



UNIONCAMERE
EMILIA-ROMAGNA

**Delibera nr. 47 /2025
in data 22/07/2025**

ESPOSTO ALL'ALBO
DIGITALE
DAL 22/07/2025
AL 28/07//2025

IL SEGRETARIO GENERALE
(Avv. Stefano Bellei)

Sono presenti:

Valerio Veronesi, Presidente Unioncamere Emilia-Romagna e della Camera di commercio di Bologna;
Landi, Presidente della Camera di commercio dell'Emilia (in collegamento meet);
Giuseppe Molinari, Presidente della Camera di commercio di Modena;
Carlo Battistini, Presidente della Camera di commercio della Romagna.

Per il Collegio dei Revisori dei Conti partecipa:

Cinzia Iucci, Presidente del Collegio dei Revisori (in collegamento meet)
Claudio Gandolfo, membro effettivo del Collegio.

Assistono alla riunione della Giunta:

Roberto Albonetti, Segretario Generale della Camera di commercio dell'Emilia (in collegamento meet);
Maria Giovanna Briganti, Vicesegretario Generale vicario della Camera di commercio della Romagna;

Guido Caselli, Vicesegretario Generale Unioncamere Emilia-Romagna.

Segretario verbalizzante: Stefano Bellei, Segretario Generale di Unioncamere Emilia-Romagna e della Camera di commercio di Modena, coadiuvato da Gianna Padovani, Responsabile della Segreteria Direzionale di Unioncamere Emilia-Romagna.

La riunione della Giunta si tiene in presenza.

Oggetto: Rettifica Deliberazione nr. 49 Giunta del 22.07.2024

In riferimento alla Deliberazione nr. 49/2024 approvata nella seduta della Giunta del 22 luglio 2024, avente ad oggetto: "Valutazione performance 2023 del Segretario Generale", si comunica che, per mero errore materiale, si rende necessario procedere alla rettifica del contenuto della Deliberazione medesima.

In particolare, nel testo di verbale trasmesso per l'approvazione, il file non conteneva i seguenti capoversi che costituiscono il fulcro della decisione e la griglia di valutazione performance 2023 del Segretario Generale:

"Il Presidente, avendo già avuto modo di confrontarsi per le vie brevi con i colleghi Presidenti sull'argomento in oggetto, d'intesa con i medesimi chiede all'avvocato Stefano Bellei di rimanere in riunione. Assume le funzioni di segretario verbalizzante Gilberto Luppi.

Il Presidente ricorda che il Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n.150, recante "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni", ha previsto che venga definito e sviluppato un ciclo di gestione della performance strutturato nel rispetto dei principi della *performance*, della trasparenza e della premialità e all'art. 14 ha previsto che l'OIV (Organismo Indipendente di Valutazione) proponga, sulla base del Sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'Amministrazione, " ... all'organo di indirizzo politico-amministrativo, la valutazione annuale dei dirigenti di vertice".

Il Presidente ricorda quindi che, al fine di impostare correttamente l'attività nelle tempistiche ordinarie,

- con Determina Presidenziale n. 1 del 31 gennaio 2023, ratificata con delibera di Giunta n.10 del 15 febbraio 2023, venne adottato l'Albero della performance 2023-2025, prevedendone l'integrazione dei contenuti nella sezione "Valore pubblico, Performance e Anticorruzione" del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, il cui termine era stato prorogato al 31/03/2023;
- con delibera di Giunta n. 14 del 15 febbraio 2023 sono stati definitivi i parametri di valutazione e gli obiettivi individuali del Segretario generale e del Vicesegretario per l'anno 2023, per come individuati nelle schede di valutazione individuale dei Dirigenti allegate alla delibera medesima;
- con Determina Presidenziale n. 2 del 30 marzo 2023, ratificata con delibera di Giunta n. 32 del 6 aprile 2023, è stato quindi approvato il PIAO 2023-2025 (e quindi il sistema di obiettivi strategici/operativi ed individuali in via definitiva), in linea con il Sistema di misurazione e valutazione della performance 2023, approvato con delibera di Giunta n. 101 del 21 dicembre 2022.

Il Presidente ripercorre quindi le fasi finali del ciclo della performance 2023: la Giunta camerale, dopo l'approvazione dell'Albero della performance 2023-2025 e del PIAO 2023-2025, ha preso atto

- a) con delibera n. 30 e) del 17 giugno 2024, delle ulteriori valutazioni effettuate dall'OIV sul funzionamento generale del sistema, formalizzate nella "Relazione 2023 sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni" del 16 aprile 2024,
- b) con delibera n. 37 del 17 giugno 2024 delle ottime performance raggiunte di cui ha dato conto la Relazione sulla performance 2023.

Oggetto della valutazione di Dirigenti, ivi compreso il Segretario Generale, sono:

- a) i risultati, ossia la risultante della performance organizzativa relativa all'ente nella sua globalità e all'ambito organizzativo di diretta responsabilità, nonché al grado di conseguimento di obiettivi individuali prescelti tra quelli del Piano della *performance*;

- b) i comportamenti agiti e le competenze dimostrate dai Dirigenti stessi per conseguire i risultati prefissati.

