9
4	della capacità di relazione	10	10
5	motivazione	10	9
6	delle conoscenze tecniche possedute	5	5
7	delle conoscenze tecniche acquisite	5	5
totale		60	55

valutazione finale complessiva	voto
performance organizzativa	40
performance individuale	55
totale	95

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO
AMMINISTRAZIONE GENERALE
Dr. Salvatore Gabrieli



COMUNE DI MELENDUGNO

SCHEDA DI VALUTAZIONE DEL DIPENDENTE

dipendente Piacente Anna Rita

ANNO 2012

SETTORE DI APPARTENENZA: Affari Generali

UFFICIO Scuola - segreteria

RESPONSABILE: dr. Salvatore Gabrieli

AREA DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA - PUNTI 40

grado contributo al raggiungimento obiettivi

SCHEDA N.	OBIETTIVO	percentuale di partecipazione	voto scheda	risultato
1	gestione asilo nido	10%	100	10
2	programmazione personale	0%		
3	attivazione gestionale delibere	30%	100	30
4	attivazione nuovo sito internet	5%	100	5
5	attività ordinaria amministrazione	55%	100	55
	totale	100%		100
risultato in rapporto ai 40 punti dell'area				40

AREA DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE - PUNTI 60

n.	profili	valore	voto
1	dell'impegno, della presenza e puntualità	10	10
2	della qualità della prestazione	10	9
3	del livello di autonomia	10	9
4	della capacità di relazione	10	10
5	motivazione	10	9
6	delle conoscenze tecniche possedute	5	5
7	delle conoscenze tecniche acquisite	5	5
	totale	60	57

valutazione finale complessiva	voto
performance organizzativa	40
performance individuale	57
totale	97



IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO
AMMINISTRAZIONE GENERALE
Dr. Salvatore Gabrieli

COMUNE DI MELENDUGNO

SCHEDA DI VALUTAZIONE DEL DIPENDENTE

dipendente Santoro Dolores

ANNO 2012

SETTORE DI APPARTENENZA: Affari Generali

UFFICIO Demografici (Anagrafe - stato civile)

RESPONSABILE: dr. Salvatore Gabrieli

AREA DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA - PUNTI 40

grado contributo al raggiungimento obiettivi

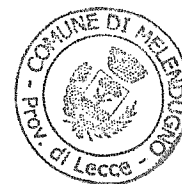
SCHEDA N.	OBIETTIVO	percentuale di partecipazione	voto scheda	risultato
1	gestione asilo nido			
2	programmazione personale			
3	attivazione gestionale delibere			
4	attivazione nuovo sito internet			
5	attività ordinaria amministrazione	100%	100	100
	totale	100%		100
risultato in rapporto ai 40 punti dell'area				40

AREA DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE - PUNTI 60

n.	profili	valore	voto
1	dell'impegno, della presenza e puntualità	10	9
2	della qualità della prestazione	10	8
3	del livello di autonomia	10	8
4	della capacità di relazione	10	9
5	motivazione	10	9
6	delle conoscenze tecniche possedute	5	4
7	delle conoscenze tecniche acquisite	5	4
totale		60	51

valutazione finale complessiva	voto
performance organizzativa	40
performance individuale	51
totale	91

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO
AMMINISTRAZIONE GENERALE
Dr. Salvatore Gabrieli



COMUNE DI MELENDUGNO

SCHEDA DI VALUTAZIONE DEL DIPENDENTE

dipendente Potì Maria

ANNO 2012

SETTORE DI APPARTENENZA: Affari Generali

UFFICIO Demografici (Anagrafe - stato civile)

RESPONSABILE: dr. Salvatore Gabrieli

AREA DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA - PUNTI 40

grado contributo al raggiungimento obiettivi

SCHEDA N.	OBIETTIVO	percentuale di partecipazione	voto scheda	risultato
1	gestione asilo nido			
2	programmazione personale			
3	attivazione gestionale delibere	10%	100	10
4	attivazione nuovo sito internet			
5	attività ordinaria amministrazione	90%	100	90
	totale	100%		100
risultato in rapporto ai 40 punti dell'area				40

valutazione finale complessiva	voto
performance organizzativa	40
performance individuale	57
totale	97

AREA DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE - PUNTI 60

n.	profili	valore	voto
1	dell'impegno, della presenza e puntualità	10	9
2	della qualità della prestazione	10	10
3	del livello di autonomia	10	9
4	della capacità di relazione	10	10
5	motivazione	10	9
6	delle conoscenze tecniche possedute	5	5
7	delle conoscenze tecniche acquisite	5	5
totale		60	57



IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO
AMMINISTRAZIONE GENERALE
Dr. Salvatore Gabrieli

COMUNE DI MELENDUGNO

SCHEDA DI VALUTAZIONE DEL DIPENDENTE

dipendente Petrachi Raffaella

ANNO 2012

SETTORE DI APPARTENENZA: Affari Generali

UFFICIO Cultura- sport- spettacoli- servizi sociali

RESPONSABILE: dr. Salvatore Gabrieli

AREA DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA - PUNTI 40

grado contributo al raggiungimento obiettivi

SCHEDA N.	OBIETTIVO	percentuale di partecipazione	voto scheda	risultato
1	gestione asilo nido	20%	100	20
2	programmazione personale	0%		
3	attivazione gestionale delibere	30%	100	30
4	attivazione nuovo sito internet	10%	100	10
5	attività ordinaria amministrazione	40%	100	40
	totale	100%		100
risultato in rapporto ai 40 punti dell'area				40

AREA DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE - PUNTI 60

n.	profili	valore	voto
1	dell'impegno, della presenza e puntualità	10	10
2	della qualità della prestazione	10	9
3	del livello di autonomia	10	9
4	della capacità di relazione	10	9
5	motivazione	10	10
6	delle conoscenze tecniche possedute	5	5
7	delle conoscenze tecniche acquisite	5	5
	totale	60	57

valutazione finale complessiva	voto
performance organizzativa	40
performance individuale	57
totale	97



IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO
AMMINISTRAZIONE GENERALE
Dr. Salvatore Gabrieli

COMUNE DI MELENDUGNO

SCHEDA DI VALUTAZIONE DEL DIPENDENTE

dipendente Carrozzo Ines

ANNO 2012

SETTORE DI APPARTENENZA: Affari Generali

UFFICIO Protocollo

RESPONSABILE: dr. Salvatore Gabrieli

AREA DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA - PUNTI 40

grado contributo al raggiungimento obiettivi

SCHEDA N.	OBIETTIVO	percentuale di partecipazione	voto scheda	risultato
1	gestione asilo nido	5%	100	5
2	programmazione personale			
3	attivazione gestionale delibere	10%	100	10
4	attivazione nuovo sito internet	10%	100	10
5	attività ordinaria amministrazione	75%	100	75
	totale	100%		100
risultato in rapporto ai 40 punti dell'area				40

AREA DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE - PUNTI 60

<i>n.</i>	<i>profili</i>	<i>valore</i>	<i>voto</i>
1	dell'impegno, della presenza e puntualità	10	10
2	della qualità della prestazione	10	10
3	del livello di autonomia	10	9
4	della capacità di relazione	10	9
5	motivazione	10	10
6	delle conoscenze tecniche possedute	5	5
7	delle conoscenze tecniche acquisite	5	5
totale		60	58

valutazione finale complessiva	voto
performance organizzativa	40
performance individuale	58
totale	98



IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO
AMMINISTRAZIONE GENERALE
Dr. Salvatore Gabrieli

COMUNE DI MELENDUGNO

SCHEDA DI VALUTAZIONE DEL DIPENDENTE

dipendente Negro Patrizia

ANNO 2012

SETTORE DI APPARTENENZA: Affari Generali

UFFICIO Servizi sociali

RESPONSABILE: dr. Salvatore Gabrieli

AREA DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA - PUNTI 40

grado contributo al raggiungimento obiettivi

SCHEDA N.	OBIETTIVO	percentuale di partecipazione	voto scheda	risultato
1	gestione asilo nido			
2	programmazione personale			
3	attivazione gestionale delibere	5%	100	5
4	attivazione nuovo sito internet	5%	100	5
5	attività ordinaria amministrazione	90%	100	90
	totale	100%		100
risultato in rapporto ai 40 punti dell'area				40

AREA DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE - PUNTI 60

<i>n.</i>	<i>profili</i>	<i>valore</i>	<i>voto</i>
1	dell'impegno, della presenza e puntualità	10	9
2	della qualità della prestazione	10	8
3	del livello di autonomia	10	8
4	della capacità di relazione	10	9
5	motivazione	10	8
6	delle conoscenze tecniche possedute	5	4
7	delle conoscenze tecniche acquisite	5	5
totale		60	51

valutazione finale complessiva	voto
performance organizzativa	40
performance individuale	51
totale	91



IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO
AMMINISTRAZIONE GENERALE
Dr. Salvatore Gabrieli

COMUNE DI MELENDUGNO

SCHEDA DI VALUTAZIONE DEL DIPENDENTE

dipendente Dima Maria Rita

ANNO 2012

SETTORE DI APPARTENENZA: Affari Generali

UFFICIO Servizi sociali

RESPONSABILE: dr. Salvatore Gabrieli

AREA DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA - PUNTI 40

grado contributo al raggiungimento obiettivi

SCHEDA N.	OBIETTIVO	percentuale di partecipazione	voto scheda	risultato
1	gestione asilo nido			
2	programmazione personale			
3	attivazione gestionale delibere	10%	100	10
4	attivazione nuovo sito internet			
5	attività ordinaria amministrazione	90%	100	90
	totale	100%		100
risultato in rapporto ai 40 punti dell'area				40

AREA DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE - PUNTI 60

n.	profili	valore	voto
1	dell'impegno, della presenza e puntualità	10	9
2	della qualità della prestazione	10	10
3	del livello di autonomia	10	10
4	della capacità di relazione	10	8
5	motivazione	10	9
6	delle conoscenze tecniche possedute	5	5
7	delle conoscenze tecniche acquisite	5	5
totale		60	56

valutazione finale complessiva	voto
performance organizzativa	40
performance individuale	56
totale	96



IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO
AMMINISTRAZIONE GENERALE
Dr. Salvatore Gabrieli

COMUNE DI MELENDUGNO

SCHEDA DI VALUTAZIONE DEL DIPENDENTE

dipendente Mele Anna Rita

ANNO 2012

SETTORE DI APPARTENENZA: Affari Generali

UFFICIO Segreteria

RESPONSABILE: dr. Salvatore Gabrieli

AREA DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA - PUNTI 40

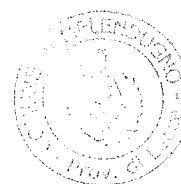
grado contributo al raggiungimento obiettivi

SCHEDA N.	OBIETTIVO	percentuale di partecipazione	voto scheda	risultato
1	gestione asilo nido	10%	100	10
2	programmazione personale	10%	100	10
3	attivazione gestionale delibere	40%	100	40
4	attivazione nuovo sito internet	20%	100	20
5	attività ordinaria amministrazione	20%	100	20
	totale	100%		100
risultato in rapporto ai 40 punti dell'area				40

AREA DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE - PUNTI 60

<i>n.</i>	<i>profili</i>	<i>valore</i>	<i>voto</i>
1	dell'impegno, della presenza e puntualità	10	10
2	della qualità della prestazione	10	9
3	del livello di autonomia	10	9
4	della capacità di relazione	10	10
5	motivazione	10	10
6	delle conoscenze tecniche possedute	5	5
7	delle conoscenze tecniche acquisite	5	5
totale		60	58

valutazione finale complessiva	voto
performance organizzativa	40
performance individuale	58
totale	98



IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO
AMMINISTRAZIONE GENERALE
Dr. Salvatore Gabrieli

COMUNE DI MELENDUGNO

SCHEDA DI VALUTAZIONE DEL DIPENDENTE

dipendente Macchia Gabriella

ANNO 2012

SETTORE DI APPARTENENZA: Affari Generali

UFFICIO Personale

RESPONSABILE: dr. Salvatore Gabrieli

AREA DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA - PUNTI 40

grado contributo al raggiungimento obiettivi

SCHEDA N.	OBIETTIVO	percentuale di partecipazione	voto scheda	risultato
1	gestione asilo nido	0%		
2	programmazione personale	80%	100	80
3	attivazione gestionale delibere	10%	100	10
4	attivazione nuovo sito internet	0%		0
5	attività ordinaria amministrazione	10%	100	10
	totale	100%		100
risultato in rapporto ai 40 punti dell'area				40

valutazione finale complessiva	voto
performance organizzativa	40
performance individuale	59
totale	99

AREA DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE - PUNTI 60

n.	profili	valore	voto
1	dell'impegno, della presenza e puntualità	10	10
2	della qualità della prestazione	10	10
3	del livello di autonomia	10	10
4	della capacità di relazione	10	9
5	motivazione	10	10
6	delle conoscenze tecniche possedute	5	5
7	delle conoscenze tecniche acquisite	5	5
	totale	60	59



IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO
AMMINISTRAZIONE GENERALE
Dr. Salvatore Gabrieli

COMUNE DI MELENDUGNO

SCHEDA DI VALUTAZIONE DEL DIPENDENTE

dipendente Stabile Antonio

PROGETTO ABIETTIVO RECUPERO ICI 2012

Attività - notifiche

RESPONSABILE: dr.ssa Rossana Chirivi

AREA DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA - PUNTI 40

grado contribuito al raggiungimento obiettivi

SCHEDA N.	OBIETTIVO	percentuale di partecipazione	voto scheda	risultato
1	progetti ICI 2013	100%	100	100
2				
3				0
4				
5				0
	totale	100%		100
risultato in rapporto ai 40 punti dell'area				40

AREA DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE - PUNTI 60

n.	profili	valore	voto
1	dell'impegno, della presenza e puntualità	10	10
2	della qualità della prestazione	10	9
3	del livello di autonomia	10	9
4	della capacità di relazione	10	9
5	motivazione	10	9
6	delle conoscenze tecniche possedute	5	5
7	delle conoscenze tecniche acquisite	5	4
	totale	60	55

valutazione finale complessiva	voto
performance organizzativa	40
performance individuale	55
totale	95

