

Cognome:

Nome:

Area:

COMPONENTE ORGANIZZATIVA	Valore	Peso	Totale
Indicatore sintetico della performance di Ente		40	
Indicatore sintetico della performance di Area		60	
		PUNTEGGIO	

COMPONENTE INDIVIDUALE	Valore	Peso	Totale
Obiettivi individuali		50	
Competenze professionali e manageriali, comportamenti organizzativi (Valutazione totale dei comportamenti / 50)		40	
Capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi / 50		10	
		PUNTEGGIO	

TOTALE	
---------------	--

TOTALE RIPARAMETRATO	
-----------------------------	--

Data: _____

Firma del Segretario Generale: _____

Firma per ricevuta del Dirigente: _____

Competenze professionali e manageriali, comportamenti organizzativi

Scala di valutazione

Giudizi	Insufficiente	Scarso	Appena sufficiente	Discreto	Buono	Ottimo
Voto	0	10	20	30	40	50

	Voto	Peso	Voto ponderato
Capacità di interpretare le direttive degli organi di governo della Camera e di tradurre in azioni le linee strategiche definite		15%	
Capacità di presidiare il ciclo di pianificazione, programmazione e controllo dell'ente		15%	
Capacità di orientamento ai risultati, di responsabilizzazione al loro conseguimento e di monitoraggio periodico		10%	
Capacità di ricercare, promuovere e gestire innovazioni tecnologiche e organizzative che consentano un miglioramento dell'azione amministrativa in termini di produttività del lavoro e di efficienza e trasparenza		5%	
Capacità di progettare, attivare e coordinare processi di lavoro trasversali al fine di incrementare l'efficienza e l'efficacia dei servizi offerti all'utenza		10%	
Capacità di adottare misure atte a favorire il benessere organizzativo e la comunicazione interna		15%	
Capacità di motivare, guidare e valorizzare i collaboratori favorendo la loro autonomia e la loro crescita professionale		15%	
Capacità di prevenire e gestire conflitti interni		10%	
Capacità di progettare, attuare e monitorare azioni coerenti con i principi generali in materia di trasparenza e anticorruzione		5%	
Valutazione totale dei comportamenti		100%	

Capacità di interpretare le direttive degli organi di governo della Camera e di tradurre in azioni le linee strategiche definite		
Dimostra capacità di gestione delle relazioni con gli organi di indirizzo, comprendendo le esigenze dell'interlocutore e fornendo allo stesso assistenza tecnica e collaborazione orientata ai risultati. Gestisce le relazioni secondo una logica di confronto, perseguendo la qualità e l'efficienza delle scelte tecniche e professionali, evitando contrapposizioni e conflitti.		
Comportamento	Fasce	Voto
Capacità di interpretare le direttive degli organi di governo della CCIAA e di tradurre in azioni le linee strategiche definite	Prestazione insufficiente	0
	Ha dimostrato una non completa capacità di gestione delle relazioni con gli organi superiori e di indirizzo, avendo difficoltà a comprendere le esigenze dell'interlocutore; a volte non ha fornito, se richiesta, una completa assistenza tecnica	10
	Ha dimostrato una adeguata capacità di gestione delle relazioni con gli organi superiori e di indirizzo, comprendendo in modo adeguato le esigenze dell'interlocutore. Deve sviluppare la capacità di gestire le relazioni secondo una logica di confronto; deve operare maggiormente per riuscire a tradurre in azioni le linee strategiche definite	20
	Ha dimostrato una più che sufficiente capacità di gestione delle relazioni con gli organi superiori e di indirizzo e di comprendere le esigenze dell'interlocutore, fornendo, se richiesta, assistenza tecnica e collaborando per il raggiungimento degli obiettivi. Spesso ha gestito le relazioni secondo una logica di confronto, riuscendo a tradurre in azioni le linee strategiche definite	30
	Ha dimostrato una buona capacità di gestione delle relazioni con gli organi superiori e di indirizzo e di comprendere le esigenze dell'interlocutore, fornendo assistenza tecnica e collaborando in modo significativo per il raggiungimento degli obiettivi. Ha gestito le relazioni secondo una logica di confronto, riuscendo a tradurre efficacemente in azioni le linee strategiche definite	40
	Ha dimostrato una eccellente capacità di gestione delle relazioni con gli organi superiori e di indirizzo e di comprendere e anticipare le esigenze dell'interlocutore, fornendo una capillare assistenza tecnica e collaborando in modo determinante per il raggiungimento degli obiettivi. Ha gestito le relazioni secondo una logica di confronto, riuscendo a tradurre in modo eccellente in azioni le linee strategiche definite	50

