

RISULTATI	Performance di ente	Indicatore sintetico performance Ente		Punteggio	Punteggio componente
	Performance Modena			0,00	0,00 / 50,00
	Ambito organizzativo	Indicatore sintetico performance Area		Punteggio	Punteggio componente
		Peso attribuito			0,00 / 0,00
	Obiettivi individuali	Peso attribuito	Grado raggiungimento obiettivo	Punteggio	Punteggio componente
	Aggiornamento procedimenti di competenza per prospetto da pubblicare nella sottosezione "Tipologie di Procedimento" entro la data 31/12/2020	34,00%			0,00 / 30,00
	Revisione Codice di Comportamento, con parere vincolante positivo dell'OIV entro la data 31/12/2020	33,00%			
	Programmazione ed avvio di specifiche attività di aggiornamento rivolta a tutti i dipendenti camerale, a fronte della revisione del SMVP dell'Ente	33,00%			

RISULTATI	Comportamenti	Peso attribuito	Sub-fattore di valutazione	Livello valutazione vs aspettative	Punteggio	Punteggio componente
		fattore				
	SDP0- Capacità di valutazione dei collaboratori	0,00%	SDP0.1- Grado di differenziazione dei giudizi rispetto alla totalità dei collaboratori valutati, misurato con algoritmo di calcolo esterno			0,00 / 20,00
	SDP1- Leadership	20,00%	SDP1.2- Esercita in modo consapevole e responsabile l'autorità connessa al proprio ruolo SDP1.1 - Stimola le persone, attivando motivazione e voglia di fare e valorizzandone l'apporto profuso in un'ottica di empowerment SDP1.3- Fornisce attraverso il proprio comportamento un esempio professionale da seguire			
	SDP2- Innovatività	20,00%	SDP2.1- E' aperto ed adotta soluzioni innovative in ogni settore dell'organizzazione (es., tecnologie, servizi e processi...) SDP2.2- Dimostra forte interesse per le occasioni di formazione e lo scambio di esperienze SDP2.3- Seleziona, rende trasmissibili e ripetibili le migliori soluzioni individuate per accrescere l'efficacia e l'efficienza dei servizi			
	SD3- Capacità relazionali e di networking	20,00%	SD3.2- Sfrutta i margini di trattativa esistenti per raggiungere un risultato positivo in tutte le situazioni di competizione e confronto, orientandosi alla soddisfazione di tutti gli attori (interni ed esterni) coinvolti SD3.3- E' in grado di cogliere legami e relazioni del contesto in cui opera avendo consapevolezza delle esigenze dell'ambiente esterno SD3.1- E' capace di stimolare e sviluppare la partecipazione, il coinvolgimento, l'integrazione fra le Strutture dell'Organizzazione			
	S4- Capacità direzionale	20,00%	S4.1- Valuta scelte e opportunità in un'ottica di lungo periodo, elaborando previsioni, probabili andamenti e possibili evoluzioni S4.2 - Prende decisioni efficaci, tenendo conto della molteplicità delle variabili connesse e/o in assenza di precedenti, scegliendo tra diverse alternative con lucidità e tempestività anche in condizioni di incertezza, carenza o complessità S4.3- Possiede una visione d'insieme del proprio lavoro, della propria struttura, dei processi e delle persone che utilizza per assumere decisioni consapevoli e di lungo periodo			
	S5- Trasparenza e prevenzione della corruzione	20,00%	S5.1- Interpreta il ruolo di Responsabile Anticorruzione e Trasparenza promuovendo la cultura della legalità e la sensibilizzazione in materia a tutti i livelli dell'organizzazione S5.3- Valorizza le misure anticorruzione e trasparenza nell'organizzazione della struttura, delle attività e delle responsabilità condivise S5.2- Promuove forme di collaborazione e coordinamento con gli altri Organismi di monitoraggio e compliance (OIV, Revisori...) al fine di ottimizzare, in ottica sistemica, l'intero sistema di controlli previsti per l'amministrazione			

Performance organizzativa

Performance individuale

Punteggio complessivo



0,00 / 100,00

Motivazione eventuali valutazioni negative (comportamenti)

Azioni di sviluppo organizzativo e professionale

Data

Il valutatore

Il valutato

Coefficienti per l'attribuzione ai Fondi:

Performance organizzativa ▶	0,00 / 50,00	↔	0,00%
Performance individuale ▶	0,00 / 50,00	↔	0,00%

RISULTATI	Performance d'ente	Indicatore sintetico performance Ente		Punteggio	Punteggio componente	
	Performance Modena			0,00		
					0,00 / 15,00	
RISULTATI	Ambito organizzativo	Peso attribuito	Indicatore sintetico performance Area		Punteggio	Punteggio componente
	Area Area Dirigenziale 1	100,00%				
					0,00 / 45,00	
RISULTATI	Obiettivi individuali	Peso attribuito	Grado raggiungimento obiettivo	Punteggio	Punteggio componente	
	La trasparenza per favorire il controllo sociale sull'azione amministrativa e la cultura della legalità e della prevenzione della corruzione	35,00%				
	N. azioni finalizzate all'introduzione di un nuovo sistema di welfare aziendale	35,00%				
	Adozione regolamento dell'Organismo di composizione delle crisi d'impresa (OCRI) entro la data	0,00%				
	N. forme di lavoro agile (telelavoro, smart working) attivate nell'anno ulteriori rispetto alle previsioni normative	30,00%				
					0,00 / 20,00	

RISULTATI	Comportamenti	Peso attribuito fattore	Sub-fattore di valutazione	Livello valutazione vs aspettative	Punteggio	Punteggio componente
	SDP0- Capacità di valutazione dei collaboratori	30,00%	SDP0.1- Grado di differenziazione dei giudizi rispetto alla totalità dei collaboratori valutati, misurato con algoritmo di calcolo esterno			
	SDP1- Leadership	15,00%	SDP1.2- Esercita in modo consapevole e responsabile l'autorità connessa al proprio ruolo SDP1.1 - Stimola le persone, attivando motivazione e voglia di fare e valorizzandone l'apporto profuso in un'ottica di empowerment SDP1.3- Fornisce attraverso il proprio comportamento un esempio professionale da seguire			
	SDP2- Innovatività	15,00%	SDP2.1- E' aperto ed adotta soluzioni innovative in ogni settore dell'organizzazione (es., tecnologie, servizi e processi...) SDP2.2- Dimostra forte interesse per le occasioni di formazione e lo scambio di esperienze SDP2.3- Seleziona, rende trasmissibili e ripetibili le migliori soluzioni individuate per accrescere l'efficacia e l'efficienza dei servizi			
	SD3- Capacità relazionali e di networking	15,00%	SD3.2- Sfrutta i margini di trattativa esistenti per raggiungere un risultato positivo in tutte le situazioni di competizione e confronto, orientandosi alla soddisfazione di tutti gli attori (interni ed esterni) coinvolti SD3.3- E' in grado di cogliere legami e relazioni del contesto in cui opera avendo consapevolezza delle esigenze dell'ambiente esterno SD3.1- E' capace di stimolare e sviluppare la partecipazione, il coinvolgimento, l'integrazione fra le Strutture dell'Organizzazione			
	D4- Capacità direzionale	15,00%	D4.3- Possiede una visione d'insieme del proprio lavoro, della propria struttura, dei processi e delle persone D4.1- Valuta scelte e opportunità in un'ottica di lungo periodo, elaborando previsioni, probabili andamenti e possibili evoluzioni D4.2 - Prende decisioni efficaci, tenendo conto della molteplicità delle variabili connesse e/o in assenza di precedenti, scegliendo tra diverse alternative con lucidità e tempestività anche in condizioni di incertezza, carenza o complessità			
	D5- Trasparenza e prevenzione della corruzione	10,00%	D5.1- Partecipa attivamente al processo di analisi, definizione, monitoraggio e miglioramento delle misure di prevenzione della corruzione e trasparenza D5.2- Rispetta le prescrizioni del Piano Anticorruzione e ne favorisce la diffusione all'interno della propria Struttura organizzativa D5.3- Valorizza le misure anticorruzione e trasparenza nell'organizzazione della struttura, delle attività e delle responsabilità condivise			
					0,00 / 20,00	

Punteggio complessivo

Motivazione eventuali valutazioni negative (comportamenti)

Azioni di sviluppo organizzativo e professionale

Data

Il valutatore

Il valutato

Coefficienti per l'attribuzione ai Fondi:

