

Allegato n. 1 al Piano della performance 2018-2020

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

ERMINIA GIORNO

ANNO 2018

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 Valutazione funzioni di vertice Ente Camerale			Max 50 Punti
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 Raggiungimento di specifici obiettivi individuali				Max 22 Punti
1	Attuazione di specifiche misure di trasparenza	Proposta attivazione del Registro Trasparenza concesso in riuso dal MISE e realizzazione di una sezione web appositamente dedicata alla gestione delle richieste di patrocinio. Attuazione, se proposta approvata	1 = insoddisfacente 2 = parzialmente soddisfacente 3 = in linea con le aspettative 4 = superiore alle aspettative	
2	Implementazione dei nuovi servizi di sistema: Punto Impresa Digitale e Orientamento al Lavoro e alle Professioni	Raggiungimento dei target di sistema (Unioncamere)	2 = insoddisfacente 3 = parzialmente soddisfacente 4 = in linea con le aspettative 5 = superiore alle aspettative	
3	Contenimento dei costi e razionalizzare l'utilizzo delle risorse	Proposta realizzazione del progetto Lavoro Agile e adempimenti per acquisizione agibilità sede decentrata. Azioni conseguenti rientranti nella sfera d'azione del Segretario generale	1 = insoddisfacente 2 = parzialmente soddisfacente 3 = in linea con le aspettative 4 = superiore alle aspettative	
4	Ampliare il ruolo della Camera come animatore delle politiche integrate di sviluppo socio economico territoriale	Istituzionalizzazione del Parlamento delle imprese di Cosenza	2 = insoddisfacente 3 = parzialmente soddisfacente 4 = in linea con le aspettative 5 = superiore alle aspettative	
5	Garantire il corretto funzionamento del mercato	Proposta accreditamento presso MIPAF per la CdC di Cosenza quale Commissione Unica Nazionale per la DOP Fico Dottato. Azioni conseguenti rientranti nella sfera d'azione del Segretario generale	1 = insoddisfacente 2 = parzialmente soddisfacente 3 = in linea con le aspettative 4 = superiore alle aspettative	

PERFORMANCE INDIVIDUALE

Sezione C Qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura. Competenze professionali e manageriali dimostrate			Max 28 Punti
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 _____