



Sintesi Valutazione complessiva

Nome	Diego Carpitella	Categoria Contrattuale	Segretario Generale
-------------	------------------	-------------------------------	---------------------

A	Livello di raggiungimento degli obiettivi connessi alla Performance relativa all'ambito organizzativo di diretta responsabilità		Livello di realizzazione Obiettivi (Media ponderata % realizzazione obiettivi performance organizzativa)			10,00	
			Peso	Target	Actual	Livello di Realizzazione (Actual / Target)	Punteggio associato (1-10)
Obiettivo 1	07. Definire un assetto organizzativo sempre funzionale ai bisogni dell'utenza	50%	100%	100%	100%	5,0	
Obiettivo 2	08. Assicurare snellezza ed efficienza nei processi di lavoro promuovendo la qualità e l'efficienza dei servizi	50%	100%	100%	100%	5,0	

B	Livello di raggiungimento degli obiettivi connessi a specifici obiettivi individuali		Livello di realizzazione Obiettivi (Media ponderata % realizzazione obiettivi performance individuale)			10,00	
			Peso	Target	Actual	Livello di Realizzazione (Actual / Target)	Punteggio associato (1-10)
Obiettivo 1	02. Promuovere, valorizzare e tutelare le produzioni tipiche locali	50%	100%	100%	100%	5,0	
Obiettivo 2	05. Promuovere la diffusione degli strumenti di giustizia alternativa	50%	100%	100%	100%	5,0	

C	Livello di competenze dimostrate e comportamenti professionali ed organizzativi (Scheda Allegata)	Valutazione complessiva Scheda Qualitativa	N° fattori di valutazione	Punteggio medio della valutazione delle capacità professionali e delle attitudini individuali
		150	15	10,00



Scheda finale di Sintesi			Peso	% Retribuzione	€
A	Performance relativa all'ambito organizzativo di diretta responsabilità	10,0	35%	100%	€ 15.493,80
B	Specifici obiettivi individuali	10,0	35%		
C	Qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate e alle capacità di gestione dei propri collaboratori	10,0	30%		
Vi Totale					



Scheda di valutazione delle competenze dimostrate e comportamenti professionali e organizzativi

Valutazione Produttività personale dirigenziale			
Qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate e alle capacità di gestione dei propri collaboratori			
Fattore di valutazione	Grado di capacità dimostrata (selezione da elenco)	Valutazione rilevata	
Capacità di integrazione e di interfunzionalità			
1	Capacità di porre in essere/esprimere atteggiamenti mentali e comportamenti, finalizzati al superamento delle logiche dei "compartimenti stagni" e delle funzioni, per una più coerente logica di "processo" interfunzionale	sempre ad un livello superiore e con risultati decisamente superiori all'attesa e rispetto agli altri colleghi	10,0
Capacità di attenzione alla qualità ed accuratezza			
2	Capacità di minimizzare gli errori e ricercare risultati corrispondenti agli standard aziendali ed alle attese dei clienti interni / esterni	sempre ad un livello superiore e con risultati decisamente superiori all'attesa e rispetto agli altri colleghi	10,0
Capacità di iniziativa ed imprenditorialità			
3	Capacità di agire in modo autonomo ed imprenditivo assumendosi pienamente la responsabilità del ruolo	sempre ad un livello superiore e con risultati decisamente superiori all'attesa e rispetto agli altri colleghi	10,0
Capacità di relazione			
4	Capacità di intrattenere relazioni positive con clienti e fornitori interni / esterni e con interlocutori istituzionali in modo da facilitare il raggiungimento degli obiettivi camerali	sempre ad un livello superiore e con risultati decisamente superiori all'attesa e rispetto agli altri colleghi	10,0
Capacità di gestione del tempo			
5	Capacità di gestire correttamente la risorsa "tempo" in termini di puntuale ed efficace pianificazione e programmazione delle attività	sempre ad un livello superiore e con risultati decisamente superiori all'attesa e rispetto agli altri colleghi	10,0
Capacità di apprendimento			
6	Capacità di curare il proprio aggiornamento professionale al fine di acquisire e utilizzare conoscenze tecniche e metodiche per perseguire e migliorare i risultati della propria attività	sempre ad un livello superiore e con risultati decisamente superiori all'attesa e rispetto agli altri colleghi	10,0
Capacità di rispetto delle regole senza eccessivi formalismi			
7	Capacità di agire considerando i vincoli normativi come tali e non come il fine dell'attività del Dirigente pubblico	sempre ad un livello superiore e con risultati decisamente superiori all'attesa e rispetto agli altri colleghi	10,0
Capacità di risolvere problemi gestionali ed operativi			
8	Capacità di affrontare e risolvere problemi operativi cogliendone rapidamente gli aspetti essenziali al fine di trovare soluzioni concrete ed attuabili	sempre ad un livello superiore e con risultati decisamente superiori all'attesa e rispetto agli altri colleghi	10,0



