

## TABELLA "B"

SCHEDA DI VALUTAZIONE INDIVIDUALE

ANNO 2014

Settore **AMMINISTRATIVO** Servizio **UFFICI DEMOGRAFICI/ SERVIZI ALLA PERSONA**Dipendente **ANGELASTRO GIUSEPPE**Categoria **C6**

<b>Parametro</b>	<b>Giudizio Sintetico</b>	<b>Punteggio Attribuito</b>
a) adattabilità delle prestazioni lavorative alle peculiari esigenze degli obiettivi: il parametro misura in particolare la precisione e la qualità degli obiettivi prefissati ed il rapporto con l'utenza. (Punteggio da attribuire da 1 a 25)	<b>OTTIMO</b>	<b>25</b>
b) disponibilità all'elasticità funzionale: il parametro verifica la capacità di adattamento a fornire prestazioni non rigidamente predefinite per il profilo professionale posseduto senza per altro superare i limiti della complessità di prestazioni esigibili per ogni categoria funzionale. (Punteggio da attribuire da 1 a 10)	<b>OTTIMO</b>	<b>10</b>
c) disponibilità al cambiamento tecnologico e/o organizzativo: il parametro misura la partecipazione e la reattività rispetto a processi riorganizzativi che richiedono significative modifiche della prestazione. (Punteggio da attribuire da 1 a 10)	<b>OTTIMO</b>	<b>10</b>
d) disponibilità a sostenere impegni di lavoro aggiuntivi: il parametro misura il grado di coinvolgimento nei processi lavorativi dell'Ente per le particolari esigenze connesse all'attuazione degli obiettivi. (Punteggio da attribuire da 1 a 30)	<b>OTTIMO</b>	<b>30</b>
e) disponibilità all'arricchimento professionale e capacità di proprie soluzioni migliorative dell'organizzazione del lavoro: il parametro misura la disponibilità all'arricchimento professionale e la capacità di trovare soluzioni organizzative atte a garantire il raggiungimento degli obiettivi. (Punteggio da attribuire da 1 a 25)	<b>OTTIMO</b>	<b>25</b>
	<b>Totale punteggio attribuito</b>	<b>100</b>

La valutazione da parte dei Dirigenti va effettuata tenendo presente che:

- eventuali risultati inadeguati, non sempre sono direttamente originati dalla scarsa capacità, impreparazione e comportamento del lavoratore, ma possono anche risultare da circostanze e fatti indipendenti dalla sua volontà;
- nella valutazione va tenuto conto, in ogni caso, dei fatti e delle circostanze che rivestono un particolare rilievo limitatamente a quel preciso momento e non di fatti e circostanze relative a periodi diversi e passati;
- non si deve valutare se il lavoratore è capace in astratto di fornire risultati elevati in termini quantitativi e qualitativi. Ciò che si deve valutare è come egli ha svolto i suoi compiti nel periodo di tempo cui la valutazione si riferisce, in relazione al livello medio di risultati quantitativi che la posizione assegnatagli richiede;
- non si deve assolutamente valutare il lavoratore per prestazioni o risultati non richiesti dalle mansioni che ha svolto nel periodo considerato;
- nella valutazione non va considerato se il lavoratore ha capacità di poter svolgere mansioni superiori a quelle attuali.

IL RESPONSABILE DEL SETTORE

SCHEDA DI VALUTAZIONE INDIVIDUALE

ANNO 2014

Settore **AMMINISTRATIVO**Servizio **UFFICI AFFARI GENERALI**Dipendente **DI TRIO M. GIUDITTA**Categoria **B5**

