

SEZIONE DI SINTESI DELLE CARTE DI LAVORO

DENOMINAZIONE AMM.NE

Altra amministrazione

Scegliere l'amministrazione dal menù a tendina a sinistra (cella D2). Nel caso in cui l'amministrazione non sia inclusa nell'elenco, scegliere "Altra amministrazione" (cella D2) e indicarne la denominazione nella cella D3

CAMERA DI COMMERCIO DI TRAPANI

RIFERIMENTI DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE (A)RIFERIMENTI DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE (A)	OGGETTO DI VERIFICA AI FINI DELLA VALIDAZIONE (AREE DI VERIFICA) (B)OGGETTO DI VERIFICA AI FINI DELLA VALIDAZIONE (AREE DI VERIFICA) (B)	CONCLUSIONI RAGGIUNTE (H) (max 100 parole) CONCLUSIONI RAGGIUNTE (H) (max 100 parole)	VALIDAZIONE (SI/NO) (I)VALIDAZIONE (SI/NO) (I)
1	PRESENTAZIONE E INDICE	COERENTI CON I CONTENUTI DEL DOCUMENTO	SI
2	SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI E GLI ALTRI STAKEHOLDER ESTERNI	IL DOCUMENTO RISULTA ESSERE DI FACILE COMPrensIONE PER GLI UTENTI E GLI ALTRI STAKEHOLDER	SI
2.1	Il contesto esterno di riferimento	L'ANALISI DEL CONTESTO ECONOMICO RISULTA PUNTUALE	SI
2.2	L'amministrazione	GLI ORGANI DELL'ENTE CAMERALE NELL'ANNO 2016 HANNO OPERATO DANDO IL MASSIMO APPORTO ALLE ATTIVITA' ISTITUZIONALI RAGGIUNGENDO PIENAMENTE GLI OBIETTIVI	SI
2.3	I risultati raggiunti	I RISULTATI SONO MOLTO SODDISFACENTI IN QUANTO GLI OBIETTIVI PREFISSATI SONO STATI RAGGIUNTI	SI
2.4	Le criticità e le opportunità	NON SI RISCOVRA AL MOMENTO DELLA RILEVAZIONE CRITICITA' DI RILIEVO	SI
3	OBIETTIVI: RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI	TUTTI GLI OBIETTIVI SONO STATI RAGGIUNTI	SI
3.1	Albero della performance. <i>Albero della performance</i>	L'ALBERO DELLA PERFORMANCE RISULTA MOLTO COMPrensIBILE E CHIARO PER I CITTADINI E GLI STAKEHOLDER ESTERNI	SI
3.2	Obiettivi strategici	TUTTI GLI OBIETTIVI RISULTANO RAGGIUNTI	SI
3.3	Obiettivi e piani operativi	SI CONSIDERA PIENAMENTE RAGGIUNTO L'OBIETTIVO ANNUALE	SI
3.4	Obiettivi individuali	SI CONSIDERANO PIENAMENTE RAGGIUNTI GLI OBIETTIVI INDIVIDUALI PER L'ANNO 2016	SI
4	RISORSE, EFFICIENZA ED ECONOMICITÀ	L'ENTE CAMERALE SI E' CONTINUAMENTE IMPEGNATO A RAGGIUNGERE L'EFFICIENZA DELLE RISORSE E DELLA GESTIONE, RAGGIUNGENDO LA PARITA' TRA ENTRATE ED USCITE, SECONDO QUANTO CONTENUTO NEL BILANCIO	SI
5	PARI OPPORTUNITÀ E BILANCIO DI GENERE	NON VI SONO AL MOMENTO DELLA RILEVAZIONE CRITICITA'	SI
6	IL PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE	LA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE ANNO 2016 RISULTA ESSERE LA FINALITA' DI UNA COSTANTE ATTIVITA' DI MONITORAGGIO DELLE PROBLEMATICHE	SI
6.1	Fasi, soggetti, tempi e responsabilità	I TEMPI LE FASI E LE SCADENZE SONO STATE AMPIAMENTE RISPETTATE DAL RESPONSABILE PER LA PERFORMANCE	SI
6.2	Punti di forza e di debolezza del ciclo di gestione della performance	CHIAREZZA EFFICIENZA E SEMPLICITA'	SI
Allegato 2	Tabella obiettivi strategici		SI
Allegato 3	Tabella documenti del ciclo di gestione della performance		SI
Allegato 4	Tablelle sulla valutazione individuale		SI