RESP. SETTORE ECONOMICO FINANZIARIO
Dott.ssa Rossana Chirivi

COMUNE DI MELENDUGNO

SCHEDA DI VALUTAZIONE DEL DIPENDENTE

dipendente dr. Iannone Giuseppe

SETTORE DI APPARTENENZA: finanziario

UFFICIO tributi

RESPONSABILE: dr.ssa Rossana Chirivì

AREA DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA - PUNTI 40

grado contribuito al raggiungimento obiettivi

SCHEDA N.	OBIETTIVO	percentuale di partecipazione	voto scheda	risultato
1	PATTO DI STABILITA'	10%	100	10
2	IMU	30%	100	30
3	IMPOSTA DI SOGGIORNO	15%	100	15
4	ACCERTAMENTO ICI	40%	100	40
5	ATTIVITA' DI ORDINARIA AMM.	5%	100	5
	totale	100%		100
risultato in rapporto ai 40 punti dell'area				40

AREA DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE - PUNTI 60

n.	profili	valore	voto
1	dell'impegno, della presenza e puntualità	10	9
2	della qualità della prestazione	10	10
3	del livello di autonomia	10	10
4	della capacità di relazione	10	10
5	motivazione	10	9
6	delle conoscenze tecniche possedute	5	5
7	delle conoscenze tecniche acquisite	5	5
	totale	60	58

valutazione finale complessiva	voto
performance organizzativa	40
performance individuale	58
totale	98

RESP. SETTORE ECONOMICO FINANZIARIO
Dott.ssa Rossana Chirivì



COMUNE DI MELENDUGNO

SCHEDA DI VALUTAZIONE DEL DIPENDENTE

dipendente ANTONIO RESCIO

SETTORE DI APPARTENENZA: finanziario

UFFICIO tributi

RESPONSABILE: dr.ssa Rossana Chirivì

AREA DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA - PUNTI 40

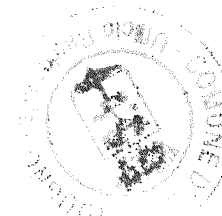
grado contribuito al raggiungimento obiettivi

SCHEDA N.	OBIETTIVO	percentuale di partecipazione	voto scheda	risultato
1	PATTO DI STABILITA'	10%	100	10
2	IMU	45%	100	45
3	IMPOSTA DI SOGGIORNO			
4	ACCERTAMENTO ICI	45%	100	45
5	ATTIVITA' DI ORDINARIA AMM.	0%		
	totale	100%		100
risultato in rapporto ai 40 punti dell'area				40

AREA DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE - PUNTI 60

n.	profili	valore	voto
1	dell'impegno, della presenza e puntualità	10	10
2	della qualità della prestazione	10	9
3	del livello di autonomia	10	9
4	della capacità di relazione	10	9
5	motivazione	10	9
6	delle conoscenze tecniche possedute	5	4
7	delle conoscenze tecniche acquisite	5	5
	totale	60	55

valutazione finale complessiva	voto
performance organizzativa	40
performance individuale	55
totale	95



Dr.ssa Rossana Chirivì

COMUNE DI MELENDUGNO

SCHEDA DI VALUTAZIONE DEL DIPENDENTE

dipendente sig.ra MELE PIERINA

SETTORE DI APPARTENENZA: finanziario

UFFICIO ragioneria

RESPONSABILE: dr.ssa Rossana Chirivi

AREA DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA - PUNTI 40

grado contribuito al raggiungimento obiettivi

SCHEDA N.	OBIETTIVO	percentuale di partecipazione	voto scheda	risultato
1	PATTO DI STABILITA'	40%	100	40
2	IMU			
3	IMPOSTA DI SOGGIORNO			
4	ACCERTAMENTO ICI	10%	100	10
5	ATTIVITA' DI ORDINARIA AMM.	50%	100	50
	totale	100%		100
risultato in rapporto ai 40 punti dell'area				40

valutazione finale complessiva	voto
performance organizzativa	40
performance individuale	56
totale	96

AREA DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE - PUNTI 60

n.	profili	valore	voto
1	dell'impegno, della presenza e puntualità	10	10
2	della qualità della prestazione	10	9
3	del livello di autonomia	10	9
4	della capacità di relazione	10	10
5	motivazione	10	10
6	delle conoscenze tecniche possedute	5	4
7	delle conoscenze tecniche acquisite	5	4
totale		60	56

RESP. SETTORE FINANZIARIO
Dott.ssa Rossana Chirivi



COMUNE DI MELENDUGNO

SCHEDA DI VALUTAZIONE DEL DIPENDENTE

dipendente sig.ra MONTINARO ANNA

SETTORE DI APPARTENENZA: finanziario

UFFICIO ragioneria

RESPONSABILE: dr.ssa Rossana Chirivi

AREA DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA - PUNTI 40

grado contribuito al raggiungimento obiettivi

SCHEDA N.	OBIETTIVO	percentuale di partecipazione	voto scheda	risultato
1	PATTO DI STABILITA'	10%	100	10
2	IMU			
3	IMPOSTA DI SOGGIORNO			
4	ACCERTAMENTO ICI			
5	ATTIVITA' DI ORDINARIA AMM.	90%	100	90
	totale	100%		100
risultato in rapporto ai 40 punti dell'area				40

AREA DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE - PUNTI 60

n.	profili	valore	voto
1	dell'impegno, della presenza e puntualità	10	8
2	della qualità della prestazione	10	8
3	del livello di autonomia	10	7
4	della capacità di relazione	10	10
5	motivazione	10	8
6	delle conoscenze tecniche possedute	5	3
7	delle conoscenze tecniche acquisite	5	4
	totale	60	48

valutazione finale complessiva	voto
performance organizzativa	40
performance individuale	48
totale	88



COMUNE DI MELENDUGNO

SCHEDA DI VALUTAZIONE DEL DIPENDENTE

dipendente MARTANO GIUSEPPE

SETTORE DI APPARTENENZA: Tecnico

UFFICIO Lavori Pubblici - PATRIMONIO -

RESPONSABILE: arch. Petrachi Salvatore

AREA DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA - PUNTI 40

grado contributo al raggiungimento obiettivi

SCHEDA N.	OBIETTIVO	percentuale di partecipazione	voto scheda	risultato
1	D.P.P.	10%	100	10
2	IMPINATI SPORTIVI	30%	100	30
3	PIAZZA BORGAGNE	30%	100	30
4	ONERI DI URBANIZZAZIONE	10%	100	10
5	ATTIVITA' DI ORDINARIA AMM.	20%	100	20
	totale	100%		100
risultato in rapporto ai 40 punti dell'area				40

valutazione finale complessiva	voto
performance organizzativa	40
performance individuale	56
totale	96

AREA DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE - PUNTI 60

n.	profili	valore	voto
1	dell'impegno, della presenza e puntualità	10	10
2	della qualità della prestazione	10	9
3	del livello di autonomia	10	9
4	della capacità di relazione	10	9
5	motivazione	10	10
6	delle conoscenze tecniche possedute	5	4
7	delle conoscenze tecniche acquisite	5	5
	totale	60	56