<b>Parametro</b>	<b>Giudizio Sintetico</b>	<b>Punteggio Attribuito</b>
a) adattabilità delle prestazioni lavorative alle peculiari esigenze degli obiettivi: il parametro misura in particolare la precisione e la qualità degli obiettivi prefissati ed il rapporto con l'utenza. (Punteggio da attribuire da 1 a 25)	<b>OTTIMO</b>	<b>25</b>
b) disponibilità all'elasticità funzionale: il parametro verifica la capacità di adattamento a fornire prestazioni non rigidamente predefinite per il profilo professionale posseduto senza per altro superare i limiti della complessità di prestazioni esigibili per ogni categoria funzionale. (Punteggio da attribuire da 1 a 10)	<b>OTTIMO</b>	<b>10</b>
c) disponibilità al cambiamento tecnologico e/o organizzativo: il parametro misura la partecipazione e la reattività rispetto a processi riorganizzativi che richiedono significative modifiche della prestazione. (Punteggio da attribuire da 1 a 10)	<b>OTTIMO</b>	<b>10</b>
d) disponibilità a sostenere impegni di lavoro aggiuntivi: il parametro misura il grado di coinvolgimento nei processi lavorativi dell'Ente per le particolari esigenze connesse all'attuazione degli obiettivi. (Punteggio da attribuire da 1 a 30)	<b>OTTIMO</b>	<b>30</b>
e) disponibilità all'arricchimento professionale e capacità di proprie soluzioni migliorative dell'organizzazione del lavoro: il parametro misura la disponibilità all'arricchimento professionale e la capacità di trovare soluzioni organizzative atte a garantire il raggiungimento degli obiettivi. (Punteggio da attribuire da 1 a 25)	<b>OTTIMO</b>	<b>25</b>
	<b>Totale punteggio attribuito</b>	<b>100</b>

La valutazione da parte dei Dirigenti va effettuata tenendo presente che:

- eventuali risultati inadeguati, non sempre sono direttamente originati dalla scarsa capacità, impreparazione e comportamento del lavoratore, ma possono anche risultare da circostanze e fatti indipendenti dalla sua volontà;
- nella valutazione va tenuto conto, in ogni caso, dei fatti e delle circostanze che rivestono un particolare rilievo limitatamente a quel preciso momento e non di fatti e circostanze relative a periodi diversi e passati;
- non si deve valutare se il lavoratore è capace in astratto di fornire risultati elevati in termini quantitativi e qualitativi. Ciò che si deve valutare è come egli ha svolto i suoi compiti nel periodo di tempo cui la valutazione si riferisce, in relazione al livello medio di risultati quantitativi che la posizione assegnatagli richiede;
- non si deve assolutamente valutare il lavoratore per prestazioni o risultati non richiesti dalle mansioni che ha svolto nel periodo considerato;
- nella valutazione non va considerato se il lavoratore ha capacità di poter svolgere mansioni superiori a quelle attuali.

IL RESPONSABILE DEL SETTORE

SCHEDA DI VALUTAZIONE INDIVIDUALE

ANNO 2014

Settore **AMMINISTRATIVO**Servizio **UFFICI AFFARI GENERALI**Dipendente **CATERINA DE VITO**Categoria **C4**

<b>Parametro</b>	<b>Giudizio Sintetico</b>	<b>Punteggio Attribuito</b>
a) adattabilità delle prestazioni lavorative alle peculiari esigenze degli obiettivi: il parametro misura in particolare la precisione e la qualità degli obiettivi prefissati ed il rapporto con l'utenza. (Punteggio da attribuire da 1 a 25)	<b>OTTIMO</b>	<b>25</b>
b) disponibilità all'elasticità funzionale: il parametro verifica la capacità di adattamento a fornire prestazioni non rigidamente predefinite per il profilo professionale posseduto senza per altro superare i limiti della complessità di prestazioni esigibili per ogni categoria funzionale. (Punteggio da attribuire da 1 a 10)	<b>OTTIMO</b>	<b>10</b>
c) disponibilità al cambiamento tecnologico e/o organizzativo: il parametro misura la partecipazione e la reattività rispetto a processi riorganizzativi che richiedono significative modifiche della prestazione. (Punteggio da attribuire da 1 a 10)	<b>OTTIMO</b>	<b>10</b>
d) disponibilità a sostenere impegni di lavoro aggiuntivi: il parametro misura il grado di coinvolgimento nei processi lavorativi dell'Ente per le particolari esigenze connesse all'attuazione degli obiettivi. (Punteggio da attribuire da 1 a 30)	<b>OTTIMO</b>	<b>30</b>
e) disponibilità all'arricchimento professionale e capacità di proprie soluzioni migliorative dell'organizzazione del lavoro: il parametro misura la disponibilità all'arricchimento professionale e la capacità di trovare soluzioni organizzative atte a garantire il raggiungimento degli obiettivi. (Punteggio da attribuire da 1 a 25)	<b>OTTIMO</b>	<b>25</b>
	<b>Totale punteggio attribuito</b>	<b>100</b>

