

Unità Organizzativa Responsabile/ Dirigente Dipendente		Comune di			CAT. D1	POS. EC. D1	ANNO 2022		
		Politiche Sociali, Educative e Giovanili DR. ROBERTO SPANU DR.SSA ARGJOLAS SILVIA							
LA PERFORMANCE INDIVIDUALE DEL PERSONALE DIPENDENTE					Scala di valutazione del risultato ottenuto				
					1 0% + 20%	2 21% + 50%	3 51% + 70%	4 71% + 90%	5 91% + 100%
Obiettivo Performance Organizzativa	Fasi/Sub obiettivi assegnati al Dipendente	Peso assoluto	Peso%	% Risultato	Non avviato	Avviato	Perseguito	Parzialmente Raggiunto	Pienamente Raggiunto
Assicurare un'efficace acquisizione, gestione e programmazione delle risorse finanziarie dell'ente al fine di garantire la qualità dei servizi svolti e il rispetto dei piani e dei programmi della politica	Assicurare un'efficace acquisizione, gestione e programmazione delle risorse finanziarie dell'ente al fine di garantire la qualità dei servizi svolti e il rispetto dei piani e dei programmi della politica	15	15		X				
Attuazione delle misure previste dalla normativa e del PTFC dell'ente in materia di Anticorruzione	Attuazione delle misure previste dalla normativa in materia di trasparenza	15	15		X				
Attuazione delle misure previste dalla normativa dell'ente in materia di trasparenza	Attuazione delle misure previste dalla normativa in materia di trasparenza	15	15		X				
Assicurare un elevato standard degli atti amministrativi finalizzato a garantire la legittimità, regolarità e correttezza dell'azione amministrativa nonché di regolarità contabile degli atti mediante l'attuazione dei controlli così come previsto nel numero e con le modalità programmate nel regolamento sui controlli interni adottato dall'ente.	Assicurare un elevato standard degli atti amministrativi finalizzato a garantire la legittimità, regolarità e correttezza dell'azione amministrativa nonché di regolarità contabile degli atti mediante l'attuazione dei controlli così come previsto nel numero e con le modalità programmate nel regolamento sui controlli interni adottato dall'ente.	15	15		X				
Totale Peso Obiettivi =60	Pesatura Inadeguata	60		0%		0	0	0	0
Obiettivo Specifico del CdR (Centro di Responsabilità)	Fasi/Sub obiettivi assegnati al Dipendente	Peso attribuito		% Risultato	Non avviato	Avviato	Perseguito	Parzialmente Raggiunto	Pienamente Raggiunto
Si procede a monitorare e riferire al Tribunale per i Minorenni di Cagliari, se necessario alla Procura presso il Tribunale per i Minorenni di Cagliari e a collaborare con i responsabili delle strutture private di Accoglienza nel territorio del Comune di Villacidef.	Monitoraggio minori profughi Ucraini	10	10		X				
			0		X				
			0		X				
			0		X				
			0		X				
			0		X				
			0		X				
			0		X				
			0		X				
Comportamenti Professionali	Comportamento Atteso	Peso attribuito	Peso%	% Risultato	Comportamento Inadeguato	Comportamento Insoddisfacente	Comportamento Migliorabile	Comportamento Buono	Comportamento Eccellente
C - Tempestività	C - Si valuta il rispetto dei tempi assegnati per l'esecuzione della prestazione e di intervento nei tempi opportuni anche in assenza di istruzioni specifiche	5	5		X				
A - Relazione e integrazione	A - Si valutano le capacità comunicative e di apporto contenuto nel gruppo di lavoro - di relazione con i colleghi e di partecipazione alla vita organizzativa - di collaborazione ed integrazione nei processi di servizio - di propensione a trasmettere le proprie competenze ai colleghi	5	5		X				
H - Flessibilità e disponibilità a sostenere impegni di lavoro aggiuntivi	H - Si valuta la disponibilità ad adeguarsi alle esigenze dell'incarico ricoperto e a garantire il proprio contributo anche in materia che non sono di specifica competenza, nell'interesse dell'Organizzazione.	5	5		X				