COMUNE DI MELENDUGNO (LE)
IL RESPONSABILE DELL'UFFICIO TECNICO
Responsabile Unico del Procedimento
Arch. Salvatore PETRACHI



COMUNE DI MELENDUGNO

SCHEDA DI VALUTAZIONE DEL DIPENDENTE

dipendente Greco Marcella

SETTORE DI APPARTENENZA: Tecnico

UFFICIO Lavori Pubblici - gare

RESPONSABILE: arch. Petrachi Salvatore

AREA DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA - PUNTI 40

grado contribuito al raggiungimento obiettivi

SCHEDA N.	OBIETTIVO	percentuale di partecipazione	voto scheda	risultato
1	D.P.P.	10%	100	10
2	IMPINATI SPORTIVI	40%	100	40
3	PIAZZA BORGAGNE	40%	100	40
4	ONERI DI URBANIZZAZIONE	0%	100	0
5	ATTIVITA' DI ORDINARIA AMM.	10%	100	10
	totale	100%		100
risultato in rapporto ai 40 punti dell'area				40

valutazione finale complessiva	voto
performance organizzativa	40
performance individuale	60
totale	100

AREA DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE - PUNTI 60

n.	profili	valore	voto
1	dell'impegno, della presenza e puntualità	10	10
2	della qualità della prestazione	10	10
3	del livello di autonomia	10	10
4	della capacità di relazione	10	10
5	motivazione	10	10
6	delle conoscenze tecniche possedute	5	5
7	delle conoscenze tecniche acquisite	5	5
	totale	60	60

COMUNE DI MELENDUGNO (LE)
IL RESPONSABILE DELL'UFFICIO TECNICO
Responsabile Unico del Procedimento
Arch. Salvatore PETRACHI



COMUNE DI MELENDUGNO

SCHEDA DI VALUTAZIONE DEL DIPENDENTE

dipendente RUSSO marilena

SETTORE DI APPARTENENZA: Tecnico

UFFICIO edilizia - urbanistica

RESPONSABILE: arch. Petrachi Salvatore

AREA DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA - PUNTI 40

grado contribuito al raggiungimento obiettivi

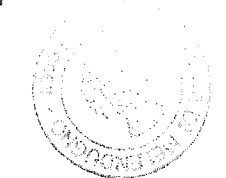

SCHEDA N.	OBIETTIVO	percentuale di partecipazione	voto scheda	risultato
1	D.P.P.	10%	100	10
2	IMPIANTI SPORTIVI	0%		
3	PIAZZA BORGAGNE	0%		
4	ONERI DI URBANIZZAZIONE	30%	100	30
5	ATTIVITA' DI ORDINARIA AMM.	60%	100	60
	totale	100%		100
risultato in rapporto ai 40 punti dell'area				40

valutazione finale complessiva	voto
performance organizzativa	40
performance individuale	56
totale	96

AREA DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE - PUNTI 60

n.	profili	valore	voto
1	dell'impegno, della presenza e puntualità	10	10
2	della qualità della prestazione	10	9
3	del livello di autonomia	10	9
4	della capacità di relazione	10	10
5	motivazione	10	9
6	delle conoscenze tecniche possedute	5	4
7	delle conoscenze tecniche acquisite	5	5
	totale	60	56

COMUNE DI MELENDUGNO (LE)
IL RESPONSABILE DELL'UFFICIO TECNICO
Responsabile Unico del Procedimento
Arch. Salvatore PETRACHI



COMUNE DI MELENDUGNO

SCHEDA DI VALUTAZIONE DEL DIPENDENTE

dipendente dr.ssa DE GIORGI ANTONIA

SETTORE DI APPARTENENZA: Tecnico

UFFICIO AMBIENTE

RESPONSABILE: arch. Petrachi Salvatore

AREA DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA - PUNTI 40

grado contributo al raggiungimento obiettivi

SCHEDA N.	OBIETTIVO	percentuale di partecipazione	voto scheda	risultato
1	D.P.P.	10%	100	10
2	IMPIANTI SPORTIVI	0%		
3	PIAZZA BORGAGNE	0%		
4	ONERI DI URBANIZZAZIONE	10%	100	10
5	ATTIVITA' DI ORDINARIA AMM.	80%	100	80
	totale	100%		100
risultato in rapporto ai 40 punti dell'area				40

AREA DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE - PUNTI 60

n.	profili	valore	voto
1	dell'impegno, della presenza e puntualità	10	9
2	della qualità della prestazione	10	9
3	del livello di autonomia	10	9
4	della capacità di relazione	10	10
5	motivazione	10	9
6	delle conoscenze tecniche possedute	5	5
7	delle conoscenze tecniche acquisite	5	5
	totale	60	56

valutazione finale complessiva	voto
performance organizzativa	40
performance individuale	56
totale	96

COMUNE DI MELENDUGNO
IL RESPONSABILE DELL'UFFICIO TECNICO
Responsabile Unico del Procedimento
Arch. Salvatore PETRACHI



COMUNE DI MELENDUGNO

SCHEDA DI VALUTAZIONE DEL DIPENDENTE

dipendente DE GIOVANNI ANGELA

SETTORE DI APPARTENENZA: Tecnico

UFFICIO edilizia - urbanistica

RESPONSABILE: arch. Petrachi Salvatore

AREA DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA - PUNTI 40

grado contribuito al raggiungimento obiettivi

SCHEDA N.	OBIETTIVO	percentuale di partecipazione	voto scheda	risultato
1	D.P.P.	20%	100	20
2	IMPIANTI SPORTIVI	0%		
3	PIAZZA BORGAGNE	0%		
4	ONERI DI URBANIZZAZIONE	70%	100	70
5	ATTIVITA' DI ORDINARIA AMM.	10%	100	10
	totale	100%		100
risultato in rapporto ai 40 punti dell'area				40

valutazione finale complessiva	voto
performance organizzativa	40
performance individuale	58
totale	98

AREA DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE - PUNTI 60

n.	profili	valore	voto
1	dell'impegno, della presenza e puntualità	10	10
2	della qualità della prestazione	10	10
3	del livello di autonomia	10	9
4	della capacità di relazione	10	10
5	motivazione	10	9
6	delle conoscenze tecniche possedute	5	5
7	delle conoscenze tecniche acquisite	5	5
	totale	60	58

COMUNE DI MELENDUGNO (I.E.)
IL RESPONSABILE DELL'UFFICIO TECNICO
Responsabile Unico del Procedimento
Arch. Salvatore PETRACHI



COMUNE DI MELENDUGNO

SCHEDA DI VALUTAZIONE DEL DIPENDENTE

dipendente RUSSO GIACOMO

SETTORE DI APPARTENENZA: Tecnico

UFFICIO edilizia

RESPONSABILE: arch. Petrachi Salvatore

AREA DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA - PUNTI 40

grado contributo al raggiungimento obiettivi

SCHEDA N.	OBIETTIVO	percentuale di partecipazione	voto scheda	risultato
1	D.P.P.			
2	IMPIANTI SPORTIVI			
3	PIAZZA BORGAGNE			
4	ONERI DI URBANIZZAZIONE	30%	100	30
5	ATTIVITA' DI ORDINARIA AMM.	70%	100	70
	totale	100%		100
risultato in rapporto ai 40 punti dell'area				40

valutazione finale complessiva	voto
performance organizzativa	40
performance individuale	54
totale	94