La valutazione da parte dei Dirigenti va effettuata tenendo presente che:

- eventuali risultati inadeguati, non sempre sono direttamente originati dalla scarsa capacità, impreparazione e comportamento del lavoratore, ma possono anche risultare da circostanze e fatti indipendenti dalla sua volontà;
- nella valutazione va tenuto conto, in ogni caso, dei fatti e delle circostanze che rivestono un particolare rilievo limitatamente a quel preciso momento e non di fatti e circostanze relative a periodi diversi e passati;
- non si deve valutare se il lavoratore è capace in astratto di fornire risultati elevati in termini quantitativi e qualitativi. Ciò che si deve valutare è come egli ha svolto i suoi compiti nel periodo di tempo cui la valutazione si riferisce, in relazione al livello medio di risultati quantitativi che la posizione assegnatagli richiede;
- non si deve assolutamente valutare il lavoratore per prestazioni o risultati non richiesti dalle mansioni che ha svolto nel periodo considerato;
- nella valutazione non va considerato se il lavoratore ha capacità di poter svolgere mansioni superiori a quelle attuali.

IL RESPONSABILE DEL SETTORE

SCHEDA DI VALUTAZIONE INDIVIDUALE

ANNO 2014

Settore **TECNICO MANUTENTIVO**  
Dipendente **CONCA MICHELE**Servizio **POLIZIA URBANA**  
Categoria **D3**

<b>Parametro</b>	<b>Giudizio Sintetico</b>	<b>Punteggio Attribuito</b>
a) adattabilità delle prestazioni lavorative alle peculiari esigenze degli obiettivi: il parametro misura in particolare la precisione e la qualità degli obiettivi prefissati ed il rapporto con l'utenza. (Punteggio da attribuire da 1 a 25)	<b>OTTIMO</b>	<b>25</b>
b) disponibilità all'elasticità funzionale: il parametro verifica la capacità di adattamento a fornire prestazioni non rigidamente predefinite per il profilo professionale posseduto senza per altro superare i limiti della complessità di prestazioni esigibili per ogni categoria funzionale. (Punteggio da attribuire da 1 a 10)	<b>DISTINTO</b>	<b>8</b>
c) disponibilità al cambiamento tecnologico e/o organizzativo: il parametro misura la partecipazione e la reattività rispetto a processi riorganizzativi che richiedono significative modifiche della prestazione. (Punteggio da attribuire da 1 a 10)	<b>OTTIMO</b>	<b>9</b>
d) disponibilità a sostenere impegni di lavoro aggiuntivi: il parametro misura il grado di coinvolgimento nei processi lavorativi dell'Ente per le particolari esigenze connesse all'attuazione degli obiettivi. (Punteggio da attribuire da 1 a 30)	<b>OTTIMO</b>	<b>30</b>
e) disponibilità all'arricchimento professionale e capacità di proprie soluzioni migliorative dell'organizzazione del lavoro: il parametro misura la disponibilità all'arricchimento professionale e la capacità di trovare soluzioni organizzative atte a garantire il raggiungimento degli obiettivi. (Punteggio da attribuire da 1 a 25)	<b>OTTIMO</b>	<b>25</b>
	<b>Totale punteggio attribuito</b>	<b>97</b>