Fatti concreti e circostanziati che giustificano giudizi inferiori a 30 (in rosso)

Capacità di presidiare il ciclo di pianificazione, programmazione e controllo dell'ente		
Dimostra capacità di organizzazione e gestione delle risorse affidate. Presidia puntualmente e costantemente il ciclo di pianificazione, programmazione e controllo dell'ente.		
Comportamento	Fasce	Voto
Capacità di presidiare il ciclo di pianificazione, programmazione e controllo dell'ente	Prestazione insufficiente	0
	Ha promosso parzialmente l'attività di programmazione. Ha contribuito in modo non completamente adeguato alla organizzazione e gestione delle risorse affidate. Ha presidiato solo parzialmente e con ritardi frequenti il ciclo di pianificazione, programmazione e controllo dell'ente	10
	Ha promosso parzialmente l'attività di programmazione. Ha contribuito in modo adeguato alla organizzazione e gestione delle risorse affidate. Ha presidiato solo parzialmente e con alcuni ritardi il ciclo di pianificazione, programmazione e controllo dell'ente	20
	Ha promosso in modo adeguato l'attività di programmazione delle attività di competenza, garantendo il rispetto dei tempi. Ha partecipato alla realizzazione di una gestione per obiettivi. Ha contribuito alla organizzazione e gestione delle risorse affidate. Ha presidiato in modo adeguato e puntuale il ciclo di pianificazione, programmazione e controllo dell'ente	30
	Ha promosso con buon impegno l'attività di programmazione delle attività di competenza, garantendo il rispetto dei tempi. Ha mostrato buone capacità e ha offerto un contributo rilevante alla organizzazione e gestione delle risorse affidate. Ha presidiato costantemente e puntualmente il ciclo di pianificazione, programmazione e controllo dell'ente	40
	Ha promosso con intensità e impegno l'attività di programmazione delle attività di competenza, garantendo il massimo rispetto dei tempi. Ha mostrato notevole capacità e ha offerto un contributo particolarmente significativo alla organizzazione e gestione delle risorse affidate. Ha presidiato in modo particolarmente efficace e proattivo il ciclo di pianificazione, programmazione e controllo dell'ente	50

Fatti concreti e circostanziati che giustificano giudizi inferiori a 30 (in rosso)

Capacità di orientamento ai risultati, di responsabilizzazione al loro conseguimento e di monitoraggio periodico		
Capacità propositiva e progettuale, finalizzata al miglioramento dei risultati e dei processi, tramite una gestione efficiente e un costante monitoraggio		
Comportamento	Fasce	Voto
Capacità di orientamento ai risultati, di responsabilizzazione al loro conseguimento e di monitoraggio periodico	Prestazione insufficiente	0
	Ha dimostrato un orientamento ai risultati finali ancora non del tutto sufficiente, concentrandosi più sulle singole attività di lavoro che sull'esito finale dello stesso. Gli elaborati e le attività di competenza sono stati in alcuni casi di non elevato livello qualitativo e hanno richiesto interventi di correzione. Ha garantito in alcuni casi una non completa puntualità e precisione nella realizzazione dei risultati	10
	Ha dimostrato un adeguato orientamento ai risultati finali, concentrandosi in modo adeguato sia sulle singole attività di lavoro che sull'esito finale dello stesso. Gli elaborati e le attività di competenza sono stati in alcuni casi di non elevato livello qualitativo e hanno richiesto interventi di correzione. Generalmente è puntuale e preciso nella realizzazione dei risultati e nel loro monitoraggio	20
	Ha dimostrato un orientamento pienamente adeguato ai risultati finali propri e dell'Area di competenza, pur facendo prevalere anche consuetudini di lavoro, curando le singole attività e non perdendo di vista il risultato complessivo. Le attività lavorative sono state svolte con un grado soddisfacente di qualità e di affidabilità. Ha garantito sufficiente puntualità e precisione nell'ottenimento dei risultati e del loro monitoraggio	30
	Ha dimostrato un buon orientamento ai risultati finali propri e dell'Area di competenza. Le attività lavorative sono state svolte con un grado elevato di qualità e di affidabilità. Ha garantito buona puntualità e precisione nell'ottenere i risultati e nel loro monitoraggio	40
	Ha dimostrato un altissimo orientamento ai risultati finali propri e dell'Area di competenza, con livelli di qualità eccellenti. Le attività lavorative sono state svolte in modo esemplare, con grande qualità, flessibilità di intervento e totale affidabilità. Ha garantito massima puntualità e precisione nell'ottenere i risultati dell'unità e nel loro monitoraggio	50