AREA DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE - PUNTI 60

n.	profili	valore	voto
1	dell'impegno, della presenza e puntualità	10	9
2	della qualità della prestazione	10	9
3	del livello di autonomia	10	9
4	della capacità di relazione	10	9
5	motivazione	10	9
6	delle conoscenze tecniche possedute	5	4
7	delle conoscenze tecniche acquisite	5	5
	totale	60	54

COMUNE DI MELENDUGNO (1103)
IL RESPONSABILE DELL'UFFICIO TECNICO
Responsabile Unico del Procedimento
Arch. Salvatore PETRACHI



COMUNE DI MELENDUGNO

SCHEDA DI VALUTAZIONE DEL DIPENDENTE

dipendente PETRACHI ANNA MARIA

SETTORE DI APPARTENENZA: Tecnico

UFFICIO edilizia

RESPONSABILE: arch. Petrachi Salvatore

AREA DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA - PUNTI 40

grado contribuito al raggiungimento obiettivi


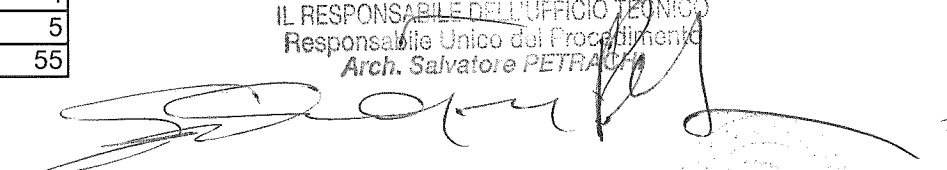
SCHEDA N.	OBIETTIVO	percentuale di partecipazione	voto scheda	risultato
1	D.P.P.			
2	IMPIANTI SPORTIVI			
3	PIAZZA BORGAGNE			
4	ONERI DI URBANIZZAZIONE	90%	100	90
5	ATTIVITA' DI ORDINARIA AMM.	10%	100	10
	totale	100%		100
risultato in rapporto ai 40 punti dell'area				40

valutazione finale complessiva	voto
performance organizzativa	40
performance individuale	55
totale	95

AREA DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE - PUNTI 60

n.	profili	valore	voto
1	dell'impegno, della presenza e puntualità	10	10
2	della qualità della prestazione	10	9
3	del livello di autonomia	10	9
4	della capacità di relazione	10	9
5	motivazione	10	9
6	delle conoscenze tecniche possedute	5	4
7	delle conoscenze tecniche acquisite	5	5
	totale	60	55

COMUNE DI MELENDUGNO (LE)
IL RESPONSABILE DELL'UFFICIO TECNICO
Responsabile Unico del Procedimento
Arch. Salvatore PETRACHI



COMUNE DI MELENDUGNO

SCHEDA DI VALUTAZIONE DEL DIPENDENTE

dipendente CURSIO AURELIO

SETTORE DI APPARTENENZA: Tecnico

UFFICIO MANUTENZIONI

RESPONSABILE: arch. Petrachi Salvatore

AREA DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA - PUNTI 40

grado contributo al raggiungimento obiettivi

SCHEDA N.	OBIETTIVO	percentuale di partecipazione	voto scheda	risultato
1	D.P.P.			
2	IMPIANTI SPORTIVI			
3	PIAZZA BORGAGNE			
4	ONERI DI URBANIZZAZIONE			
5	ATTIVITA' DI ORDINARIA AMM.	100%	100	100
	totale	100%		100
risultato in rapporto ai 40 punti dell'area				40

valutazione finale complessiva	voto
performance organizzativa	40
performance individuale	50
totale	90

AREA DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE - PUNTI 60

n.	profili	valore	voto
1	dell'impegno, della presenza e puntualità	10	9
2	della qualità della prestazione	10	8
3	del livello di autonomia	10	9
4	della capacità di relazione	10	8
5	motivazione	10	8
6	delle conoscenze tecniche possedute	5	4
7	delle conoscenze tecniche acquisite	5	4
	totale	60	50

COMUNE DI MELENDUGNO (LE)
IL RESPONSABILE DELL'UFFICIO TECNICO
Responsabile Unico del Procedimento
Arch. Salvatore PETRACHI



COMUNE DI MELENDUGNO

SCHEDA DI VALUTAZIONE DEL DIPENDENTE

dipendente SCAMANDRO CARLO

SETTORE DI APPARTENENZA: Tecnico

UFFICIO MANUTENZIONI

RESPONSABILE: arch. Petrachi Salvatore

AREA DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA - PUNTI 40

grado contribuito al raggiungimento obiettivi

SCHEDA N.	OBIETTIVO	percentuale di partecipazione	voto scheda	risultato
1	D.P.P.			
2	IMPIANTI SPORTIVI			
3	PIAZZA BORGAGNE			
4	ONERI DI URBANIZZAZIONE			
5	ATTIVITA' DI ORDINARIA AMM.	100%	100	100
	totale	100%		100
risultato in rapporto ai 40 punti dell'area				40

valutazione finale complessiva	voto
performance organizzativa	40
performance individuale	53
totale	93

AREA DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE - PUNTI 60

n.	profili	valore	voto
1	dell'impegno, della presenza e puntualità	10	9
2	della qualità della prestazione	10	9
3	del livello di autonomia	10	9
4	della capacità di relazione	10	8
5	motivazione	10	9
6	delle conoscenze tecniche possedute	5	5
7	delle conoscenze tecniche acquisite	5	4
	totale	60	53

COMUNE DI MELENDUGNO (LE)
IL RESPONSABILE DELL'UFFICIO TECNICO
Responsabile Unico del Procedimento
Arch. Salvatore PETRACHI



COMUNE DI MELENDUGNO

SCHEDA DI VALUTAZIONE DEL DIPENDENTE

dipendente DURANTE CARLO

SETTORE DI APPARTENENZA: Tecnico

UFFICIO MANUTENZIONI

RESPONSABILE: arch. Petrachi Salvatore

AREA DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA - PUNTI 40

grado contributo al raggiungimento obiettivi

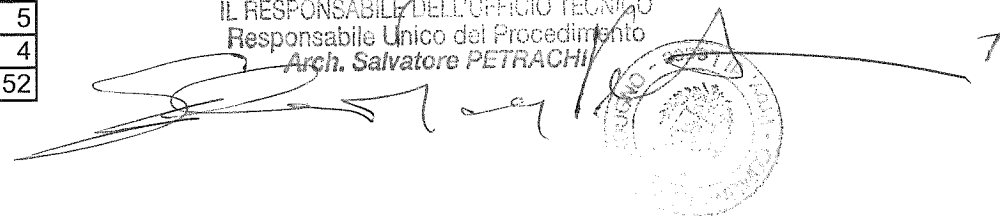
SCHEDA N.	OBIETTIVO	percentuale di partecipazione	voto scheda	risultato
1	D.P.P.			
2	IMPIANTI SPORTIVI			
3	PIAZZA BORGAGNE			
4	ONERI DI URBANIZZAZIONE			
5	ATTIVITA' DI ORDINARIA AMM.	100%	100	100
	totale	100%		100
risultato in rapporto ai 40 punti dell'area				40

valutazione finale complessiva	voto
performance organizzativa	40
performance individuale	52
totale	92