La valutazione da parte dei Dirigenti va effettuata tenendo presente che:

- a) eventuali risultati inadeguati, non sempre sono direttamente originati dalla scarsa capacità, impreparazione e comportamento del lavoratore, ma possono anche risultare da circostanze e fatti indipendenti dalla sua volontà;
- b) nella valutazione va tenuto conto, in ogni caso, dei fatti e delle circostanze che rivestono un particolare rilievo limitatamente a quel preciso momento e non di fatti e circostanze relative a periodi diversi e passati;
- c) non si deve valutare se il lavoratore è capace in astratto di fornire risultati elevati in termini quantitativi e qualitativi. Ciò che si deve valutare è come egli ha svolto i suoi compiti nel periodo di tempo cui la valutazione si riferisce, in relazione al livello medio di risultati quantitativi che la posizione assegnatagli richiede;
- d) non si deve assolutamente valutare il lavoratore per prestazioni o risultati non richiesti dalle mansioni che ha svolto nel periodo considerato;
- e) nella valutazione non va considerato se il lavoratore ha capacità di poter svolgere mansioni superiori a quelle attuali.

IL RESPONSABILE DEL SETTORE

SCHEMA DI VALUTAZIONE INDIVIDUALE

ANNO 2014

Settore **RAGIONERIA/TRIBUTI**  
 Dipendente **GIUSEPPANGELO LORUSSO**

Servizio **FINANZIARIO**  
 Categoria **D2**

<b>Parametro</b>	<b>Giudizio Sintetico</b>	<b>Punteggio Attribuito</b>
a) adattabilità delle prestazioni lavorative alle peculiari esigenze degli obiettivi: il parametro misura in particolare la precisione e la qualità degli obiettivi prefissati ed il rapporto con l'utenza. (Punteggio da attribuire da 1 a 25)	<b>DISTINTO</b>	<b>25</b>
b) disponibilità all'elasticità funzionale: il parametro verifica la capacità di adattamento a fornire prestazioni non rigidamente predefinite per il profilo professionale posseduto senza per altro superare i limiti della complessità di prestazioni esigibili per ogni categoria funzionale. (Punteggio da attribuire da 1 a 10)	<b>OTTIMO</b>	<b>10</b>
c) disponibilità al cambiamento tecnologico e/o organizzativo: il parametro misura la partecipazione e la reattività rispetto a processi riorganizzativi che richiedono significative modifiche della prestazione. (Punteggio da attribuire da 1 a 10)	<b>OTTIMO</b>	<b>10</b>
d) disponibilità a sostenere impegni di lavoro aggiuntivi: il parametro misura il grado di coinvolgimento nei processi lavorativi dell'Ente per le particolari esigenze connesse all'attuazione degli obiettivi. (Punteggio da attribuire da 1 a 30)	<b>DISTINTO</b>	<b>27</b>
e) disponibilità all'arricchimento professionale e capacità di proprie soluzioni migliorative dell'organizzazione del lavoro: il parametro misura la disponibilità all'arricchimento professionale e la capacità di trovare soluzioni organizzative atte a garantire il raggiungimento degli obiettivi. (Punteggio da attribuire da 1 a 25)	<b>DISTINTO</b>	<b>25</b>
	<b>Totale punteggio attribuito</b>	<b>97</b>

La valutazione da parte dei Dirigenti va effettuata tenendo presente che:

- a) eventuali risultati inadeguati, non sempre sono direttamente originati dalla scarsa capacità, impreparazione e comportamento del lavoratore, ma possono anche risultare da circostanze e fatti indipendenti dalla sua volontà;
- b) nella valutazione va tenuto conto, in ogni caso, dei fatti e delle circostanze che rivestono un particolare rilievo limitatamente a quel preciso momento e non di fatti e circostanze relative a periodi diversi e passati;
- c) non si deve valutare se il lavoratore è capace in astratto di fornire risultati elevati in termini quantitativi e qualitativi. Ciò che si deve valutare è come egli ha svolto i suoi compiti nel periodo di tempo cui la valutazione si riferisce, in relazione al livello medio di risultati quantitativi che la posizione assegnatagli richiede;
- d) non si deve assolutamente valutare il lavoratore per prestazioni o risultati non richiesti dalle mansioni che ha svolto nel periodo considerato;
- e) nella valutazione non va considerato se il lavoratore ha capacità di poter svolgere mansioni superiori a quelle attuali.