D - Rapporti con l'unità operativa di appartenenza	D- Si valuta la correttezza dei rapporti intrattenuti con i responsabili/ con eventuali altri vertici direzionali	5	5		X				
I - Rapporti con l'utenza	I - Si valutano gli atteggiamenti tenuti con i diretti destinatari dei servizi, la predisposizione a prendere in carico le esigenze degli utenti. La capacità di promuovere l'immagine dell'Ente verso l'esterno tramite i comportamenti assunti dai dipendenti.	5	5		X				
F- Analisi e soluzione dei problemi.	F - Si valuta la capacità di presentare ai soggetti competenti proposte di miglioramento del servizio, volte sia al conseguimento di specifici risultati, sia al miglioramento organizzativo dell'ambiente di lavoro.	5	5		X				
Totale Peso Obj gestionali + Comportamenti Professionali =40	Pesatura Adeguata	40		0%		0	0	0	0
PERFORMANCE	CONTRIBUTO PERFORMANCE ORGANIZZATIVA/60				ESITO FINALE PERFORMANCE				
	0				0,00		FASCIA		
	ESITO OBJ ESECUTIVI + COMPORTAMENTI/40								
	0								

Unità Organizzativa Responsabile/ Dirigente Dipendente		Comune di			CAT. D1	POS. EC. D1	ANNO 2022		
		Politiche Sociali, Educative e Giovanili DR. ROBERTO SPANU DR.SSA ZACCHEDDU SILVIA							
LA PERFORMANCE INDIVIDUALE DEL PERSONALE DIPENDENTE					Scala di valutazione del risultato ottenuto				
					1 0% + 20%	2 21% + 50%	3 51% + 70%	4 71% + 90%	5 91% + 100%
Obiettivo Performance Organizzativa	Fasi/Sub obiettivi assegnati al Dipendente	Peso assoluto	Peso%	% Risultato	Non avviato	Avviato	Perseguito	Parzialmente Raggiunto	Pienamente Raggiunto
Assicurare un'efficace acquisizione, gestione e programmazione delle risorse finanziarie dell'ente al fine di garantire la qualità dei servizi svolti e il rispetto dei piani e dei programmi della politica	Assicurare un'efficace acquisizione, gestione e programmazione delle risorse finanziarie dell'ente al fine di garantire la qualità dei servizi svolti e il rispetto dei piani e dei programmi della politica	15	15		X				
Attuazione delle misure previste dalla normativa e del PTFC dell'ente in materia di Anticorruzione	Attuazione delle misure previste dalla normativa in materia di trasparenza	15	15		X				
Attuazione delle misure previste dalla normativa dell'ente in materia di trasparenza	Attuazione delle misure previste dalla normativa in materia di trasparenza	15	15		X				
Assicurare un elevato standard degli atti amministrativi finalizzato a garantire la legittimità, regolarità e correttezza dell'azione amministrativa nonché di regolarità contabile degli atti mediante l'attuazione dei controlli così come previsto nel numero e con le modalità programmate nel regolamento sui controlli interni adottato dall'ente.	Assicurare un elevato standard degli atti amministrativi finalizzato a garantire la legittimità, regolarità e correttezza dell'azione amministrativa nonché di regolarità contabile degli atti mediante l'attuazione dei controlli così come previsto nel numero e con le modalità programmate nel regolamento sui controlli interni adottato dall'ente.	15	15		X				
Totale Peso Obiettivi =60	Pesatura Inadeguata	60		0%		0	0	0	0
Obiettivo Specifico del CDR (Centro di Responsabilità)	Fasi/Sub obiettivi assegnati al Dipendente	Peso attribuito		% Risultato	Non avviato	Avviato	Perseguito	Parzialmente Raggiunto	Pienamente Raggiunto
Si procede a monitorare e riferire al Tribunale per i Minorenni di Cagliari, se necessario alla Procura presso il Tribunale per i Minorenni di Cagliari e a collaborare con i responsabili delle strutture private di Accoglienza nel territorio del Comune di Villacido.	Monitoraggio minori profughi Ucraini	10	10		X				
			0		X				
			0		X				
			0		X				
			0		X				
			0		X				
			0		X				
			0		X				
			0		X				
Comportamenti Professionali	Comportamento Atteso	Peso attribuito	Peso%	% Risultato	Comportamento Inadeguato	Comportamento Insoddisfacente	Comportamento Migliorabile	Comportamento Buono	Comportamento Eccellente