Scheda di Valutazione Individuale - anno 2016

Capacità di controllare e gestire gli aspetti economici ed amministrativi			
9	Capacità di ottenere risultati con un impiego ottimale di risorse ponendo attenzione alle variabili economiche (costi, ricavi, margini) ed agli aspetti amministrativi collegati;	sempre ad un livello superiore e con risultati decisamente superiori all'attesa e rispetto agli altri colleghi	10,0
Capacità di orientamento al servizio e di innovazione			
10	Capacità di recepire le esigenze dei clienti interni / esterni e di definire ed ideare soluzioni e proposte originali di servizio che producono valore e che rispondono alle aspettative di qualità del cliente;	sempre ad un livello superiore e con risultati decisamente superiori all'attesa e rispetto agli altri colleghi	10,0
Capacità di guidare i collaboratori			
11	Capacità di individuare e trasmettere la "rotta" da seguire (visione, indirizzi, obiettivi, condizioni al contorno e vincoli, linee guida) e nel sostenere quotidianamente i collaboratori verificando sempre che esistano le condizioni per il perseguimento della stessa;	sempre ad un livello superiore e con risultati decisamente superiori all'attesa e rispetto agli altri colleghi	10,0
Capacità di motivare i collaboratori			
12	Capacità di coinvolgere i collaboratori nella condivisione e nel perseguimento degli obiettivi dell'Ente riconoscendo i loro sforzi, incoraggiando la loro iniziativa, sollecitando idee e contributi professionali, valorizzando le loro competenze e professionalità	sempre ad un livello superiore e con risultati decisamente superiori all'attesa e rispetto agli altri colleghi	10,0
Capacità di valutare i collaboratori			
13	Capacità di verificare l'apporto fornito da ogni singolo collaboratore, selezionando, differenziando e riconoscendo il merito / demerito individuale	sempre ad un livello superiore e con risultati decisamente superiori all'attesa e rispetto agli altri colleghi	10,0
Capacità di "sviluppare" professionalmente i collaboratori			
14	Capacità di porre in essere interventi per "far crescere" i propri collaboratori verificando sempre che esistano le condizioni per il perseguimento della stessa;	sempre ad un livello superiore e con risultati decisamente superiori all'attesa e rispetto agli altri colleghi	10,0
Capacità di far lavorare in gruppo i propri collaboratori			
15	Capacità di coinvolgere ed indirizzare i collaboratori verso una gestione che interpreti l'attività delle singole unità organizzative come facenti parte di un'unica struttura, favorendone la cooperazione, sfruttandone le sinergie, generando nel contempo relazioni efficaci e soluzioni condivise.	sempre ad un livello superiore e con risultati decisamente superiori all'attesa e rispetto agli altri colleghi	10,0

Indicazioni di miglioramento:	Valutazione complessiva	150
	N° fattori considerati	15

Nome	Diego Carpitella
------	------------------

Categoria Contrattuale	Segretario Generale
------------------------	---------------------