IL RESPONSABILE DEL SETTORE

SCHEDA DI VALUTAZIONE INDIVIDUALE

ANNO 2014

Settore **TECNICO**Servizio **UFFICIO AGRICOLTURA**Dipendente **SELVAGGI GIUSEPPE**Categoria **B6**

<b>Parametro</b>	<b>Giudizio Sintetico</b>	<b>Punteggio Attribuito</b>
a) adattabilità delle prestazioni lavorative alle peculiari esigenze degli obiettivi: il parametro misura in particolare la precisione e la qualità degli obiettivi prefissati ed il rapporto con l'utenza. (Punteggio da attribuire da 1 a 25)	<b>OTTIMO</b>	<b>24</b>
b) disponibilità all'elasticità funzionale: il parametro verifica la capacità di adattamento a fornire prestazioni non rigidamente predefinite per il profilo professionale posseduto senza per altro superare i limiti della complessità di prestazioni esigibili per ogni categoria funzionale. (Punteggio da attribuire da 1 a 10)	<b>OTTIMO</b>	<b>9</b>
c) disponibilità al cambiamento tecnologico e/o organizzativo: il parametro misura la partecipazione e la reattività rispetto a processi riorganizzativi che richiedono significative modifiche della prestazione. (Punteggio da attribuire da 1 a 10)	<b>DISTINTO</b>	<b>8</b>
d) disponibilità a sostenere impegni di lavoro aggiuntivi: il parametro misura il grado di coinvolgimento nei processi lavorativi dell'Ente per le particolari esigenze connesse all'attuazione degli obiettivi. (Punteggio da attribuire da 1 a 30)	<b>DISTINTO</b>	<b>27</b>
e) disponibilità all'arricchimento professionale e capacità di proprie soluzioni migliorative dell'organizzazione del lavoro: il parametro misura la disponibilità all'arricchimento professionale e la capacità di trovare soluzioni organizzative atte a garantire il raggiungimento degli obiettivi. (Punteggio da attribuire da 1 a 25)	<b>DISTINTO</b>	<b>23</b>
	<b>Totale punteggio attribuito</b>	<b>91</b>

La valutazione da parte dei Dirigenti va effettuata tenendo presente che:

- eventuali risultati inadeguati, non sempre sono direttamente originati dalla scarsa capacità, impreparazione e comportamento del lavoratore, ma possono anche risultare da circostanze e fatti indipendenti dalla sua volontà;
- nella valutazione va tenuto conto, in ogni caso, dei fatti e delle circostanze che rivestono un particolare rilievo limitatamente a quel preciso momento e non di fatti e circostanze relative a periodi diversi e passati;
- non si deve valutare se il lavoratore è capace in astratto di fornire risultati elevati in termini quantitativi e qualitativi. Ciò che si deve valutare è come egli ha svolto i suoi compiti nel periodo di tempo cui la valutazione si riferisce, in relazione al livello medio di risultati quantitativi che la posizione assegnatagli richiede;
- non si deve assolutamente valutare il lavoratore per prestazioni o risultati non richiesti dalle mansioni che ha svolto nel periodo considerato;
- nella valutazione non va considerato se il lavoratore ha capacità di poter svolgere mansioni superiori a quelle attuali.

