

Allegato n. 1 al Piano della performance 2017-2019

**SCHEDA DI VALUTAZIONE DELLE PERFORMANCE INDIVIDUALI DEL SEGRETARIO GENERALE
AL FINE DELL'ATTRIBUZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO**

ERMINIA GIORNO

ANNO 2017

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

OBIETTIVI DI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	RISULTATO Maggiore o uguale al 90% (1 ^a) Dal 81 al 89,99% (2 ^a) Dal 50 al 80,99% (3 ^a) Inferiore al 50% (4 ^a)
	RISULTATO % Raggiungimento del target <input type="text"/>
Data di certificazione dei risultati da parte dell'OIV	Verbale n. ____ del ____/____/____ Prot. _____

PERFORMANCE INDIVIDUALE

Sezione A			Max 50 Punti
Valutazione funzioni di vertice Ente Camerale			
1	Interpretare le esigenze degli organi politici e di tradurre in azioni le strategie definite	3 = insoddisfacente 6 = parzialmente soddisfacente 9 = in linea con le aspettative 10 = superiore alle aspettative	
2	Raccordo operativo tra le strategie dell'ente e l'attività degli organismi partecipati	2 = insoddisfacente 4 = parzialmente soddisfacente 6 = in linea con le aspettative 8 = superiore alle aspettative	
3	Impartire indirizzi alla struttura e coordinamento dei processi di lavoro trasversali per aumentare l'efficienza, l'efficacia e per garantire un maggiore livello dei servizi all'utenza	2 = insoddisfacente 4 = parzialmente soddisfacente 6 = in linea con le aspettative 8 = superiore alle aspettative	
4	Presidiare il ciclo di pianificazione, programmazione e controllo dell'ente	2 = insoddisfacente 4 = parzialmente soddisfacente 6 = in linea con le aspettative 8 = superiore alle aspettative	
5	Livello di attuazione delle norme di trasparenza nelle materie di competenza	2 = insoddisfacente 4 = parzialmente soddisfacente 6 = in linea con le aspettative 8 = superiore alle aspettative	
6	Supporto degli organi politici nello svolgimento dei propri compiti istituzionali	2 = insoddisfacente 4 = parzialmente soddisfacente 6 = in linea con le aspettative 8 = superiore alle aspettative	

PERFORMANCE INDIVIDUALE

Sezione B				Max 22 Punti
Raggiungimento di specifici obiettivi individuali				
1	Partecipazione a finanziamento PON sicurezza	Almeno una Proposta	1 = insoddisfacente 2 = parzialmente soddisfacente 3 = in linea con le aspettative 4 = superiore alle aspettative	
2	Miglioramento continuo integrità, contrasto illegalità e trasparenza finalizzata a rendere i dati pubblicati di immediata comprensione e consultazione per il cittadino, con particolare riferimento ai dati di bilancio sulle spese e ai costi del personale, da indicare sia in modo aggregato che analitico.	PDP	2 = insoddisfacente 3 = parzialmente soddisfacente 4 = in linea con le aspettative 5 = superiore alle aspettative	
3	Definizione proposta progettuale per incremento 20% diritto annuo	Entro il 31/3	1 = insoddisfacente 2 = parzialmente soddisfacente 3 = in linea con le aspettative 4 = superiore alle aspettative	
4	Attivazione di nuove competenze camerale secondo il d.lgs. 219/2016	Almeno tre proposte	2 = insoddisfacente 3 = parzialmente soddisfacente 4 = in linea con le aspettative 5 = superiore alle aspettative	
5	Riduzione costi funzionamento struttura	Almeno 10% in più rispetto all'anno precedente	1 = insoddisfacente 2 = parzialmente soddisfacente 3 = in linea con le aspettative 4 = superiore alle aspettative	

PERFORMANCE INDIVIDUALE

Sezione C			Max 28 Punti
Qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura. Competenze professionali e manageriali dimostrate			
1	Capacità di innovare i processi di lavoro e l'organizzazione interna dell'Area in funzione delle nuove competenze e dell'evoluzione normativa	1 = insoddisfacente 2 = parzialmente soddisfacente 3 = in linea con le aspettative 4 = superiore alle aspettative	
2	Capacità di individuare soluzioni di problemi organizzativi - operativi anche riferiti a strutture organizzative non di diretta responsabilità, nonché per il raggiungimento di OBIETTIVI DI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	1 = insoddisfacente 2 = parzialmente soddisfacente 3 = in linea con le aspettative 4 = superiore alle aspettative	
3	Adozione di misure organizzative e di direttive al personale che favoriscano la circolazione delle informazioni, la produttività, l'efficienza e che promuovano il benessere organizzativo	1 = insoddisfacente 2 = parzialmente soddisfacente 3 = in linea con le aspettative 4 = superiore alle aspettative	
4	Capacità di prevenire e gestire conflitti, cooperazione e team work	1 = insoddisfacente 2 = parzialmente soddisfacente 3 = in linea con le aspettative 4 = superiore alle aspettative	
5	Capacità di programmazione del lavoro e di organizzazione dei servizi per migliorarne l'efficienza interna	1 = insoddisfacente 2 = parzialmente soddisfacente 3 = in linea con le aspettative 4 = superiore alle aspettative	
6	Capacità di programmazione e controllo dei programmi assegnati per il perseguimento degli obiettivi	1 = insoddisfacente 2 = parzialmente soddisfacente 3 = in linea con le aspettative 4 = superiore alle aspettative	
7	Capacità di valutazione e di favorire lo sviluppo dei propri collaboratori	1 = insoddisfacente 2 = parzialmente soddisfacente 3 = in linea con le aspettative 4 = superiore alle aspettative	

NOTE:

data _____ D.G. _____

Eventuali OSSERVAZIONI del Segretario Generale:

data _____ Il Segretario Generale _____