Performance organizzativa	▶	0,00	/	60,00	↔	0,00%
Performance individuale	▶	0,00	/	40,00	↔	0,00%

RISULTATI	Performance di ente	Indicatore sintetico performance Ente		Punteggio	Punteggio componente
	Performance Modena			0,00	0,00 / 15,00
	Area Area Dirigenziale 2	Peso attribuito	Indicatore sintetico performance Area	Punteggio	Punteggio componente
		100,00%			0,00 / 45,00
	Obiettivi individuali	Peso attribuito	Grado raggiungimento obiettivo	Punteggio	Punteggio componente
	La trasparenza per favorire il controllo sociale sull'azione amministrativa e la cultura della legalità e della prevenzione della corruzione	35,00%			0,00 / 20,00
	N. forme di lavoro agile (telelavoro, smart working) attivate nell'anno ulteriori rispetto alle previsioni normative	35,00%			
	Ampliamento schede informative pubblicate sul sito camerale nell'anno relative ai servizi gestiti digitalmente	30,00%			

Comportamenti	Peso attribuito fattore	Sub-fattore di valutazione	Livello valutazione vs aspettative		Punteggio	Punteggio componente
SDP0- Capacità di valutazione dei collaboratori	30,00%	SDP0.1- Grado di differenziazione dei giudizi rispetto alla totalità dei collaboratori valutati, misurato con algoritmo di calcolo esterno				0,00 / 20,00
SDP1- Leadership	15,00%	SDP1.2- Esercita in modo consapevole e responsabile l'autorità connessa al proprio ruolo SDP1.1 - Stimola le persone, attivando motivazione e voglia di fare e valorizzandone l'apporto profuso in un'ottica di empowerment SDP1.3- Fornisce attraverso il proprio comportamento un esempio professionale da seguire				
SDP2- Innovatività	15,00%	SDP2.1- E' aperto ed adotta soluzioni innovative in ogni settore dell'organizzazione (es., tecnologie, servizi e processi...) SDP2.2- Dimostra forte interesse per le occasioni di formazione e lo scambio di esperienze SDP2.3- Seleziona, rende trasmissibili e ripetibili le migliori soluzioni individuate per accrescere l'efficacia e l'efficienza dei servizi				
SD3- Capacità relazionali e di networking	15,00%	SD3.2- Sfrutta i margini di trattativa esistenti per raggiungere un risultato positivo in tutte le situazioni di competizione e confronto, orientandosi alla soddisfazione di tutti gli attori (interni ed esterni) coinvolti SD3.3- E' in grado di cogliere legami e relazioni del contesto in cui opera avendo consapevolezza delle esigenze dell'ambiente esterno SD3.1- E' capace di stimolare e sviluppare la partecipazione, il coinvolgimento, l'integrazione fra le Strutture dell'Organizzazione				
D4- Capacità direzionale	15,00%	D4.3- Possiede una visione d'insieme del proprio lavoro, della propria struttura, dei processi e delle persone D4.1- Valuta scelte e opportunità in un'ottica di lungo periodo, elaborando previsioni, probabili andamenti e possibili evoluzioni D4.2 - Prende decisioni efficaci, tenendo conto della molteplicità delle variabili connesse e/o in assenza di precedenti, scegliendo tra diverse alternative con lucidità e tempestività anche in condizioni di incertezza, carenza o complessità				
D5- Trasparenza e prevenzione della corruzione	10,00%	D5.1- Partecipa attivamente al processo di analisi, definizione, monitoraggio e miglioramento delle misure di prevenzione della corruzione e trasparenza D5.2- Rispetta le prescrizioni del Piano Anticorruzione e ne favorisce la diffusione all'interno della propria Struttura organizzativa D5.3- Valorizza le misure anticorruzione e trasparenza nell'organizzazione della struttura, delle attività e delle responsabilità condivise				

Performance organizzativa

Performance individuale

Punteggio complessivo

0,00 / 100,00

Motivazione eventuali valutazioni negative (comportamenti)

Azioni di sviluppo organizzativo e professionale

Data

Il valutatore

Il valutato

Coefficienti per l'attribuzione ai Fondi:

Performance organizzativa ▶	0,00 / 60,00	↔	0,00%
Performance individuale ▶	0,00 / 40,00	↔	0,00%