IL RESPONSABILE DEL SETTORE

## **ANGELASTRO GIUSEPPE**

1. Ha collaborato pienamente, per quanto di competenza, agli obiettivi relativi alla Performance generale dell'Ente, che sono stati pienamente raggiunti, attuando in particolare un'attenta gestione contabile delle voci contabili assegnate. Ha contribuito positivamente, altresì, alla definizione della procedura di accertamento ICI aree fabbricabili 2009 ed accertamento della TARSU anni 2009-2012 procedendo nei termini di legge a tutte le notifiche ai contribuenti nei limitati giorni di tempo assegnati.

2. Ha collaborato pienamente, per quanto di competenza, agli obiettivi relativi alla Performance generale del Settore, che sono stati pienamente raggiunti.

In particolare, per quanto riguarda il servizio Istruzione e Cultura, ha contribuito all'avvio delle attività della biblioteca comunale, in collaborazione con la "Pro Loco" e le volontarie del servizio civile. Ha seguito con scrupolo l'intero procedimento del servizio di refezione scolastica sia per la parte amministrativa e contabile, che nei rapporti con la ditta appaltatrice e l'utenza, con un alto indice di soddisfazione di quest'ultima comprovata dalla totale assenza di contestazioni.

Per quanto riguarda i servizi alla persona, su delega del Responsabile del Settore, ha collaborato con il Piano Sociale di Zona, in particolare per l'attivazione ed il controllo dei servizi previsti in favore degli anziani e dei disabili.

Ha coadiuvato il Responsabile del Settore nella redazione degli atti amministrativi per la definizione delle pratiche di sostegno economico per le famiglie bisognose.

Oltre ai servizi di propria competenza del Settore, ha svolto attivamente anche le funzioni di Polizia municipale, soprattutto nei periodi di maggior afflusso (festa patronale, manifestazioni, iniziative pubbliche), nonché le funzioni di economo comunale.

3. Ha svolto con puntualità e competenza i procedimenti assegnati, raggiungendo pienamente gli obiettivi assegnati dal Responsabile del Settore.

In particolare, le pratiche di anagrafe e stato civile sono state gestite in via immediata e, comunque, definite entro 48 ore.

Gli adempimenti dell'ufficio elettorale sono stati effettuati con regolarità e nei termini stabiliti dalle leggi in materia.

Per tutti gli altri servizi generali (cultura, pubblica istruzione, servizi sociali) ha provveduto anche alla predisposizione delle proposte di deliberazione ed agli schemi di determinazione relativi alle attività ricorrenti.

## **DI TRIO GIUDITTA**

1. Ha collaborato pienamente, per quanto di competenza, agli obiettivi relativi alla Performance generale dell'Ente, che sono stati pienamente raggiunti, attuando in particolare un'attenta gestione contabile delle voci contabili assegnate contribuendo alla realizzazione degli obiettivi affidati. Ha contribuito positivamente, altresì, alla definizione della procedura di accertamento ICI aree fabbricabili 2009 ed accertamento della TARSU anni 2009-2012 procedendo nei termini assegnati a collaborare nel controllo degli avvisi di accertamento e nell'organizzazione dell'attività di notifica.

2. Ha collaborato pienamente, per quanto di competenza, agli obiettivi relativi alla Performance generale del Settore, che sono stati pienamente raggiunti.

In particolare, per quanto riguarda il servizio Affari Generali, ha contribuito con il Responsabile del Settore alla verifica dell'attuazione del D.Lgs. n. 150/2009, avviato con la deliberazione C.C. n. 22 del 28/09/2011, con la deliberazione G.C. n. 57 del 22/12/2011 e con la deliberazione G.C. n. 67 del 28/12/2012. Inoltre ha collaborato con soddisfazione, per quanto di competenza, agli atti amministrativi dei vari Settori, espletando, in particolare funzioni di specifiche responsabilità per gli atti di anagrafe. Per quanto riguarda i servizi alla persona, ha coadiuvato il Responsabile del Settore nella redazione degli atti amministrativi per la definizione delle pratiche di contributo economico per il rimborso dei titoli di viaggio ed i libri di testo.