A	Livello di raggiungimento degli obiettivi connessi alla Performance relativa all'ambito organizzativo di diretta responsabilità		Livello di realizzazione Obiettivi (Media ponderata % realizzazione obiettivi performance organizzativa)			10,00	
			Peso	Target	Actual	Livello di Realizzazione (Actual / Target)	Punteggio associato (1-10)
Obiettivo 1	07. Definire un assetto organizzativo sempre funzionale ai bisogni dell'utenza		50%	100%	100%	100%	5,0
Obiettivo 2	08. Assicurare snellezza ed efficienza nei processi di lavoro promuovendo la qualità e l'efficienza dei servizi		50%	100%	100%	100%	5,0

LEGENDA		Punteggio associato
Da	A	
0%	50%	0,00
50%	60%	4,00
60%	70%	6,00
70%	80%	8,00
80%	90%	9,00
90%	100%	10,00

B	Livello di raggiungimento degli obiettivi connessi a specifici obiettivi individuali		Livello di realizzazione Obiettivi (Media ponderata % realizzazione obiettivi performance individuale)			10,00	
			Peso	Target	Actual	Livello di Realizzazione (Actual / Target)	Punteggio associato (1-10)
Obiettivo 1	02. Promuovere, valorizzare e tutelare le produzioni tipiche locali		50%	100%	100%	100%	5,0
Obiettivo 2	05. Promuovere la diffusione degli strumenti di giustizia alternativa		50%	100%	100%	100%	5,0

LEGENDA		Punteggio associato
Da	A	
0%	50%	0,00
50%	60%	4,00
60%	70%	6,00
70%	80%	8,00
80%	90%	9,00
90%	100%	10,00

C	Livello di competenze dimostrate e comportamenti professionali ed organizzativi (Scheda Allegata)	Valutazione complessiva Scheda Qualitativa	N° fattori di valutazione	Punteggio medio della valutazione delle capacità professionali e delle attitudini individuali
		150	15	10,0

僕

Scheda finale di Sintesi			Peso	% Retribuzione	€
A	Performance relativa all'ambito organizzativo di diretta responsabilità	10,0	35%	100%	€ 15.493,80
B	Specifici obiettivi individuali	10,0	35%		
C	Qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate e alle capacità di gestione dei propri collaboratori	10,0	30%		
Vi Totale					

LEGENDA

Risultato finale Vi		Giudizio	Percentuale di retribuzione
Da	A		
0,00	3,00	Raggiungimento di un'insufficiente valutazione complessiva	0%
3,00	4,00	Raggiungimento di una sufficiente valutazione complessiva	25%
4,00	6,00	Raggiungimento di una discreta valutazione complessiva	50%
6,00	8,00	Raggiungimento di una apprezzabile valutazione complessiva	80%
8,00	9,00	Raggiungimento di una buona valutazione complessiva	90%
9,00	10,00	Raggiungimento di un'ottima valutazione complessiva	100%



Sintesi Valutazione complessiva

Nome	Agostino Cracchiolo	Categoria Contrattuale	Dirigente
-------------	---------------------	-------------------------------	------------------

A	Livello di raggiungimento degli obiettivi connessi alla Performance relativa all'ambito organizzativo di diretta responsabilità		Livello di realizzazione Obiettivi (Media ponderata % realizzazione obiettivi performance organizzativa)			10,00	
			Peso	Target	Actual	Livello di Realizzazione (Actual / Target)	Punteggio associato (1-10)
Obiettivo 1	07. Definire un assetto organizzativo sempre funzionale ai bisogni dell'utenza		50%	100%	100%	100%	5,0
Obiettivo 2	08. Assicurare snellezza ed efficienza nei processi di lavoro promuovendo la qualità e l'efficienza dei servizi		50%	100%	100%	100%	5,0

B	Livello di raggiungimento degli obiettivi connessi a specifici obiettivi individuali		Livello di realizzazione Obiettivi (Media ponderata % realizzazione obiettivi performance individuale)			10,00	
			Peso	Target	Actual	Livello di Realizzazione (Actual / Target)	Punteggio associato (1-10)
Obiettivo 1	11. Sviluppare forme innovative di comunicazione ed interazione con l'utenza, interna ed esterna		50%	100%	100%	100%	5,0
Obiettivo 2	17. Potenziare e ottimizzare i flussi economici in entrata attraverso una gestione ottimale del patrimonio		50%	100%	100%	100%	5,0