AREA DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE - PUNTI 60

n.	profili	valore	voto
1	dell'impegno, della presenza e puntualità	10	8
2	della qualità della prestazione	10	8
3	del livello di autonomia	10	9
4	della capacità di relazione	10	9
5	motivazione	10	9
6	delle conoscenze tecniche possedute	5	5
7	delle conoscenze tecniche acquisite	5	4
	totale	60	52

COMUNE DI MELENDUGNO (LE)
IL RESPONSABILE DELL'UFFICIO TECNICO
Responsabile Unico del Procedimento
Arch. Salvatore PETRACHI



COMUNE DI MELENDUGNO

SCHEDA DI VALUTAZIONE DEL DIPENDENTE

dipendente MAGGI SALVATORE

SETTORE DI APPARTENENZA: Tecnico

UFFICIO MANUTENZIONI

RESPONSABILE: arch. Petrachi Salvatore

AREA DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA - PUNTI 40

grado contributo al raggiungimento obiettivi

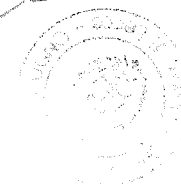
SCHEDA N.	OBIETTIVO	percentuale di partecipazione	voto scheda	risultato
1	D.P.P.			
2	IMPIANTI SPORTIVI			
3	PIAZZA BORGAGNE			
4	ONERI DI URBANIZZAZIONE			
5	ATTIVITA' DI ORDINARIA AMM.	100%	100	100
	totale	100%		100
risultato in rapporto ai 40 punti dell'area				40

valutazione finale complessiva	voto
performance organizzativa	40
performance individuale	58
totale	98

AREA DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE - PUNTI 60

n.	profili	valore	voto
1	dell'impegno, della presenza e puntualità	10	10
2	della qualità della prestazione	10	10
3	del livello di autonomia	10	10
4	della capacità di relazione	10	9
5	motivazione	10	10
6	delle conoscenze tecniche possedute	5	5
7	delle conoscenze tecniche acquisite	5	4
	totale	60	58

COMUNE DI MELENDUGNO (I.E.)
IL RESPONSABILE DELL'UFFICIO TECNICO
Responsabile Unico del Procedimento
Arch. Salvatore PETRACHI



COMUNE DI MELENDUGNO

SCHEDA DI VALUTAZIONE DEL DIPENDENTE

dipendente MARRA CLAUDIO

SETTORE DI APPARTENENZA: Tecnico

UFFICIO MANUTENZIONI

RESPONSABILE: arch. Petrachi Salvatore

AREA DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA - PUNTI 40

grado contributo al raggiungimento obiettivi

SCHEDA N.	OBIETTIVO	percentuale di partecipazione	voto scheda	risultato
1	D.P.P.			
2	IMPIANTI SPORTIVI			
3	PIAZZA BORGAGNE			
4	ONERI DI URBANIZZAZIONE			
5	ATTIVITA' DI ORDINARIA AMM.	100%	100	100
	totale	100%		100
risultato in rapporto ai 40 punti dell'area				40

valutazione finale complessiva	voto
performance organizzativa	40
performance individuale	56
totale	96

AREA DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE - PUNTI 60

n.	profili	valore	voto
1	dell'impegno, della presenza e puntualità	10	9
2	della qualità della prestazione	10	9
3	del livello di autonomia	10	10
4	della capacità di relazione	10	9
5	motivazione	10	9
6	delle conoscenze tecniche possedute	5	5
7	delle conoscenze tecniche acquisite	5	5
	totale	60	56

COMUNE DI MELENDUGNO (LE)
IL RESPONSABILE DELL'UFFICIO TECNICO
Responsabile Unico del Procedimento
Arch. Salvatore PETRACHI



COMUNE DI MELENDUGNO

SCHEDA DI VALUTAZIONE DEL DIPENDENTE

dipendente VERGARI GIUSEPPE

SETTORE DI APPARTENENZA: Tecnico

UFFICIO MANUTENZIONI

RESPONSABILE: arch. Petrachi Salvatore

AREA DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA - PUNTI 40

grado contributo al raggiungimento obiettivi

SCHEDA N.	OBIETTIVO	percentuale di partecipazione	voto scheda	risultato
1	D.P.P.			
2	IMPIANTI SPORTIVI			
3	PIAZZA BORGAGNE			
4	ONERI DI URBANIZZAZIONE			
5	ATTIVITA' DI ORDINARIA AMM.	100%	100	100
	totale	100%		100
risultato in rapporto ai 40 punti dell'area				40

valutazione finale complessiva	voto
performance organizzativa	40
performance individuale	51
totale	91

AREA DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE - PUNTI 60

n.	profili	valore	voto
1	dell'impegno, della presenza e puntualità	10	9
2	della qualità della prestazione	10	9
3	del livello di autonomia	10	9
4	della capacità di relazione	10	8
5	motivazione	10	8
6	delle conoscenze tecniche possedute	5	4
7	delle conoscenze tecniche acquisite	5	4
	totale	60	51

COMUNE DI MELENDUGNO (LE)
IL RESPONSABILE DELL'UFFICIO TECNICO
Responsabile Unico del Procedimento
Arch. Salvatore PETRACHI



COMUNE DI MELENDUGNO
SCHEDA DI VALUTAZIONE DEL DIPENDENTE
dipendente Poti Francesco

SETTORE DI APPARTENENZA: Polizia Municipale
UFFICIO Polizia Municipale
RESPONSABILE: cap. Antonio Nahi

AREA DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA - PUNTI 40

grado contribuito al raggiungimento obiettivi

SCHEDA N.	OBIETTIVO	percentuale di partecipazione	voto scheda	risultato
1	AMIANTO	5%	100	5
2	SFALCI	25%	100	25
3	FUOCHI	40%	100	40
4	INTROITI MULTE	25%	100	25,00
5	ATTIVITA' DI ORDINARIA AMM.	5%	100	5,00
	totale	100%		100,00
risultato in rapporto ai 40 punti dell'area				40,00

valutazione finale complessiva	voto
performance organizzativa	40,00
performance individuale	57,00
totale	97,00

AREA DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE - PUNTI 60

<i>n.</i>	<i>profili</i>	<i>valore</i>	<i>voto</i>
1	dell'impegno, della presenza e puntualità	10	10
2	della qualità della prestazione	10	9
3	del livello di autonomia	10	9
4	della capacità di relazione	10	9
5	motivazione	10	10
6	delle conoscenze tecniche possedute	5	5
7	delle conoscenze tecniche acquisite	5	5
totale		60	57

IL RESPONSABILE DEL V. SERVIZIO
Comando Polizia Municipale
Commerciale - Attività Produttive
Com. Cap. Antonio Nahi