3. Ha svolto con puntualità e competenza i procedimenti assegnati, raggiungendo pienamente gli obiettivi assegnati dal Responsabile del Settore.

In particolare, le pratiche dell'ufficio protocollo informatico sono state gestite in via immediata e, comunque, definite entro 48 ore.

Ha curato gli adempimenti della pubblicazione degli atti deliberativi sull'albo pretorio informatico con regolarità e nei termini stabiliti dalle leggi in materia.

Ha provveduto a gestire in maniera soddisfacente, anche con aggiornamenti tecnici, il nuovo sistema informatico di redazione e pubblicazione degli atti amministrativi, con particolare riferimento alle deliberazioni di Consiglio e Giunta Comunale.



## CATERINA DE VITO

1. Ha collaborato pienamente, per quanto di competenza, agli obiettivi relativi alla Performance generale dell'Ente, che sono stati pienamente raggiunti. attuando in particolare un'attenta gestione contabile delle voci contabili assegnate. Ha contribuito positivamente, altresì, alla definizione della procedura di accertamento ICI aree fabbricabili 2009 ed accertamento della TARSU anni 2009-2012 procedendo nei termini assegnati a collaborare nel controllo degli avvisi di accertamento e nell'organizzazione dell'attività di notifica.

2. Ha collaborato pienamente, per quanto di competenza, agli obiettivi relativi alla Performance generale del Settore, che sono stati pienamente raggiunti. In particolare, per quanto riguarda il servizio Affari Generali, ha contribuito con il Responsabile del Settore ad riprogettare i sistemi di automazione ed informatizzazione dei processi documentali. Ha fornito un fondamentale supporto alle attività di predisposizione di atti amministrativi complessi e curato le attività di informazione.

3. Ha svolto con puntualità e competenza i procedimenti assegnati, raggiungendo pienamente gli obiettivi assegnati dal Responsabile del Settore.

In particolare, le pratiche dell'ufficio protocollo informatico sono state gestite in via immediata e, comunque, definite entro 48 ore.

Ha curato gli adempimenti della pubblicazione degli atti deliberativi sull'albo pretorio informatico con regolarità e nei termini stabiliti dalle leggi in materia.

Ha provveduto a gestire in maniera soddisfacente, anche con aggiornamenti tecnici, il nuovo sistema informatico di redazione e pubblicazione degli atti amministrativi, con particolare riferimento alle deliberazioni di Consiglio e Giunta Comunale. Ha fornito un contributo importante relativamente alla gestione del contenzioso.

## **GIUSEPPANGELO LORUSSO**

1. Ha collaborato pienamente, per quanto di competenza, agli obiettivi relativi alla Performance generale dell'Ente, che sono stati pienamente raggiunti, per il periodo di espletamento del servizio.

In particolare, nel suddetto periodo, ha coadiuvato il Responsabile del Settore nella gestione del bilancio di previsione 2014.

2. Ha collaborato pienamente, per quanto di competenza, agli obiettivi relativi alla Performance generale del Settore, che sono stati pienamente raggiunti.

In particolare, per quanto riguarda il servizio Tributi, ha contribuito, congiuntamente alla ditta affidataria, all'attività finalizzata alla redazione degli avvisi di accertamento I.C.I. Anno 2009 immobili ed aree fabbricabili, sia per omessa dichiarazione che per omesso o insufficiente versamento.

Per quanto riguarda i servizi finanziari, nel periodo di servizio espletato, ha coadiuvato il Responsabile del Settore nella redazione degli atti amministrativi e contabili relativi al Bilancio (con relative variazioni) e rendiconto di gestione.

3. Ha svolto con puntualità e competenza i procedimenti assegnati, raggiungendo pienamente gli obiettivi assegnati dal Responsabile del Settore.

In particolare, nel periodo di servizio espletato, ha gestito, con la supervisione del Responsabile del Settore, il bilancio di competenza, con la predisposizione delle reversali di incasso e dei mandati di pagamento, con l'obiettivo pienamente raggiunto di non avvalersi di anticipazioni di tesoreria.

