

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

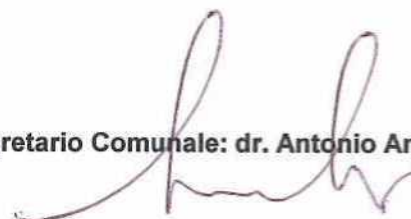
60

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

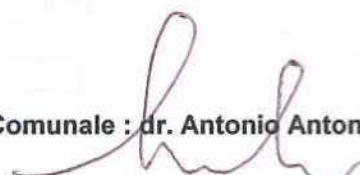
60,00

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	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

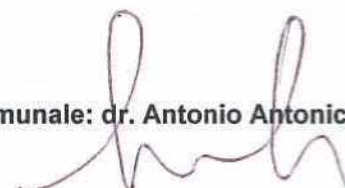
60,00

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.