Fatti concreti e circostanziati che giustificano giudizi inferiori a 30 (in rosso)

Capacità di ricercare, promuovere e gestire innovazioni tecnologiche e organizzative che consentano un miglioramento dell'azione amministrativa in termini di produttività del lavoro e di efficienza e trasparenza		
Sviluppo dell'orientamento all'innovazione dei prodotti/servizi. Realizzazione di idee innovative, semplificazioni procedurali, miglioramenti complessivi.		
Comportamento	Fasce	Voto
Capacità di ricercare, promuovere e gestire innovazioni tecnologiche e organizzative che consentano un miglioramento dell'azione amministrativa in termini di produttività del lavoro e di efficienza e trasparenza	Prestazione insufficiente	0
	Ha dimostrato una capacità non sempre adeguata di adattamento ai mutamenti organizzativi sia dell'Area di competenza che dell'ente non contribuendo in modo decisivo ai processi di cambiamento. Difficilmente ha proposto l'applicazione di innovazioni e miglioramenti organizzativi e dei processi lavorativi	10
	Ha dimostrato una capacità sufficiente di adattamento ai mutamenti organizzativi sia dell'Area di competenza che dell'ente. Non sempre è stato in grado di contribuire in modo decisivo ai processi di cambiamento. È intervenuto, previa indicazione, nel proporre innovazioni e miglioramenti organizzativi e dei processi lavorativi, talvolta non tempestivamente	20
	Ha dimostrato una capacità sufficiente di sviluppo dell'innovazione di prodotti/servizi sia dell'Area di competenza che dell'ente, contribuendo secondo le proprie competenze ai processi di cambiamento. È intervenuto, su indirizzi e direttive, nel risolvere problemi tecnico-professionali mediamente complessi con sufficiente tempestività e proponendo innovazioni e miglioramenti organizzativi e dei processi lavorativi	30
	Ha dimostrato una buona capacità di sviluppo dell'innovazione di prodotti/servizi sia dell'Area di competenza che dell'ente apportando un contributo rilevante ai processi di cambiamento, anticipando anche situazioni critiche attraverso una attenta lettura del contesto di riferimento. È intervenuto direttamente nel risolvere problemi imprevisti o urgenti di rilievo e complessità, con tempestività, originalità di impostazione, capacità di individuare soluzioni alternative, cura attenta dei particolari	40
	Ha dimostrato una altissima capacità di sviluppo dell'innovazione di prodotti/servizi sia dell'Area di competenza che dell'ente, avendo un ruolo determinante nei processi di cambiamento, anticipando anche situazioni critiche attraverso un'attenta lettura del contesto di riferimento. È intervenuto direttamente nel risolvere problemi imprevisti o urgenti di elevato rilievo e complessità, con tempestività, originalità di impostazione, eccellente capacità di individuare soluzioni alternative, cura attenta dei particolari	50

Fatti concreti e circostanziati che giustificano giudizi inferiori a 30 (in rosso)

Capacità di progettare, attivare e coordinare processi di lavoro trasversali al fine di incrementare l'efficienza e l'efficacia dei servizi offerti all'utenza		
È capace di organizzare il lavoro in modo da favorire il raggiungimento dei risultati. È capace di diffondere le proprie competenze, al fine di incrementare l'efficienza e l'efficacia dei servizi offerti all'utenza		
Comportamento	Fasce	Voto
Capacità di progettare, attivare e coordinare processi di lavoro trasversali al fine di incrementare l'efficienza e l'efficacia dei servizi offerti all'utenza	Prestazione insufficiente	0
	Ha avuto una non completa capacità di definire e organizzare il lavoro proprio e altrui, non riuscendo a favorire l'integrazione e il miglioramento dei processi e l'incremento dell'efficienza e dell'efficacia dei servizi offerti all'utenza	10
	Ha avuto una sufficiente capacità di definire e organizzare il lavoro proprio e altrui, non riuscendo talvolta a favorire l'integrazione e il miglioramento dei processi e l'incremento dell'efficienza e dell'efficacia dei servizi offerti all'utenza. Ha fornito, se richieste, informazioni relative al lavoro	20
	Ha avuto una soddisfacente capacità di definire e organizzare il lavoro proprio e altrui in modo da favorire una completa integrazione e miglioramento dei processi di lavoro, nell'ottica di incrementare l'efficienza e l'efficacia dei servizi offerti all'utenza. Ha fornito informazioni relative al lavoro secondo l'ottica del gruppo	30
	Ha avuto una buona capacità di definire e organizzare il lavoro proprio e altrui in modo da permettere una completa integrazione e miglioramento dei processi di lavoro; ha dimostrato orientamento ad allargare e arricchire il ruolo dei collaboratori in funzione dell'incremento dell'efficienza e dell'efficacia dei servizi offerti all'utenza	40
	Ha avuto una eccellente capacità di definire e organizzare il lavoro proprio e altrui in modo da permettere una completa integrazione e miglioramento dei processi di lavoro; ha avuto un elevato orientamento ad allargare e arricchire il ruolo dei collaboratori in funzione dell'incremento dell'efficienza e dell'efficacia dei servizi offerti all'utenza; è determinante per perseguire le finalità complessive dell'ente	50