C	Livello di competenze dimostrate e comportamenti professionali ed organizzativi (Scheda Allegata)	Valutazione complessiva Scheda Qualitativa	N° fattori di valutazione	Punteggio medio della valutazione delle capacità professionali e delle attitudini individuali
		150	15	10,00



Scheda finale di Sintesi			Peso	% Retribuzione	€
A	Performance relativa all'ambito organizzativo di diretta responsabilità	10,0	35%	100%	€ 9.296,10
B	Specifici obiettivi individuali	10,0	35%		
C	Qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate e alle capacità di gestione dei propri collaboratori	10,0	30%		
Vi Totale					



Scheda di valutazione delle competenze dimostrate e comportamenti professionali e organizzativi

Valutazione Produttività personale dirigenziale			
Qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate e alle capacità di gestione dei propri collaboratori			
Fattore di valutazione		Grado di capacità dimostrata (selezione da elenco)	Valutazione rilevata
Capacità di integrazione e di interfunzionalità			
1	Capacità di porre in essere/esprimere atteggiamenti mentali e comportamenti, finalizzati al superamento delle logiche dei "compartimenti stagni" e delle funzioni, per una più coerente logica di "processo" interfunzionale	sempre ad un livello superiore e con risultati decisamente superiori all'attesa e rispetto agli altri colleghi	10,0
Capacità di attenzione alla qualità ed accuratezza			
2	Capacità di minimizzare gli errori e ricercare risultati corrispondenti agli standard aziendali ed alle attese dei clienti interni / esterni	sempre ad un livello superiore e con risultati decisamente superiori all'attesa e rispetto agli altri colleghi	10,0
Capacità di iniziativa ed imprenditorialità			
3	Capacità di agire in modo autonomo ed imprenditivo assumendosi pienamente la responsabilità del ruolo	sempre ad un livello superiore e con risultati decisamente superiori all'attesa e rispetto agli altri colleghi	10,0
Capacità di relazione			
4	Capacità di intrattenere relazioni positive con clienti e fornitori interni / esterni e con interlocutori istituzionali in modo da facilitare il raggiungimento degli obiettivi camerali	sempre ad un livello superiore e con risultati decisamente superiori all'attesa e rispetto agli altri colleghi	10,0
Capacità di gestione del tempo			
5	Capacità di gestire correttamente la risorsa "tempo" in termini di puntuale ed efficace pianificazione e programmazione delle attività	sempre ad un livello superiore e con risultati decisamente superiori all'attesa e rispetto agli altri colleghi	10,0
Capacità di apprendimento			
6	Capacità di curare il proprio aggiornamento professionale al fine di acquisire e utilizzare conoscenze tecniche e metodiche per perseguire e migliorare i risultati della propria attività	sempre ad un livello superiore e con risultati decisamente superiori all'attesa e rispetto agli altri colleghi	10,0
Capacità di rispetto delle regole senza eccessivi formalismi			
7	Capacità di agire considerando i vincoli normativi come tali e non come il fine dell'attività del Dirigente pubblico	sempre ad un livello superiore e con risultati decisamente superiori all'attesa e rispetto agli altri colleghi	10,0
Capacità di risolvere problemi gestionali ed operativi			
8	Capacità di affrontare e risolvere problemi operativi cogliendone rapidamente gli aspetti essenziali al fine di trovare soluzioni concrete ed attuabili	sempre ad un livello superiore e con risultati decisamente superiori all'attesa e rispetto agli altri colleghi	10,0



