

ALL "A" 4.

COMUNE DI LEVONE																	
AREA TECNICA PATRIMONIO ANNO 2016																	
NOME E COGNOME: LUPICA RINATO AURELIO																	
SISTEMA PREMIANTE COLLEGATO: es. % indennità di risultato; titolo rilevante ai fini della progressione economica																	
Tipologia dell'obiettivo	Titolo obiettivo	Descrizione obiettivo	Target (risultato finale che si vuole conseguire)	Peso attribuito all'obiettivo	Risorse economiche assegnate	Risorse umane appartenenti all'area coinvolte: contributor	Altri uffici o altri Enti coinvolti	Risorse strumentali necessarie	Stakeholder	Customer satisfaction	Tipologia indicatore	Descrizione Indicatore	Valore atteso	Valore raggiunto	Scostamento	Sistema di decurtazione	Decurtazione attuata
Obiettivo annuale trasversale	Procedimenti avviati di competenza dell'Ente e seguire le funzioni residuali di propria competenza relativi al Comune di Levone.	Tendere alla chiusura entro il 30.09.2015 di tutti i procedimenti avviati di competenza del servizio. Seguire in maniera specifica le funzioni residuali di propria competenza relative al Comune di Levone.	Efficienza amministrativa	40	nessuna	nessuno	nessuno	nessuna	Ente	no	Quantitativo/Q ualitativo	Tendere alla chiusura di tutti i procedimenti avviati di competenza del servizio.	Scad. 31.12.2016				Decurtazione totale del punteggio nel caso in cui non sia raggiunto il risultato atteso.
Obiettivo annuale operativo	Funzione di raccordo con l'Unione Montana Alto Canavese	Rendersi referente nei confronti dell'Amministrazione Comunale di tutte le opere pubbliche, interventi di manutenzione, PRGC e pratiche edilizie inerenti il territorio comunale di Levone.	Rendere informata l'Amministrazione Comunale	60	nessuna	nessuno	nessuno	nessuna	Ente	no	Quantitativo/Q ualitativo	Funzione di raccordo con l'Unione Montana Alto Canavese	Scad. 31.12.2016				Decurtazione totale del punteggio nel caso in cui non sia raggiunto il risultato atteso.

Data:

Firma componente O.I.V.:

Firma per accettazione:

LUPICA		VERIFICA FINALE: data		
Criticità riscontrate	% di raggiungimento del risultato atteso	Punteggio risultato finale	Eventuali note	

Firma per accettazione:

Giudizio complessivo: /100

Tot. /100

GRIGLIA DI VALUTAZIONE DEI COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI										
LUPICA		Indicatori	Scala di gradazione					Peso sub - obiettivi	Autovalutazione	Valutazione finale
Ambito della valutazione e peso generale	Impegno 15	Disponibilità a variazioni orarie per esigenze di servizio	1	2	3	4	5	5		
		Costanza e assiduità nell' impegno nell' esecuzione del proprio lavoro	1	2	3	4	5	5		
		Flessibilità nell' esecuzione delle proprie mansioni	1	2	3	4	5	5		
								15		
Ambito della valutazione e peso generale	Professionalità 25	Indicatori	Scala di gradazione					Peso sub - obiettivi	Autovalutazione	Valutazione finale
		Capacità e cortesia nell' ascolto e nella risposta telefonica e front-office all' utenza esterna e interna.	1	2	3	4	5	5		
		Affidabilità: puntualità nel rispetto dei tempi delle consegne e delle scadenze, completezza e precisione nel lavoro	1	2	3	4	5	5		
		Rispetto e corretto utilizzo dei beni materiali/strumentali assegnati	1	2	3	4	5	5		

Ambito della valutazione e peso generale	Riservatezza (osservanza del segreto professionale, d' ufficio, riservatezza concernente le relazioni professionali, ecc..)	1	2	3	4	5		
	Capacità di apporto concreto nel lavoro di gruppo, di equipe, ecc.	1	2	3	4	5		
						25		
	Indicatori	Scala di gradazione					Peso sub - obiettivi	Valutazione finale
Coinvolgimento nei processi lavorativi dell' Ente - Coscienza del proprio ruolo 30	Aderenza agli obiettivi istituzionali: identificazione e senso di appartenenza all' Ente	1	2	3	4	5		
	Aderenza agli obiettivi particolari: conoscenza e rispetto delle norme e delle procedure; partecipazione al raggiungimento degli obiettivi definiti dal PEG	1	2	3	4	5		
	Capacità di collaborare e integrarsi con i colleghi del proprio servizio e degli altri servizi	1	2	3	4	5		
	Atteggiamento propositivo e costruttivo verso il proprio lavoro	1	2	3	4	5		
	Capacità di valutazione del personale della propria area di responsabilità, evidenziabile attraverso una significativa differenziazione dei giudizi espressi	1	2	3	4	5		

	Capacità di adattamento e contributo ai processi di riorganizzazione	1	2	3	4	5	5			
							30			
Ambito della valutazione e peso generale	Indicatori	Scala di gradazione					Peso sub - obiettivi	Autovalutazione	Valutazione finale	
Iniziativa personale 20	Capacità di rilevare attivamente i problemi	1	2	3	4	5	5			
	Capacità di attivarsi per la soluzione dei problemi e delle emergenze	1	2	3	4	5	5			
	Proposte e contributi alla realizzazione di iniziative per il miglioramento e l'innovazione del Servizio	1	2	3	4	5	5			
	Capacità organizzativa e livello di autonomia nella gestione	1	2	3	4	5	5			
							20			
Ambito della valutazione e peso generale	Indicatori	Scala di gradazione					Peso sub - obiettivi	Autovalutazione	Valutazione finale	
Professionalità	Formazione e arricchimento della professionalità attraverso la formazione interna/esterna ed autoformazione.	1	2	3	4	5	5			

<i>legata alla formazione 10</i>	Capacità di relazionare ai propri colleghi sulle materie oggetto di formazione interna/esterna alla quale si è partecipato.	1	2	3	4	5	5		
								10	
	Totale comportamenti organizzativi							/ 100	