Fatti concreti e circostanziati che giustificano giudizi inferiori a 30 (in rosso)

Capacità di adottare misure atte a favorire il benessere organizzativo e la comunicazione interna		
Dimostra capacità di gestione delle relazioni con i colleghi, volte alla condivisione di valori comuni, alla realizzazione dei servizi dell'ente e allo scambio di informazioni strategiche		
Comportamento	Fasce	Voto
Capacità di adottare misure atte a favorire il benessere organizzativo e la comunicazione interna	Prestazione insufficiente	0
	Ha intrattenuto rapporti di collaborazione migliorabili nella disponibilità verso i colleghi. Difficilmente ha contribuito alla circolazione di informazioni qualificate nell'ambito del proprio contesto	10
	E' risultato quasi sempre disponibile verso i colleghi, al fine di favorire il benessere organizzativo. Ha contribuito parzialmente alla circolazione di informazioni qualificate nell'ambito del proprio contesto	20
	Ha contribuito al miglioramento del clima organizzativo sia sul piano dei valori dell'ente che del miglioramento della comunicazione interna. Ha dimostrato adeguate capacità di relazione con i colleghi, in termini di correttezza e disponibilità. Ha contribuito alla circolazione di informazioni qualificate nell'ambito del proprio contesto. Ha dimostrato adeguata propensione ad accogliere suggerimenti e proposte	30
	Ha contribuito in maniera importante al miglioramento del clima organizzativo sia sul piano dei valori dell'ente che del miglioramento della comunicazione interna. Ha dimostrato buone capacità di relazione con i colleghi in termini di correttezza e disponibilità. Ha contribuito alla circolazione di informazioni qualificate nell'ambito del proprio contesto e da questo verso l'organizzazione. Ha dimostrato buona propensione ad accogliere suggerimenti e proposte	40
	Ha contribuito in maniera determinante al miglioramento del clima organizzativo sia sul piano dei valori dell'ente che del miglioramento della comunicazione interna. Ha dimostrato forte attenzione e abilità nelle relazioni con i colleghi. Ha favorito in modo determinante la circolazione di informazioni qualificate nell'ambito del proprio contesto e da questo verso l'organizzazione. Ha dimostrato elevata propensione ad accogliere suggerimenti e proposte	50

Fatti concreti e circostanziati che giustificano giudizi inferiori a 30 (in rosso)

Capacità di motivare, guidare e valorizzare i collaboratori favorendo la loro autonomia e la loro crescita professionale		
È capace di motivare le persone, facendo un uso equilibrato delle funzioni di direzione e della facoltà di delega gestendo con padronanza e determinazione anche le situazioni di lavoro imprevisto		
Comportamento	Fasce	Voto
Capacità di motivare, guidare e valorizzare i collaboratori favorendo la loro autonomia e la loro crescita professionale	Prestazione insufficiente	0
	Ha mostrato una parziale sensibilità per la motivazione dei collaboratori e colleghi e della loro crescita professionale. Ha contribuito solo in parte all'organizzazione delle risorse umane	10
	Ha mostrato una sufficiente sensibilità per la motivazione dei collaboratori e colleghi e per la loro crescita professionale. Ha contribuito sufficientemente all'organizzazione delle risorse umane	20
	Ha mostrato adeguata sensibilità per la motivazione dei collaboratori e colleghi e per la loro crescita professionale. Ha contribuito in maniera soddisfacente all'organizzazione delle risorse umane. Ha mostrato adeguate capacità di sviluppare l'autonomia organizzativa dei collaboratori	30
	Ha mostrato buone capacità di motivare e valorizzare i collaboratori e colleghi, favorendo la loro crescita professionale. Ha contribuito efficacemente all'organizzazione delle risorse umane. Ha mostrato buone capacità di sviluppare l'autonomia organizzativa dei collaboratori anche attraverso l'uso della delega	40
	Ha mostrato notevoli capacità di motivare e valorizzare i collaboratori e colleghi, favorendo la loro crescita professionale. Ha offerto un contributo particolarmente significativo alla organizzazione delle risorse umane. Ha mostrato elevate capacità di sviluppare l'autonomia organizzativa dei collaboratori attraverso un efficace uso della delega	50