Scheda di Valutazione Individuale - anno 2016

Capacità di controllare e gestire gli aspetti economici ed amministrativi			
9	Capacità di ottenere risultati con un impiego ottimale di risorse ponendo attenzione alle variabili economiche (costi, ricavi, margini) ed agli aspetti amministrativi collegati;	sempre ad un livello superiore e con risultati decisamente superiori all'attesa e rispetto agli altri colleghi	10,0
Capacità di orientamento al servizio e di innovazione			
10	Capacità di recepire le esigenze dei clienti interni / esterni e di definire ed ideare soluzioni e proposte originali di servizio che producono valore e che rispondono alle aspettative di qualità del cliente;	sempre ad un livello superiore e con risultati decisamente superiori all'attesa e rispetto agli altri colleghi	10,0
Capacità di guidare i collaboratori			
11	Capacità di individuare e trasmettere la "rotta" da seguire (visione, indirizzi, obiettivi, condizioni al contorno e vincoli, linee guida) e nel sostenere quotidianamente i collaboratori verificando sempre che esistano le condizioni per il perseguimento della stessa;	sempre ad un livello superiore e con risultati decisamente superiori all'attesa e rispetto agli altri colleghi	10,0
Capacità di motivare i collaboratori			
12	Capacità di coinvolgere i collaboratori nella condivisione e nel perseguimento degli obiettivi dell'Ente riconoscendo i loro sforzi, incoraggiando la loro iniziativa, sollecitando idee e contributi professionali, valorizzando le loro competenze e professionalità	sempre ad un livello superiore e con risultati decisamente superiori all'attesa e rispetto agli altri colleghi	10,0
Capacità di valutare i collaboratori			
13	Capacità di verificare l'apporto fornito da ogni singolo collaboratore, selezionando, differenziando e riconoscendo il merito / demerito individuale	sempre ad un livello superiore e con risultati decisamente superiori all'attesa e rispetto agli altri colleghi	10,0
Capacità di "sviluppare" professionalmente i collaboratori			
14	Capacità di porre in essere interventi per "far crescere" i propri collaboratori verificando sempre che esistano le condizioni per il perseguimento della stessa;	sempre ad un livello superiore e con risultati decisamente superiori all'attesa e rispetto agli altri colleghi	10,0
Capacità di far lavorare in gruppo i propri collaboratori			
15	Capacità di coinvolgere ed indirizzare i collaboratori verso una gestione che interpreti l'attività delle singole unità organizzative come facenti parte di un'unica struttura, favorendone la cooperazione, sfruttandone le sinergie, generando nel contempo relazioni efficaci e soluzioni condivise.	sempre ad un livello superiore e con risultati decisamente superiori all'attesa e rispetto agli altri colleghi	10,0

Indicazioni di miglioramento:	Valutazione complessiva	150
	N° fattori considerati	15

Nome	Cracchiolo Agostino
------	---------------------

Categoria Contrattuale	Dirigente
------------------------	-----------

A	Livello di raggiungimento degli obiettivi connessi alla Performance relativa all'ambito organizzativo di diretta responsabilità		Livello di realizzazione Obiettivi (Media ponderata % realizzazione obiettivi performance organizzativa)			10,00	
			Peso	Target	Actual	Livello di Realizzazione (Actual / Target)	Punteggio associato (1-10)
	Obiettivo 1	07. Definire un assetto organizzativo sempre funzionale ai bisogni dell'utenza	50%	100%	100%	100%	5,0
Obiettivo 2	08. Assicurare snellezza ed efficienza nei processi di lavoro promuovendo la qualità e l'efficienza dei servizi	50%	100%	100%	100%	5,0	

LEGENDA		Percentuale di realizzazione dell'obiettivo	Punteggio associato
Da	A		
0%	50%		0,00
50%	60%		4,00
60%	70%		6,00
70%	80%		8,00
80%	90%		9,00
90%	100%		10,00

B	Livello di raggiungimento degli obiettivi connessi a specifici obiettivi individuali		Livello di realizzazione Obiettivi (Media ponderata % realizzazione obiettivi performance individuale)			10,00	
			Peso	Target	Actual	Livello di Realizzazione (Actual / Target)	Punteggio associato (1-10)
	Obiettivo 1	11. Sviluppare forme innovative di comunicazione ed interazione con l'utenza, interna ed esterna	50%	100%	100%	100%	5,0
Obiettivo 2	17. Potenziare e ottimizzare i flussi economici in entrata attraverso una gestione ottimale del patrimonio	50%	100%	100%	100%	5,0	

