

COMUNE DI BOMPORTO

AREA DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

DOCUMENTO DI SINTESI
PER LA VALUTAZIONE DELLE ATTIVITA' SVOLTE

**DAL DIPENDENTE
RESPONSABILE**

NEL PERIODO

ANNO

COMPETENZE E ATTIVITA':

MONITORAGGIO DELLE ATTIVITA' E AZIONI SVOLTE DAL DIPENDENTE AI SENSI DELL'ART. 107 TUEL:

<p>- direzione degli uffici e dei servizi, gestione amministrativa, finanziaria e tecnica mediante autonomi poteri di spesa, di organizzazione delle risorse umane, strumentali e di controllo.</p>	
<p>- adozione degli atti e provvedimenti amministrativi che impegnano l'amministrazione verso l'esterno</p>	
<p>- Compiti di attuazione degli obiettivi e dei programmi definiti con gli atti di indirizzo, secondo le modalità stabilite dallo statuto o dai regolamenti dell'ente:</p> <p>a) la presidenza delle commissioni di gara e di concorso;</p> <p>b) la responsabilità delle procedure d'appalto e di concorso;</p> <p>c) la stipulazione dei contratti;</p> <p>d) gli atti di gestione finanziaria, ivi compresa l'assunzione di impegni di spesa;</p> <p>e) gli atti di amministrazione e gestione del personale;</p> <p>f) i provvedimenti di autorizzazione, concessione o analoghi, il cui rilascio presupponga accertamenti e valutazioni, anche di natura discrezionale, nel rispetto di criteri predeterminati dalla legge, dai regolamenti, da atti generali di indirizzo, ivi comprese le autorizzazioni e le concessioni edilizie;</p> <p>g) tutti i provvedimenti di sospensione dei lavori, abbattimento e riduzione in pristino di competenza comunale, nonché i poteri di vigilanza edilizia e di irrogazione delle sanzioni amministrative previsti dalla vigente legislazione statale e regionale in materia di prevenzione e repressione dell'abusivismo edilizio e paesaggistico-ambientale;</p> <p>h) le attestazioni, certificazioni, comunicazioni, diffide, verbali, autenticazioni, legalizzazioni ed ogni altro atto costituente manifestazione di giudizio e di conoscenza;</p>	

COMPORAMENTO INDIVIDUALE RIFERITO AL CONTESTO ORGANIZZATIVO:

VALUTAZIONE DEI COMPORAMENTI ASSUNTI E DELLE METODICHE LAVORATIVE APPLICATE :

Valutazione sulla posizione Per ciascuno dei punti 1) 2) 3) 4) il valore ponderale del parametro è pari a 50 punti.	Comportamento ritenuto non sufficiente sulla base dei criteri descritti (assegnazione di punti da 0 a 24)	Comportamento ritenuto sufficiente sulla base dei criteri descritti (assegnazione di punti da 25 a 29)	Comportamento ritenuto discreto sulla base dei criteri descritti (assegnazione di punti da 30 a 34)	Comportamento ritenuto buono sulla base dei criteri descritti (assegnazione di punti da 35 a 39)	Comportamento ritenuto ottimo sulla base dei criteri descritti (assegnazione di punti da 40 a 50)
1) Capacità di programmazione e controllo delle proprie attività lavorative ordinarie, e grado di innovazione, al fine di eliminare gli eventuali errori, contenere i costi e/o ridurre i tempi di risposta					
2) Capacità di gestione delle risorse umane funzionalmente assegnate e/o capacità di relazione con i colleghi nell'ambito dei servizi e degli uffici					
3) Coerenza del comportamento con le proprie mansioni e con il sistema decisionale definito dall'ente					
4) Capacità di relazione e comunicazione nei confronti dell'utenza nell'ambito dell'erogazione dei servizi e/o orientamento alla risoluzione dei problemi rappresentati*					
Totale					

COMPORAMENTO INDIVIDUALE RIFERITO AI RISULTATI RAGGIUNTI

VALUTAZIONE DELLE AZIONI INTRAPRESE E DEI COMPORAMENTI ASSUNTI FINALIZZATI AL RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI DI PEG ASSEGNATI:

Indicatori:

obiettivo raggiunto, parzialmente raggiunto, non raggiunto, non raggiungibile

Valutazione sui risultati	Mancato raggiungimento degli obiettivi	Raggiungimento di almeno il 25% degli obiettivi	Raggiungimento di almeno il 50% degli obiettivi	Raggiungimento di almeno il 75% degli obiettivi
(barrare la casella corrispondente)				

IL NUCLEO DI VALUTAZIONE ASSUME LA SEGUENTE VALUTAZIONE:

<p>il /la dipendente ha raggiunto/non ha raggiunto gli obiettivi con apporto individuale di lavoro, per l'anno 2016</p> <p>con il raggiungimento di</p> <p><input type="checkbox"/> almeno il 25% degli obiettivi di Peg corrispondente al ___% della indennità di posizione definita dal contratto decentrato/ dal provvedimento di incarico</p> <p><input type="checkbox"/> almeno il 50% degli obiettivi di Peg corrispondente al ___% della indennità di posizione definita dal contratto decentrato/ dal provvedimento di incarico</p> <p><input type="checkbox"/> almeno il 75% degli obiettivi di Peg corrispondente al ___% della indennità di posizione definita dal contratto decentrato/ dal provvedimento di incarico</p> <p><input type="checkbox"/> si dispone pertanto la liquidazione degli emolumenti spettanti (risultato 2017) con le precisazioni di seguito riportate.</p> <p><input type="checkbox"/> si dispone pertanto di non liquidare il trattamento economico accessorio di produttività</p>
--

.....