Fatti concreti e circostanziati che giustificano giudizi inferiori a 30 (in rosso)

Capacità di prevenire e gestire conflitti interni		
Gestisce le relazioni secondo una logica di confronto, perseguendo da un lato la qualità delle scelte organizzative ed evitando, dall'altro lato, contrapposizioni e conflitti.		
Comportamento	Fasce	Voto
Capacità di prevenire e gestire conflitti interni	Prestazione insufficiente	0
	Ha dimostrato una non completa capacità di gestione delle relazioni interne, avendo difficoltà a comprendere le esigenze dell'interlocutore. Ha dimostrato una scarsa capacità di evitare contrapposizioni e conflitti	10
	Ha dimostrato una adeguata capacità di gestione delle relazioni interne, comprendendo in modo adeguato le esigenze dell'interlocutore. Deve sviluppare la capacità di gestire le relazioni secondo una logica di confronto, evitando contrapposizioni e conflitti	20
	Ha dimostrato una più che sufficiente capacità di gestione delle relazioni interne, dimostrando di comprendere le esigenze dell'interlocutore. Spesso ha gestito le relazioni secondo una logica di confronto, riuscendo anche ad anticipare situazioni di conflitto	30
	Ha dimostrato una buona capacità di gestione delle relazioni interne, dimostrando di comprendere le esigenze dell'interlocutore. Ha gestito le relazioni secondo una logica di confronto, perseguendo la qualità delle scelte organizzative e anticipando, al contempo, spesso, situazioni di conflitto	40
	Ha dimostrato una eccellente capacità di gestione delle relazioni interne, dimostrando di comprendere e anticipare le esigenze dell'interlocutore. Ha gestito le relazioni secondo una logica di confronto, perseguendo in modo continuo la qualità delle scelte organizzative e anticipando, al contempo sempre situazioni di conflitto	50

Fatti concreti e circostanziati che giustificano giudizi inferiori a 30 (in rosso)

Capacità di progettare, attuare e monitorare azioni coerenti con i principi generali in materia di trasparenza e anticorruzione		
Comportamento	Fasce	Voto
Capacità di progettare, attuare e monitorare azioni coerenti con i principi generali in materia di trasparenza e anticorruzione	Prestazione insufficiente	0
	Ha dimostrato scarsa capacità di progettare, attuare e monitorare azioni coerenti con i principi generali in materia di trasparenza e anticorruzione. Ha necessitato di numerosi solleciti per adempiere alle misure previste dal PTPCT, assorbito nel PIAO	10
	Ha dimostrato parziale capacità di progettare, attuare e monitorare azioni coerenti con i principi generali in materia di trasparenza e anticorruzione. Ha necessitato talvolta di solleciti per adempiere alle misure previste dal PTPCT, assorbito nel PIAO	20
	Ha dimostrato adeguata capacità di progettare, attuare e monitorare azioni coerenti con i principi generali in materia di trasparenza e anticorruzione. Ha adempiuto con puntualità alle misure previste dal PTPCT, assorbito nel PIAO	30
	Ha dimostrato buona capacità di progettare, attuare e monitorare azioni coerenti con i principi generali in materia di trasparenza e anticorruzione. Ha adempiuto con puntualità alle misure previste dal PTPCT, assorbito nel PIAO, proponendone di nuove	40
	Ha dimostrato ottima capacità di progettare, attuare e monitorare azioni coerenti con i principi generali in materia di trasparenza e anticorruzione. Ha adempiuto con puntualità e precisione alle misure previste dal PTPCT, assorbito nel PIAO, analizzando criticamente l'efficacia delle stesse, al fine di adottare misure sempre più adeguate alle esigenze di prevenzione della corruzione	50

Fatti concreti e circostanziati che giustificano giudizi inferiori a 30 (in rosso)

Capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi

Comportamento	Fasce	Voto
Capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi	Nessuna capacità di valutazione del personale. Nessuna differenziazione dei giudizi	0
	Scarsa capacità di valutazione del personale. Scarsa differenziazione dei giudizi	10
	Parziale capacità di valutazione del personale. Poca differenziazione dei giudizi	20
	Adeguate capacità di valutazione del personale. Sufficiente differenziazione dei giudizi	30
	Buona capacità di valutazione del personale. Elevata differenziazione dei giudizi	40
	Ottima capacità di valutazione del personale. Notevole differenziazione dei giudizi	50

Eventuali indicazioni per il miglioramento della prestazione

Eventuali considerazioni del valutato, al momento della presentazione della scheda