LEGENDA		Percentuale di realizzazione dell'obiettivo	Punteggio associato
Da	A		
0%	50%		0,00
50%	60%		4,00
60%	70%		6,00
70%	80%		8,00
80%	90%		9,00
90%	100%		10,00

C	Livello di competenze dimostrate e comportamenti professionali ed organizzativi (Scheda Allegata)	Valutazione complessiva Scheda Qualitativa	N° fattori di valutazione	Punteggio medio della valutazione delle capacità professionali e delle attitudini individuali
		150	15	10,0

樓

Scheda finale di Sintesi			Peso	% Retribuzione	€
A	Performance relativa all'ambito organizzativo di diretta responsabilità	10,0	35%	100%	€ 9.296,10
B	Specifici obiettivi individuali	10,0	35%		
C	Qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate e alle capacità di gestione dei propri collaboratori	10,0	30%		
VI Totale					

Risultato finale Vi		Giudizio	Percentuale di retribuzione
Da	A		
0,00	3,00	Raggiungimento di un'insufficiente valutazione complessiva	0%
3,00	4,00	Raggiungimento di una sufficiente valutazione complessiva	25%
4,00	6,00	Raggiungimento di una discreta valutazione complessiva	50%
6,00	8,00	Raggiungimento di una apprezzabile valutazione complessiva	80%
8,00	9,00	Raggiungimento di una buona valutazione complessiva	90%
9,00	10,00	Raggiungimento di un'ottima valutazione complessiva	100%



Sintesi Valutazione complessiva

Nome	Giuseppe Cassisa	Categoria Contrattuale	Dirigente
-------------	------------------	-------------------------------	------------------

A	Livello di raggiungimento degli obiettivi connessi alla Performance relativa all'ambito organizzativo di diretta responsabilità		Livello di realizzazione Obiettivi (Media ponderata % realizzazione obiettivi performance organizzativa)			10,00	
			Peso	Target	Actual	Livello di Realizzazione (Actual / Target)	Punteggio associato (1-10)
Obiettivo 1	07. Definire un assetto organizzativo sempre funzionale ai bisogni dell'utenza	50%	100%	100%	100%	5,0	
Obiettivo 2	08. Assicurare snellezza ed efficienza nei processi di lavoro promuovendo la qualità e l'efficienza dei servizi	50%	100%	100%	100%	5,0	

B	Livello di raggiungimento degli obiettivi connessi a specifici obiettivi individuali		Livello di realizzazione Obiettivi (Media ponderata % realizzazione obiettivi performance individuale)			10,00	
			Peso	Target	Actual	Livello di Realizzazione (Actual / Target)	Punteggio associato (1-10)
Obiettivo 1	06. Rafforzare le attività di vigilanza e controllo e accrescere la trasparenza del mercato	100%	100%	100%	100%	5,0	

C	Livello di competenze dimostrate e comportamenti professionali ed organizzativi (Scheda Allegata)	Valutazione complessiva Scheda Qualitativa	N° fattori di valutazione	Punteggio medio della valutazione delle capacità professionali e delle attitudini individuali
		150	15	10,00



Scheda finale di Sintesi			Peso	% Retribuzione	€
A	Performance relativa all'ambito organizzativo di diretta responsabilità	10,0	35%	100%	€ 9.296,10
B	Specifici obiettivi individuali	10,0	35%		
C	Qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate e alle capacità di gestione dei propri collaboratori	10,0	30%		
Vi Totale					



Scheda di valutazione delle competenze dimostrate e comportamenti professionali e organizzativi