C - Tempestività	C - Si valuta il rispetto dei tempi assegnati per l'esecuzione della prestazione e di intervento nei tempi opportuni anche in assenza di istruzioni specifiche	5	5		X				
A - Relazione e integrazione	A - Si valutano le capacità comunicative e di apporto contenuto nel gruppo di lavoro - di relazione con i colleghi e di partecipazione alla vita organizzativa - di collaborazione ed integrazione nei processi di servizio - di propensione a trasmettere le proprie competenze ai colleghi	5	5		X				
H - Flessibilità e disponibilità a sostenere impegni di lavoro aggiuntivi	H - Si valuta la disponibilità ad adeguarsi alle esigenze dell'incarico ricoperto e a garantire il proprio contributo anche in materia che non sono di specifica competenza, nell'interesse dell'Organizzazione.	5	5		X				
D - Rapporti con l'unità operativa di appartenenza	D- Si valuta la correttezza dei rapporti intrattenuti con i responsabili/ con eventuali altri vertici direzionali	5	5		X				
I - Rapporti con l'utenza	I - Si valutano gli atteggiamenti tenuti con i diretti destinatari dei servizi, la predisposizione a prendere in carico le esigenze degli utenti. La capacità di promuovere l'immagine dell'Ente verso l'esterno tramite i comportamenti assunti dai dipendenti.	5	5		X				
F- Analisi e soluzione dei problemi.	F - Si valuta la capacità di presentare ai soggetti competenti proposte di miglioramento del servizio, volte sia al conseguimento di specifici risultati, sia al miglioramento organizzativo dell'ambiente di lavoro.	5	5		X				
Totale Peso Obj gestionali + Comportamenti Professionali =40	Pesatura Adeguata	40		0%		0	0	0	0
CONTRIBUTO PERFORMANCE ORGANIZZATIVA/60		0							
PERFORMANCE				ESITO FINALE PERFORMANCE		0,00		FASCIA	
ESITO OBJ ESECUTIVI + COMPORTAMENTI/40		0							

Unità Organizzativa Responsabile/ Dirigente Dipendente		Comune di			CAT. D1	POS. EC. D4	ANNO 2022		
		Politiche Sociali, Educative e Giovanili DR. ROBERTO SPANU DR.SSA LISCI BARBARA							
LA PERFORMANCE INDIVIDUALE DEL PERSONALE DIPENDENTE					Scala di valutazione del risultato ottenuto				
					1	2	3	4	5
					0% + 20%	21% + 50%	51% + 70%	71% + 90%	91% + 100%
Obiettivo Performance Organizzativa	Fasi/Sub obiettivi assegnati al Dipendente	Peso assoluto	Peso%	% Risultato	Non avviato	Avviato	Perseguito	Parzialmente Raggiunto	Pienamente Raggiunto
Assicurare un'efficace acquisizione, gestione e programmazione delle risorse finanziarie dell'ente al fine di garantire la qualità dei servizi svolti e il rispetto dei piani e dei programmi della politica	Assicurare un'efficace acquisizione, gestione e programmazione delle risorse finanziarie dell'ente al fine di garantire la qualità dei servizi svolti e il rispetto dei piani e dei programmi della politica	15	15		X				
Attuazione delle misure previste dalla normativa e del PTFC dell'ente in materia di Anticorruzione	Attuazione delle misure previste dalla normativa in materia di trasparenza	15	15		X				
Attuazione delle misure previste dalla normativa dell'ente in materia di trasparenza	Attuazione delle misure previste dalla normativa in materia di trasparenza	15	15		X				
Assicurare un elevato standard degli atti amministrativi finalizzato a garantire la legittimità, regolarità e correttezza dell'azione amministrativa nonché di regolarità contabile degli atti mediante l'attuazione dei controlli così come previsto nel numero e con le modalità programmate nel regolamento sui controlli interni adottato dall'ente.	Assicurare un elevato standard degli atti amministrativi finalizzato a garantire la legittimità, regolarità e correttezza dell'azione amministrativa nonché di regolarità contabile degli atti mediante l'attuazione dei controlli così come previsto nel numero e con le modalità programmate nel regolamento sui controlli interni adottato dall'ente.	15	15		X				
