

RESPONSABILE SETTORE AMMINISTRATIVO

LA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA
IL RISPETTO DEI VINCOLI DETTATI DALLA LEGGE (fino a 15 punti) punti 12,5

LA PERFORMANCE INDIVIDUALE (fino a 60 punti)

| Colonna 1 | Colonna 2 | Colonna 3 | Peso | Colonna 5 | Colonna 6 | Colonna 7 |
|---|-----------|-----------|------|---------------------------------|----------------------|-----------------------|
| Descrizione dell'obiettivo | | | | Giudizio | Grado di valutazione | Punteggio complessivo |
| Monitoraggio delle imprese locali | | | | Obiettivo raggiunto | 100% | |
| Aggiornamento modulistica Suap ed autorizzazioni temporanee | | | | Obiettivo raggiunto | 100% | |
| Censimento dei procedimenti amministrativi | | | | Obiettivo raggiunto | 90% | |
| Rispetto vincoli trasparenza | | | | Obiettivo raggiunto | 90% | |
| Conseguimento risparmi utilizzazione beni strumentali | | | | Obiettivo raggiunto | 100% | |
| Verifica correttezza e forma atti amministrativi | | | | Obiettivo raggiunto | 90% | |
| Aggiornamento anagrafe a seguito del censimento | | | | Obiettivo raggiunto | 100% | |
| Aggiornamento sito parte anagrafe | | | | Obiettivo raggiunto | 100% | |
| Rilascio autorizzazioni cacciatori | | | | Obiettivo raggiunto | 100% | |
| Rilevazione del gradimento degli utenti | | | | Obiettivo raggiunto con ritardo | 80% | |
| Distribuzione materiale informativo | | | | Obiettivo raggiunto | 100% | |
| | | | 60 | | | 57,2 |

LE CAPACITA' MANAGERIALI

| N | FATTORI DI VALUTAZIONE | INDICATORE | PESO PONDERALE | GRADO DELLA VALUTAZIONE IN % | PUNTI |
|---|---|------------|----------------|------------------------------|-------|
| 1 | Innovazione e propositività Capacità di approccio ai problemi con soluzioni innovative e | | 2 | 80% | 1,6 |

| | | | | | |
|---|---|--|---|------|-----|
| | capacità di proposta | | | | |
| 2 | <p>Interazione con gli organi di indirizzo politico</p> <p>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> | | 2 | 60% | 1,2 |
| 3 | <p>Gestione delle risorse umane</p> <p>Capacità di motivare, indirizzare ed utilizzare al meglio le risorse assegnate nel rispetto degli obiettivi concordati</p> | | 2 | 40% | 0,8 |
| 4 | <p>Gestione economica ed organizzativa</p> <p>Capacità di usare le risorse disponibili con criteri di economicità ottimizzando il rapporto tempo/costi/qualità</p> | | 2 | 100% | 2 |
| 5 | <p>Autonomia</p> <p>Capacità di agire per ottimizzare attività e risorse, individuando le soluzioni migliori</p> | | 2 | 80% | 1,6 |
| 6 | <p>Decisionalità</p> <p>Capacità di prendere decisioni tra più opzioni, valutando rischi ed opportunità, anche in condizioni di incertezza</p> | | 2 | 80% | 1,6 |
| 7 | <p>Tensione al risultato</p> <p>Capacità di misurarsi sui risultati impegnativi e sfidanti e di portare a compimento quanto assegnato</p> | | 2 | 60% | 1,2 |
| 8 | Flessibilità | | 2 | 40% | 0,8 |

| | | | | | |
|----|---|--|----|------|------|
| | Capacità di adattarsi alle situazioni mutevoli della organizzazione e delle relazioni di lavoro | | | | |
| 9 | Attenzione alla qualità Capacità di far bene le cose in modo rigoroso e di attivarsi per il miglioramento del servizio fornito | | 2 | 100% | 2 |
| 10 | Collaborazione Capacità di stabilire un clima di collaborazione attivo, in particolare con i colleghi e con il personale | | 2 | 20% | 0,4 |
| | | | 20 | | 13,2 |

VALUTAZIONE DEI COLLABORATORI (fino a 5 punti) 4

SCHEDA RIASSUNTIVA
RISPETTO DEI VINCOLI DETTATI DALLA LEGGE 12,5
OBIETTIVI INDIVIDUALI 57,2
CAPACITA' MANAGERIALI 13,2
VALUTAZIONE DEI COLLABORATORI 4
TOTALE 86,9

A.M.B.

Il nucleo di valutazione del comune di Telti, nelle riunioni del 20 gennaio, del 16 giugno e del 21 luglio ha valutato il grado di raggiungimento degli obiettivi da parte dei responsabili titolari di posizione organizzativa. In considerazione della mancata assegnazione di obiettivi strategici, della mancata individuazione dei fattori di misurazione degli obiettivi di miglioramento della gestione e della valutazione degli utenti, il relativo punteggio (pari a punti 30) viene aggiunto alla valutazione degli obiettivi di performance individuale, che quindi diventa di punti 60.

A tale punteggio si deve aggiungere quello delle capacità manageriali, sulla base delle indicazioni del sindaco e del segretario, indicazioni il nucleo ha fatto proprie.

F. L. B.