Valutazione Produttività personale dirigenziale		
Qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate e alle capacità di gestione dei propri collaboratori		
Fattore di valutazione	Grado di capacità dimostrata (selezione da elenco)	Valutazione rilevata
Capacità di integrazione e di interfunzionalità		
1	Capacità di porre in essere/esprimere atteggiamenti mentali e comportamenti, finalizzati al superamento delle logiche dei "compartimenti stagni" e delle funzioni, per una più coerente logica di "processo" interfunzionale	sempre ad un livello superiore e con risultati decisamente superiori all'attesa e rispetto agli altri colleghi 10,0
Capacità di attenzione alla qualità ed accuratezza		
2	Capacità di minimizzare gli errori e ricercare risultati corrispondenti agli standard aziendali ed alle attese dei clienti interni / esterni	sempre ad un livello superiore e con risultati decisamente superiori all'attesa e rispetto agli altri colleghi 10,0
Capacità di iniziativa ed imprenditività		
3	Capacità di agire in modo autonomo ed imprenditivo assumendosi pienamente la responsabilità del ruolo	sempre ad un livello superiore e con risultati decisamente superiori all'attesa e rispetto agli altri colleghi 10,0
Capacità di relazione		
4	Capacità di intrattenere relazioni positive con clienti e fornitori interni / esterni e con interlocutori istituzionali in modo da facilitare il raggiungimento degli obiettivi camerali	sempre ad un livello superiore e con risultati decisamente superiori all'attesa e rispetto agli altri colleghi 10,0
Capacità di gestione del tempo		
5	Capacità di gestire correttamente la risorsa "tempo" in termini di puntuale ed efficace pianificazione e programmazione delle attività	sempre ad un livello superiore e con risultati decisamente superiori all'attesa e rispetto agli altri colleghi 10,0
Capacità di apprendimento		
6	Capacità di curare il proprio aggiornamento professionale al fine di acquisire e utilizzare conoscenze tecniche e metodiche per perseguire e migliorare i risultati della propria attività	sempre ad un livello superiore e con risultati decisamente superiori all'attesa e rispetto agli altri colleghi 10,0
Capacità di rispetto delle regole senza eccessivi formalismi		
7	Capacità di agire considerando i vincoli normativi come tali e non come il fine dell'attività del Dirigente pubblico	sempre ad un livello superiore e con risultati decisamente superiori all'attesa e rispetto agli altri colleghi 10,0
Capacità di risolvere problemi gestionali ed operativi		
8	Capacità di affrontare e risolvere problemi operativi cogliendone rapidamente gli aspetti essenziali al fine di trovare soluzioni concrete ed attuabili	sempre ad un livello superiore e con risultati decisamente superiori all'attesa e rispetto agli altri colleghi 10,0



Scheda di Valutazione Individuale - anno 2016

Capacità di controllare e gestire gli aspetti economici ed amministrativi			
9	Capacità di ottenere risultati con un impiego ottimale di risorse ponendo attenzione alle variabili economiche (costi, ricavi, margini) ed agli aspetti amministrativi collegati;	sempre ad un livello superiore e con risultati decisamente superiori all'attesa e rispetto agli altri colleghi	10,0
Capacità di orientamento al servizio e di innovazione			
10	Capacità di recepire le esigenze dei clienti interni / esterni e di definire ed ideare soluzioni e proposte originali di servizio che producono valore e che rispondono alle aspettative di qualità del cliente;	sempre ad un livello superiore e con risultati decisamente superiori all'attesa e rispetto agli altri colleghi	10,0
Capacità di guidare i collaboratori			
11	Capacità di individuare e trasmettere la "rotta" da seguire (visione, indirizzi, obiettivi, condizioni al contorno e vincoli, linee guida) e nel sostenere quotidianamente i collaboratori verificando sempre che esistano le condizioni per il perseguimento della stessa;	sempre ad un livello superiore e con risultati decisamente superiori all'attesa e rispetto agli altri colleghi	10,0
Capacità di motivare i collaboratori			
12	Capacità di coinvolgere i collaboratori nella condivisione e nel perseguimento degli obiettivi dell'Ente riconoscendo i loro sforzi, incoraggiando la loro iniziativa, sollecitando idee e contributi professionali, valorizzando le loro competenze e professionalità	sempre ad un livello superiore e con risultati decisamente superiori all'attesa e rispetto agli altri colleghi	10,0
Capacità di valutare i collaboratori			
13	Capacità di verificare l'apporto fornito da ogni singolo collaboratore, selezionando, differenziando e riconoscendo il merito / demerito individuale	sempre ad un livello superiore e con risultati decisamente superiori all'attesa e rispetto agli altri colleghi	10,0
Capacità di "sviluppare" professionalmente i collaboratori			
14	Capacità di porre in essere interventi per "far crescere" i propri collaboratori verificando sempre che esistano le condizioni per il perseguimento della stessa;	sempre ad un livello superiore e con risultati decisamente superiori all'attesa e rispetto agli altri colleghi	10,0
Capacità di far lavorare in gruppo i propri collaboratori			
15	Capacità di coinvolgere ed indirizzare i collaboratori verso una gestione che interpreti l'attività delle singole unità organizzative come facenti parte di un'unica struttura, favorendone la cooperazione, sfruttandone le sinergie, generando nel contempo relazioni efficaci e soluzioni condivise.	sempre ad un livello superiore e con risultati decisamente superiori all'attesa e rispetto agli altri colleghi	10,0