Relativamente ai tributi, oltre all'attività sull'I.C.I., ha predisposto gli atti propedeutici per il ruolo TARSU e curato le attività relative alla TOSAP.

In aggiunta al servizio ragioneria e tributi, ha altresì seguito il servizio personale, i cui adempimenti sono stati effettuati con regolarità e nei termini stabiliti dalle leggi in materia.

## CONCA MICHELE

1. Ha collaborato pienamente, per quanto di competenza, agli obiettivi relativi alla Performance generale dell'Ente, che sono stati pienamente raggiunti, attuando in particolare un'attenta gestione contabile delle voci contabili assegnate. Ha collaborato fattivamente anche con le attività del settore economico e finanziario apprendendo competenze e conoscenze a lui nuove.

2. Ha collaborato pienamente, per quanto di competenza, agli obiettivi relativi alla Performance generale del Settore, che sono stati pienamente raggiunti.

In particolare, per quanto riguarda ha coordinato ed espletato, le attività di controllo del territorio e del C.d.S, con una copertura oraria più che soddisfacente nonostante il numero limitato di personale e risorse a disposizione.

Si è assicurato un ordinato e corretto svolgimento nei periodi dell'anno di maggiore afflusso, in occasione della festa patronale, delle sagre e delle manifestazioni varie.

3. Ha svolto con puntualità e competenza i procedimenti assegnati, raggiungendo pienamente gli obiettivi assegnati dal Responsabile del Settore.

In particolare, importante rilievo ha avuto il coordinamento delle attività di intervento nelle emergenze di protezione civile, soprattutto in occasione dell'emergenza neve 2014.

Inoltre ha curato il procedimento per il finanziamento regionale finalizzato al potenziamento dell'ufficio di protezione civile, che è stato definito positivamente nei tempi previsti. Inoltre, ha avviato con successo un importante progetto per la gestione della compostiera cittadina che avrà come obiettivo la riduzione delle quantità di rifiuti da conferire in discarica e riducendo conseguentemente gli oneri finanziari per l'amministrazione.

Gli altri adempimenti dell'ufficio sono stati effettuati con regolarità e nei termini stabiliti dalle leggi in materia, provvedendo anche alla predisposizione delle proposte di deliberazione ed agli schemi di determinazione relativi alle attività ricorrenti.

## **SELVAGGI GIUSEPPE**

1. Ha collaborato pienamente, per quanto di competenza, agli obiettivi relativi alla Performance generale dell'Ente, che sono stati pienamente raggiunti, attuando in particolare un'attenta gestione contabile delle voci contabili assegnate. Ha contribuito positivamente, altresì, alla definizione della procedura di accertamento ICI aree fabbricabili 2009 ed accertamento della TARSU anni 2009-2012 procedendo nei termini assegnati a collaborare nell'organizzazione dell'attività di notifica.

2. Ha collaborato adeguatamente, per quanto di competenza, agli obiettivi relativi alla Performance generale del Settore, che sono stati pienamente raggiunti.

In particolare, per quanto riguarda il servizio tecnico ha collaborato, per quanto di competenza, con il Responsabile del Settore nei procedimenti affidati.

Inoltre ha collaborato positivamente, anche con gli altri Settori, espletando, in particolare funzioni di assistenza al responsabile dei servizi demografici.

Ha altresì coadiuvato il Segretario Comunale per la consegna di atti all'esterno e per le pubblicazioni effettuate sull'Albo Pretorio cartaceo ai soli fini di pubblicità notizia.

3. Ha svolto con puntualità e competenza i procedimenti assegnati, raggiungendo pienamente gli obiettivi assegnati dal Responsabile del Settore.

In particolare, le pratiche dell'ufficio agricoltura, con particolare riferimento ai libretti ex UMA sono state gestite in via immediata e, comunque, definite entro 48 ore curando la trasmissione informatica presso la Regione, anche con corsi di aggiornamento specifici.