COMUNE DI MELENDUGNO

SCHEDA DI VALUTAZIONE DEL DIPENDENTE

dipendente Candido Gerardo

SETTORE DI APPARTENENZA: Polizia Municipale

UFFICIO Polizia Municipale

RESPONSABILE: cap. Antonio Nahi

AREA DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA - PUNTI 40

grado contribuito al raggiungimento obiettivi

SCHEDA N.	OBIETTIVO	percentuale di partecipazione	voto scheda	risultato
1	AMIANTO	5%	100	5
2	SFALCI	25%	100	25
3	FUOCHI	20%	100	20
4	INTROITI MULTE	30%	100	30,00
5	ATTIVITA' DI ORDINARIA AMM.	20%	100	20
	totale	100%		100,00
risultato in rapporto ai 40 punti dell'area				40,00

AREA DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE - PUNTI 60

<i>n.</i>	<i>profili</i>	<i>valore</i>	<i>voto</i>
1	dell'impegno, della presenza e puntualità	10	10
2	della qualità della prestazione	10	10
3	del livello di autonomia	10	10
4	della capacità di relazione	10	9
5	motivazione	10	9
6	delle conoscenze tecniche possedute	5	5
7	delle conoscenze tecniche acquisite	5	5
totale		60	58

valutazione finale complessiva	voto
performance organizzativa	40,00
performance individuale	58,00
totale	98,00

IL RESPONSABILE DEL V. SERVIZIO
Comando Polizia Municipale
Commerciale - Attività Produttive
Com. Cap. Antonio Nahi



COMUNE DI MELENDUGNO
SCHEDA DI VALUTAZIONE DEL DIPENDENTE
dipendente Gallo Stefania

SETTORE DI APPARTENENZA: Polizia Municipale
UFFICIO Polizia Municipale
RESPONSABILE: cap. Antonio Nahi

AREA DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA - PUNTI 40

grado contribuito al raggiungimento obiettivi

SCHEDA N.	OBIETTIVO	percentuale di partecipazione	voto scheda	risultato
1	AMIANTO	10%	100	10
2	SFALCI	25%	100	25
3	FUOCHI	20%	100	20
4	INTROITI MULTE	30%	100	30,00
5	ATTIVITA' DI ORDINARIA AMM.	15%	100	15
	totale	100%		100,00
risultato in rapporto ai 40 punti dell'area				40,00

AREA DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE - PUNTI 60

<i>n.</i>	<i>profili</i>	<i>valore</i>	<i>voto</i>
1	dell'impegno, della presenza e puntualità	10	10
2	della qualità della prestazione	10	10
3	del livello di autonomia	10	9
4	della capacità di relazione	10	9
5	motivazione	10	10
6	delle conoscenze tecniche possedute	5	5
7	delle conoscenze tecniche acquisite	5	5
totale		60	58

valutazione finale complessiva	voto
performance organizzativa	40,00
performance individuale	58,00
totale	98,00

IL RESPONSABILE DEL V. SERVIZIO
Comando Polizia Municipale
Commerciale - Attività Produttive
Com. Cap. Antonio Nahi



COMUNE DI MELENDUGNO

SCHEDA DI VALUTAZIONE DEL DIPENDENTE

dipendente Luceri Antonio

SETTORE DI APPARTENENZA: Polizia Municipale

UFFICIO Polizia Municipale

RESPONSABILE: cap. Antonio Nahi

AREA DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA - PUNTI 40

grado contributo al raggiungimento obiettivi

SCHEDA N.	OBIETTIVO	percentuale di partecipazione	voto scheda	risultato
1	AMIANTO	15%	100	15
2	SFALCI	20%	100	20
3	FUOCHI	40%	100	40
4	INTROITI MULTE	20%	100	20
5	ATTIVITA' DI ORDINARIA AMM.	5%	100	5
	totale	100%		100
risultato in rapporto ai 40 punti dell'area				40

AREA DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE - PUNTI 60

n.	profili	valore	voto
1	dell'impegno, della presenza e puntualità	10	10
2	della qualità della prestazione	10	9
3	del livello di autonomia	10	9
4	della capacità di relazione	10	9
5	motivazione	10	9
6	delle conoscenze tecniche possedute	5	5
7	delle conoscenze tecniche acquisite	5	5
totale		60	56

valutazione finale complessiva	voto
performance organizzativa	40,00
performance individuale	56,00
totale	96,00

IL RESPONSABILE DEL V. SERVIZIO
Comando Polizia Municipale
Commerciale - Attività Produttive
Com. Cap. Antonio Nahi



COMUNE DI MELENDUGNO

SCHEDA DI VALUTAZIONE DEL DIPENDENTE

dipendente Pellè Lucia

SETTORE DI APPARTENENZA: Polizia Municipale

UFFICIO Polizia Municipale

RESPONSABILE: cap. Antonio Nahi

AREA DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA - PUNTI 40

grado contribuito al raggiungimento obiettivi

SCHEDA N.	OBIETTIVO	percentuale di partecipazione	voto scheda	risultato
1	AMIANTO	5%	100	5
2	SFALCI	25%	100	25
3	FUOCHI	20%	100	20
4	INTROITI MULTE	25%	100	25,00
5	ATTIVITA' DI ORDINARIA AMM.	25%	100	25,00
	totale	100%		100,00
risultato in rapporto ai 40 punti dell'area				40,00

AREA DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE - PUNTI 60

n.	profili	valore	voto
1	dell'impegno, della presenza e puntualità	10	10
2	della qualità della prestazione	10	9
3	del livello di autonomia	10	9
4	della capacità di relazione	10	10
5	motivazione	10	10
6	delle conoscenze tecniche possedute	5	5
7	delle conoscenze tecniche acquisite	5	5
totale		60	58

valutazione finale complessiva	voto
performance organizzativa	40,00
performance individuale	58,00
totale	98,00

IL RESPONSABILE DEL V. SERVIZIO
Comando Polizia Municipale
Commerciale - Attività Produttive
Com. Cap. Antonio Nahi



COMUNE DI MELENDUGNO

SCHEDA DI VALUTAZIONE DEL DIPENDENTE

dipendente Cuppone Anna Grazia

SETTORE DI APPARTENENZA: Polizia Municipale

UFFICIO Polizia Municipale

RESPONSABILE: cap. Antonio Nahi

AREA DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA - PUNTI 40

grado contribuito al raggiungimento obiettivi

SCHEDA N.	OBIETTIVO	percentuale di partecipazione	voto scheda	risultato
1	AMIANTO	20%	100	20
2	SFALCI	20%	100	20
3	FUOCHI	20%	100	20
4	INTROITI MULTE	30%	100	30
5	ATTIVITA' DI ORDINARIA AMM.	10%	100	10
	totale	100%	100	100
risultato in rapporto ai 40 punti dell'area				40

AREA DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE - PUNTI 60

n.	profili	valore	voto
1	dell'impegno, della presenza e puntualità	10	10
2	della qualità della prestazione	10	9
3	del livello di autonomia	10	9
4	della capacità di relazione	10	9
5	motivazione	10	10
6	delle conoscenze tecniche possedute	5	5
7	delle conoscenze tecniche acquisite	5	5
	totale	60	57

valutazione finale complessiva	voto
performance organizzativa	40
performance individuale	57
totale	97

IL RESPONSABILE DEL V. SERVIZIO
Comando Polizia Municipale
Commerciale - Attività Produttive
Com. Cap. Antonio Nahi