Indicazioni di miglioramento:	Valutazione complessiva	150
	N° fattori considerati	15

Nome	Giuseppe Cassisa
------	------------------

Categoria Contrattuale	Dirigente
------------------------	-----------

A	Livello di raggiungimento degli obiettivi connessi alla Performance relativa all'ambito organizzativo di diretta responsabilità		Livello di realizzazione Obiettivi (Media ponderata % realizzazione obiettivi performance organizzativa)			10,00	
			Peso	Target	Actual	Livello di Realizzazione (Actual / Target)	Punteggio associato (1-10)
	Obiettivo 1	07. Definire un assetto organizzativo sempre funzionale ai bisogni dell'utenza	50%	100%	100%	100%	5,0
Obiettivo 2	08. Assicurare snellezza ed efficienza nei processi di lavoro promuovendo la qualità e l'efficienza dei servizi	50%	100%	100%	100%	5,0	

LEGENDA		Percentuale di realizzazione dell'obiettivo	Punteggio associato
Da	A		
0%	50%		0,00
50%	60%		4,00
60%	70%		6,00
70%	80%		8,00
80%	90%		9,00
90%	100%		10,00

B	Livello di raggiungimento degli obiettivi connessi a specifici obiettivi individuali		Livello di realizzazione Obiettivi (Media ponderata % realizzazione obiettivi performance individuale)			10,00	
			Peso	Target	Actual	Livello di Realizzazione (Actual / Target)	Punteggio associato (1-10)
	Obiettivo 1	06. Rafforzare le attività di vigilanza e controllo e accrescere la trasparenza del mercato	100%	100%	100%	100%	10,0

LEGENDA		Percentuale di realizzazione dell'obiettivo	Punteggio associato
Da	A		
0%	50%		0,00
50%	60%		4,00
60%	70%		6,00
70%	80%		8,00
80%	90%		9,00
90%	100%		10,00

C	Livello di competenze dimostrate e comportamenti professionali ed organizzativi (Scheda Allegata)	Valutazione complessiva Scheda Qualitativa	N° fattori di valutazione	Punteggio medio della valutazione delle capacità professionali e delle attitudini individuali
		150	15	10,0

様

Scheda finale di Sintesi			Peso	% Retribuzione	€
A	Performance relativa all'ambito organizzativo di diretta responsabilità	10,0	35%	100%	€ 9.296,10
B	Specifici obiettivi individuali	10,0	35%		
C	Qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate e alle capacità di gestione dei propri collaboratori	10,0	30%		
Vi Totale					

LEGENDA

Risultato finale Vi		Giudizio	Percentuale di retribuzione
Da	A		
0,00	3,00	Raggiungimento di un'insufficiente valutazione complessiva	0%
3,00	4,00	Raggiungimento di una sufficiente valutazione complessiva	25%
4,00	6,00	Raggiungimento di una discreta valutazione complessiva	50%
6,00	8,00	Raggiungimento di una apprezzabile valutazione complessiva	80%
8,00	9,00	Raggiungimento di una buona valutazione complessiva	90%
9,00	10,00	Raggiungimento di un'ottima valutazione complessiva	100%