

COMUNE DI NONANTOLA

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:

- 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.	
- adozione degli atti e provvedimenti amministrativi che impegnano l'amministrazione verso l'esterno	
- 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: a) la presidenza delle commissioni di gara e di concorso; b) la responsabilità delle procedure d'appalto e di concorso; c) la stipulazione dei contratti; d) gli atti di gestione finanziaria, ivi compresa l'assunzione di impegni di spesa; e) gli atti di amministrazione e gestione del personale; 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; 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; h) le attestazioni, certificazioni, comunicazioni, diffide, verbali, autenticazioni, legalizzazioni ed ogni altro atto costituente manifestazione di giudizio e di conoscenza;	

COMPORTAMENTO INDIVIDUALE RIFERITO AL CONTESTO ORGANIZZATIVO:

VALUTAZIONE DEI COMPORTAMENTI 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)	Comportament o 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)	Comportame nto ritenuto ottimo sulla base dei criteri descritti (assegnazion e 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					

COMPORTAMENTO INDIVIDUALE RIFERITO AI RISULTATI RAGGIUNTI

VALUTAZIONE DELLE AZIONI INTRAPRESE E DEI COMPORTAMENTI 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:

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

.....