COMUNE DI MELENDUGNO

SCHEDA DI VALUTAZIONE DEL DIPENDENTE

dipendente Santoro Gaetano

SETTORE DI APPARTENENZA: Polizia Municipale

UFFICIO Polizia Municipale

RESPONSABILE: cap. Antonio Nahi

AREA DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA - PUNTI 40

grado contributo al raggiungimento obiettivi

SCHEDA N.	OBIETTIVO	percentuale di partecipazione	voto scheda	risultato
1	AMIANTO	20%	100	20
2	SFALCI	20%	100	20
3	FUOCHI	20%	100	20
4	INTROITI MULTE	30%	100	30
5	ATTIVITA' DI ORDINARIA AMM.	10%	100	10
	totale	100%		100
risultato in rapporto ai 40 punti dell'area				40

AREA DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE - PUNTI 60

n.	profili	valore	voto
1	dell'impegno, della presenza e puntualità	10	10
2	della qualità della prestazione	10	9
3	del livello di autonomia	10	9
4	della capacità di relazione	10	9
5	motivazione	10	9
6	delle conoscenze tecniche possedute	5	5
7	delle conoscenze tecniche acquisite	5	5
totale		60	56

valutazione finale complessiva	voto
performance organizzativa	40
performance individuale	56
totale	96

IL RESPONSABILE DEL V. SERVIZIO
Comando Polizia Municipale
Commerciale - Attività Produttive
Com. Cap. Antonio Nahi



COMUNE DI MELENDUGNO

SCHEDA DI VALUTAZIONE DEL DIPENDENTE

dipendente Valente Leonardo

SETTORE DI APPARTENENZA: Polizia Municipale

UFFICIO Polizia Municipale

RESPONSABILE: cap. Antonio Nahi

AREA DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA - PUNTI 40

grado contribuito al raggiungimento obiettivi

SCHEDA N.	OBIETTIVO	percentuale di partecipazione	voto scheda	risultato
1	AMIANTO	20%	100	20
2	SFALCI	20%	100	20
3	FUOCHI	30%	100	30
4	INTROITI MULTE	20%	100	20
5	ATTIVITA' DI ORDINARIA AMM.	10%	100	10
	totale	100%		100
risultato in rapporto ai 40 punti dell'area				40

AREA DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE - PUNTI 60

n.	profili	valore	voto
1	dell'impegno, della presenza e puntualità	10	10
2	della qualità della prestazione	10	9
3	del livello di autonomia	10	10
4	della capacità di relazione	10	10
5	motivazione	10	9
6	delle conoscenze tecniche possedute	5	5
7	delle conoscenze tecniche acquisite	5	5
	totale	60	58

valutazione finale complessiva	voto
performance organizzativa	40
performance individuale	58
totale	98

IL RESPONSABILE DEL V. SERVIZIO
Comando Polizia Municipale
Commerciale - Attività Produttive
Com. Cap. Antonio Nahi

COMUNE DI MELENDUGNO

SCHEDA DI VALUTAZIONE DEL DIPENDENTE

dipendente ~~Abbruzzese Antonio~~ ~~FRANCESCO~~

SETTORE DI APPARTENENZA: Polizia Municipale

UFFICIO Polizia Municipale

RESPONSABILE: cap. Antonio Nahi

AREA DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA - PUNTI 40

grado contributo al raggiungimento obiettivi

SCHEDA N.	OBIETTIVO	percentuale di partecipazione	voto scheda	risultato
1	AMIANTO	20%	100	20
2	SFALCI	20%	100	20
3	FUOCHI	20%	100	20
4	INTROITI MULTE	30%	100	30
5	ATTIVITA' DI ORDINARIA AMM.	10%	100	10
	totale	100%		100
risultato in rapporto ai 40 punti dell'area				40

AREA DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE - PUNTI 60

n.	profili	valore	voto
1	dell'impegno, della presenza e puntualità	10	10
2	della qualità della prestazione	10	9
3	del livello di autonomia	10	9
4	della capacità di relazione	10	9
5	motivazione	10	10
6	delle conoscenze tecniche possedute	5	4
7	delle conoscenze tecniche acquisite	5	5
totale		60	56

valutazione finale complessiva	voto
performance organizzativa	40
performance individuale	56
totale	96

IL RESPONSABILE DEL V. SERVIZIO
Comando Polizia Municipale
Commerciale - Attività Produttive
Com. Cap. Antonio Nahi

COMUNE DI MELENDUGNO

SCHEDA DI VALUTAZIONE DEL DIPENDENTE

dipendente Greco Wilma

SETTORE DI APPARTENENZA: Polizia Municipale

UFFICIO Commercio

RESPONSABILE: cap. Antonio Nahi

AREA DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA - PUNTI 40

grado contribuito al raggiungimento obiettivi

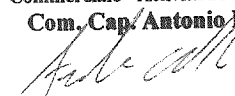
SCHEDA N.	OBIETTIVO	percentuale di partecipazione	voto scheda	risultato
1	AMIANTO			
2	SFALCI			
3	FUOCHI			
4	INTROITI MULTE			
5	ATTIVITA' DI ORDINARIA AMM.	100%	100	100
	totale	100%		100
risultato in rapporto ai 40 punti dell'area				40

AREA DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE - PUNTI 60

n.	profili	valore	voto
1	dell'impegno, della presenza e puntualità	10	10
2	della qualità della prestazione	10	10
3	del livello di autonomia	10	10
4	della capacità di relazione	10	9
5	motivazione	10	10
6	delle conoscenze tecniche possedute	5	5
7	delle conoscenze tecniche acquisite	5	5
totale		60	59

valutazione finale complessiva	voto
performance organizzativa	40
performance individuale	59
totale	99

IL RESPONSABILE DEL V. SERVIZIO
Comando Polizia Municipale
Commerciale - Attività Produttive
Com. Cap. Antonio Nahi



COMUNE DI MELENDUGNO

SCHEDA DI VALUTAZIONE DEL DIPENDENTE

dipendente Petrachi M.Rosaria

SETTORE DI APPARTENENZA: Polizia Municipale

UFFICIO Polizia Municipale

RESPONSABILE: cap. Antonio Nahi

AREA DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA - PUNTI 40

grado contribuito al raggiungimento obiettivi

SCHEDA N.	OBIETTIVO	percentuale di partecipazione	voto scheda	risultato
1	AMIANTO	5%	100	5
2	SFALCI	5%	100	5
3	FUOCHI			
4	INTROITI MULTE			
5	ATTIVITA' DI ORDINARIA AMM.	90%	100	90
	totale	100%		100
risultato in rapporto ai 40 punti dell'area				40

valutazione finale complessiva	voto
performance organizzativa	40
performance individuale	55
totale	95

AREA DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE - PUNTI 60

n.	profili	valore	voto
1	dell'impegno, della presenza e puntualità	10	10
2	della qualità della prestazione	10	9
3	del livello di autonomia	10	9
4	della capacità di relazione	10	10
5	motivazione	10	9
6	delle conoscenze tecniche possedute	5	4
7	delle conoscenze tecniche acquisite	5	4
	totale	60	55

IL RESPONSABILE DEL V. SERVIZIO
Comando Polizia Municipale
Commerciale - Attività Produttive
Com. Cap. Antonio Nahi