

RESPONSABILE TECNICO

1) LA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

2) LA PERFORMANCE INDIVIDUALE (fino a 55 punti)

Colonna 1	Colonna 2	Colonna 3	Peso	Colonna 5	Colonna 6	Colonna 7
Descrizione dell'obiettivo				Giudizio	Grado di valutazione	Punteggio complessivo
Rilevazione procedimenti settore			15	Obiettivo ampiamente raggiunto	90%	13,5
Pubblicazioni sul sito internet pagina amministrazione trasparente			20	Obiettivo ampiamente raggiunto	90%	18
Realizzazione elenco annuale opere pubbliche			30	Obiettivo ampiamente raggiunto	95%	28,5
Attuazione cantiere comunale anticrisi			15	Obiettivo pienamente raggiunto	100%	15
Verifica bandi regionali			20	Obiettivo pienamente raggiunto	100%	20
Consolidamento e recupero scuola elementare			3	Obiettivo pienamente raggiunto	100%	3
Gara appalto servizi igiene ambientale			4	Attività svolta in modo positivo	80%	3,2
Customer satisfaction			1	Obiettivo parzialmente raggiunto	50%	0,5
			100 punti			95,5

Il punteggio della precedente tabella riproporzionato in 55° dà come esito punti 52,5

1) LE CAPACITA' MANAGERIALI (fino a 30 punti)

N	FATTORI DI VALUTAZIONE	INDICATORE	PESO PONDERALE	GRADO DELLA VALUTAZIONE IN %	PUNTI
1	Innovazione e			80%	

	<p>propositività Capacità di approccio ai problemi con soluzioni innovative e capacità di proposta</p>				
2	<p>Interazione con gli organi di indirizzo politico Capacità di soddisfare le esigenze e le aspettative dell'organo politico di riferimento e di conformarsi efficacemente e in tempi ragionevoli alle direttive e alle disposizioni emanate dagli organi di indirizzo</p>			80%	
3	<p>Gestione delle risorse umane Capacità di motivare, indirizzare ed utilizzare al meglio le risorse assegnate nel rispetto degli obiettivi concordati</p>			80%	
4	<p>Gestione economica ed organizzativa Capacità di usare le risorse disponibili con criteri di economicità ottimizzando il rapporto tempo/costi/qualità</p>			80%	
5	<p>Autonomia Capacità di agire per ottimizzare attività e risorse, individuando le soluzioni migliori</p>			80%	
6	<p>Decisionalità Capacità di prendere decisioni tra più opzioni, valutando rischi ed opportunità, anche in condizioni di incertezza</p>			80%	
7	<p>Tensione al risultato Capacità di misurarsi sui risultati impegnativi e sfidanti e di portare a</p>			80%	

	compimento quanto assegnato				
8	Flessibilità Capacità di adattarsi alle situazioni mutevoli della organizzazione e delle relazioni di lavoro			80%	
9	Attenzione alla qualità Capacità di far bene le cose in modo rigoroso e di attivarsi per il miglioramento del servizio fornito			80%	
10	Collaborazione Capacità di stabilire un clima di collaborazione attivo, in particolare con i colleghi e con il personale			80%	
			30		24 PUNTI

## 2) LE COMPETENZE PROFESSIONALI (fino a 15 punti)

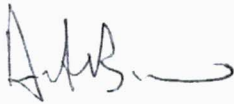
N	FATTORI DI VALUTAZIONE	INDICATORE	PESO PONDERALE	GRADO DELLA VALUTAZIONE IN %	PUNTI
1	Aggiornamento delle conoscenze Capacità di mantenere aggiornate le conoscenze professionali			80%	
2	Capacità di applicare correttamente le conoscenze tecniche necessarie			80%	
			15		12 PUNTI

## 3) LA VALUTAZIONE DEI COLLABORATORI

TABELLA RIASSUNTIVA  
 PERFORMANCE ORGANIZZATIVA  
 PERFORMANCE INDIVIDUALE 52,5 punti

CAPACITA' MANAGERIALI 24 punti  
COMPETENZE PROFESSIONALI 12 punti  
VALUTAZIONE DEI COLLABORATORI  
TOTALE 88,5

L'Organismo propone al Sindaco una valutazione positiva e la erogazione della indennità di risultato.

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'A. B.', with a long horizontal flourish extending to the right.