Totale Peso Obiettivi =60		Pesatura Inadeguata		60	0%	0	0	0	0
Obiettivo Specifico del CDR (Centro di Responsabilità)	Fasi/Sub obiettivi assegnati al Dipendente	Peso attribuito	Peso%	% Risultato	Non avviato	Avviato	Perseguito	Parzialmente Raggiunto	Pienamente Raggiunto
Per tutti i cittadini beneficiari che presenteranno la rendicontazione regolare e completa entro il giorno 11 di ogni mese sarà liquidato il contributo entro trenta giorni, non più trimestralmente come previsto fino al 30 giugno 2022.	Liquidazione mensile rimborsa L. 162/98 a partire dal 31 luglio 2022	10	10		X				
			0		X				
			0		X				
			0		X				
			0		X				
			0		X				
			0		X				
			0		X				
			0		X				
Comportamenti Professionali	Comportamento Atteso	Peso attribuito	Peso%	% Risultato	Comportamento Inadeguato	Comportamento Insoddisfacente	Comportamento Migliorabile	Comportamento Buono	Comportamento Eccellente
C - Tempestività	C - Si valuta il rispetto dei tempi assegnati per l'esecuzione della prestazione e di intervento nei tempi opportuni anche in assenza di istruzioni specifiche	5	5		X				
A - Relazione e integrazione	A - Si valutano le capacità comunicative e di apporto concreto nel gruppo di lavoro - di relazione con i colleghi e di partecipazione alla vita organizzativa - di collaborazione ed integrazione nei processi di servizio - di propensione a trasmettere le proprie competenze ai colleghi	5	5		X				
H - Flessibilità e disponibilità a sostenere impegni di lavoro aggiuntivi	H - Si valuta la disponibilità ad adeguarsi alle esigenze dell'incarico ricoperto e a garantire il proprio contributo anche in materie che non sono di specifica competenza, nell'interesse dell'Organizzazione.	5	5		X				
D - Rapporti con l'unità operativa di appartenenza	D- Si valuta la correttezza dei rapporti intrattenuti con i responsabili/ con eventuali altri vertici direzionali	5	5		X				
I - Rapporti con l'utenza	I - Si valutano gli atteggiamenti tenuti con i diretti destinatari dei servizi, la predisposizione a prendere in carico le esigenze degli utenti. La capacità di promuovere l'immagine dell'Ente verso l'esterno tramite i comportamenti assunti dai dipendenti.	5	5		X				
F- Analisi e soluzione dei problemi.	F - Si valuta la capacità di presentare ai soggetti competenti proposte di miglioramento del servizio, volte sia al conseguimento di specifici risultati, sia al miglioramento organizzativo dell'ambiente di lavoro.	5	5		X				
Totale Peso Obj gestionali + Comportamenti Professionali =40		Pesatura Adeguata		40	0%		0	0	0
PERFORMANCE		CONTRIBUTO PERFORMANCE ORGANIZZATIVA/60			ESITO FINALE PERFORMANCE				
		0			0,00 FASCIA				
		ESITO OBJ ESECUTIVI + COMPORAMENTI/40			0				

Unità Organizzativa Responsabile/ Dirigente Dipendente		Comune di			CAT. C3	POS. EC. C3	ANNO 2022		
		Politiche Sociali, Educative e Giovanili DR. ROBERTO SPANU ATZORI STEFANIA							
LA PERFORMANCE INDIVIDUALE DEL PERSONALE DIPENDENTE					Scala di valutazione del risultato ottenuto				
					1	2	3	4	5
					0% + 20%	21% + 50%	51% + 70%	71% + 90%	91% + 100%
Obiettivo Performance Organizzativa	Fasi/Sub obiettivi assegnati al Dipendente	Peso assoluto	Peso%	% Risultato	Non avviato	Avviato	Perseguito	Parzialmente Raggiunto	Pienamente Raggiunto
Assicurare un'efficace acquisizione, gestione e programmazione delle risorse finanziarie dell'ente al fine di garantire la qualità dei servizi svolti e il rispetto dei piani e dei programmi della politica	Assicurare un'efficace acquisizione, gestione e programmazione delle risorse finanziarie dell'ente al fine di garantire la qualità dei servizi svolti e il rispetto dei piani e dei programmi della politica	15	15		X				
