

**COMUNE DI RAVARINO**

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 :

<b>Valutazione sulla posizione</b> Per ciascuno dei punti 1) 2) 3) 4) il valore ponderale del parametro è pari a 50 punti.	Comportamento ritenuto <b>non sufficiente</b> sulla base dei criteri descritti (assegnazione di punti da 0 a 24)	Comportamento ritenuto <b>sufficiente</b> sulla base dei criteri descritti (assegnazione di punti da 25 a 29)	Comportamento ritenuto <b>discreto</b> sulla base dei criteri descritti (assegnazione di punti da 30 a 34)	Comportamento ritenuto <b>buono</b> sulla base dei criteri descritti (assegnazione di punti da 35 a 39)	Comportamento ritenuto <b>ottimo</b> 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*					
<b>Totale</b>					

## 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:

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

.....