Attuazione delle misure previste dalla normativa e del PTFC dell'ente in materia di Anticorruzione	Attuazione delle misure previste dalla normativa in materia di trasparenza	15	15		X				
Attuazione delle misure previste dalla normativa dell'ente in materia di trasparenza	Attuazione delle misure previste dalla normativa in materia di trasparenza	15	15		X				
Assicurare un elevato standard degli atti amministrativi finalizzato a garantire la legittimità, regolarità e correttezza dell'azione amministrativa nonché di regolarità contabile degli atti mediante l'attuazione dei controlli così come previsto nel numero e con le modalità programmate nel regolamento sui controlli interni adottato dall'ente.	Assicurare un elevato standard degli atti amministrativi finalizzato a garantire la legittimità, regolarità e correttezza dell'azione amministrativa nonché di regolarità contabile degli atti mediante l'attuazione dei controlli così come previsto nel numero e con le modalità programmate nel regolamento sui controlli interni adottato dall'ente.	15	15		X				
Totale Peso Obiettivi =60		Pesatura Inadeguata		60	0%		0	0	0
Obiettivo Specifico del CdR (Centro di Responsabilità)	Fasi/Sub obiettivi assegnati al Dipendente	Peso attribuito	Peso%	% Risultato	Non avviato	Avviato	Perseguito	Parzialmente Raggiunto	Pienamente Raggiunto
Per tutti i cittadini beneficiari che presenteranno la rendicontazione regolare e completa entro il giorno 11 di ogni mese sarà liquidato il contributo entro trenta giorni, non più trimestralmente come previsto fino al 30 giugno 2022.	Liquidazione mensile rimborsa L. 162/98 a partire dal 31 luglio 2022	10	10		X				
			0		X				
			0		X				
			0		X				
			0		X				
			0		X				
			0		X				
			0		X				
			0		X				
			0		X				
Comportamenti Professionali	Comportamento Atteso	Peso attribuito	Peso%	% Risultato	Comportamento Inadeguato	Comportamento Insoddisfacente	Comportamento Migliorabile	Comportamento Buono	Comportamento Eccellente
C - Tempestività	C - Si valuta il rispetto dei tempi assegnati per l'esecuzione della prestazione e di intervento nei tempi opportuni anche in assenza di istruzioni specifiche	5	5		X				
A - Relazione e integrazione	A - Si valutano le capacità comunicative e di apporto concreto nel gruppo di lavoro - di relazione con i colleghi e di partecipazione alla vita organizzativa - di collaborazione ed integrazione nei processi di servizio - di propensione a trasmettere le proprie competenze ai colleghi	5	5		X				
H - Flessibilità e disponibilità a sostenere impegni di lavoro aggiuntivi	H - Si valuta la disponibilità ad adeguarsi alle esigenze dell'incarico ricoperto e a garantire il proprio contributo anche in materie che non sono di specifica competenza, nell'interesse dell'Organizzazione.	5	5		X				
D - Rapporti con l'unità operativa di appartenenza	D- Si valuta la correttezza dei rapporti intrattenuti con i responsabili/ con eventuali altri vertici direzionali	5	5		X				
I - Rapporti con l'utenza	I - Si valutano gli atteggiamenti tenuti con i diretti destinatari dei servizi, la predisposizione a prendere in carico le esigenze degli utenti. La capacità di promuovere l'immagine dell'Ente verso l'esterno tramite i comportamenti assunti dai dipendenti.	5	5		X				
F- Analisi e soluzione dei problemi.	F - Si valuta la capacità di presentare ai soggetti competenti proposte di miglioramento del servizio, volte sia al conseguimento di specifici risultati, sia al miglioramento organizzativo dell'ambiente di lavoro.	5	5		X				
Totale Peso Obj gestionali + Comportamenti Professionali =40		Pesatura Adeguata		40	0%		0	0	0
PERFORMANCE		CONTRIBUTO PERFORMANCE ORGANIZZATIVA/60			ESITO FINALE PERFORMANCE				
		0			0,00 FASCIA				
		ESITO OBJ ESECUTIVI + COMPORAMENTI/40			0				