L'incidenza della componente "Risultati" e di quella "Comportamenti e competenze", differenziata tra le tipologie di personale oggetto di valutazione individuale (in relazione ai diversi ruoli ricoperti), in relazione al Segretario Generale è come di seguito specificata:

| RISULTATI | | | | COMPORTAMENTI E COMPETENZE |
|---------------------|----------------------|-----------------------|-----|----------------------------|
| performance di Ente | ambito organizzativo | Obiettivi individuali | | |
| Segretario Generale | 50% | 0% | 30% | 20% |

Il grado di raggiungimento degli obiettivi di Ente e di quelli assegnati nel 2023 al personale dirigente, sia in relazione all'ambito organizzativo di diretta responsabilità che agli obiettivi individuali, è stato già esposto nella Relazione sulla performance 2023, in particolare nella sezione 4 "Rendicontazione obiettivi individuali".

I fattori di valutazione sui quali è chiamata ad esprimersi la Giunta sulla base della proposta dell'Organismo indipendente di valutazione (mediante una scala di valutazione a sette scaglioni: molto al di sotto, al di sotto, in linea, buono, al di sopra, ottimo, eccellente), sono i seguenti (**allegato n.2**):

- c) **leadership**, intesa come capacità di assumere un ruolo di orientamento dei comportamenti della struttura verso le priorità dell'ente;
- d) **innovatività**, intesa come capacità di stimolare l'innovazione a livello tecnologico, organizzativo e procedurale;
- e) **capacità relazionali e di networking**, intesa come capacità di curare le relazioni e costruire reti relazionali con gli interlocutori dell'ente allo scopo di accrescerne la presenza e l'efficacia istituzionali;
- f) **capacità direzionale**, intesa come capacità di chiarire gli obiettivi dell'ente, condividerli, tradurli in piani operativi, di azione, coordinare e ottimizzare le risorse impiegate;
- g) **trasparenza e prevenzione della corruzione**, intesa come grado di partecipazione al processo di gestione del rischio e di diffusione della cultura della legalità nell'ente.

Ai sensi dell'art. 14 del D.Lgs. 150/09 e in base a quanto previsto e formalizzato nel documento sul "Sistema di misurazione e valutazione della *performance*" 2023, approvato con deliberazione di Giunta n. 101 del 21 dicembre 2022, il Presidente sottopone quindi alla

Giunta la proposta di valutazione del Segretario Generale, informalmente condivisa con i Presidenti in vista della riunione odierna, per i risultati conseguiti nell'anno 2023, inviata dall'Organismo Indipendente di Valutazione nella persona del dott. Luigi Lavecchia e recepita con protocollo n. 0001935 in data 1 luglio 2024 (allegato n. 1 alla presente delibera di cui costituisce parte integrante).

Il Presidente ricorda, peraltro, che giovedì 11 luglio, in data successiva all'invio della proposta di valutazione dell'OIV, sono stati formalizzati gli esiti e la valutazione finale del Corso di Formazione dei Segretari generali 2022-2023 nell'ambito del quale l'avvocato Bellei ha raggiunto il monte ore massimo previsto dalla normativa conseguendo un giudizio di eccellenza per la frequenza dell'Edizione 2022-23. Tale esito, ai sensi dell'art. 12, co.6, del DM 26/10/2012, n. 230, deve essere considerato nell'ambito della valutazione complessiva del Segretario generale.

Veronesi, in linea con l'OIV, evidenziando l'ottima capacità gestionale dimostrata dal Segretario Generale, propone per la valutazione i punteggi di cui all'allegato n. 2.

Il Presidente segnala, inoltre, che in esito al processo di valutazione della performance individuale dei dirigenti, viene verificata l'osservanza degli obblighi cui la norma vigente corrella la fattispecie di responsabilità dirigenziale ostante ai fini dell'erogazione della retribuzione di risultato e le eventuali violazioni degli obblighi dirigenziali, rilevanti ai fini dell'attribuzione del risultato (allegato n. 4). Il Presidente fa presente che, allo stato, non si è a conoscenza di segnalazioni e fatti che richiedano specifici approfondimenti al riguardo.

Il Presidente, da ultimo, precisa che della presente valutazione non discenderà alcuna forma di retribuzione premiale, stante il rapporto convenzionale sussistente tra l'Unione regionale e la Camera di commercio di Modena in relazione all'affidamento all'avv. Stefano Bellei dell'incarico di Segretario generale UCER.

Nel ricordare comunque che, ai sensi dell'art. 14 comma 6 del D.Lgs. 150/2009, la validazione dell'OIV della Relazione della performance è condizione inderogabile per l'accesso agli strumenti per premiare il merito, Veronesi precisa che la stessa è stata validata da parte dall'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) in data 27 giugno 2024 (prot. n. 0001930 del 28/06/2024). La Relazione sulla performance 2023 ed i documenti relativi alla validazione sono stati pubblicati nel termine previsto del 30 giugno, nelle apposite sottosezioni del sito camerale, nell'ambito della sezione denominata "Amministrazione trasparente".

La Giunta prende atto dell'analisi condotta dall'Organo Indipendente di Valutazione, facendone proprio il metodo e il giudizio complessivo espresso e condividendo le proposte avanzate dal Presidente, ne approva le valutazioni proposte.

la GIUNTA

all'unanimità,

DELIBERA

- di approvare l'analisi condotta dall'Organo di valutazione strategica sia nel metodo che nei contenuti e la relativa proposta di valutazione inviata al Presidente della Giunta (allegato n. 1) alla presente deliberazione di cui costituisce parte integrante);
- di valutare molto positivamente l'operato del Segretario Generale della Camera di Commercio di Modena, Avv. Stefano Bellei, per l'anno 2023 in relazione agli obiettivi e ai parametri stabiliti in sede di approvazione dell'albero della performance 2023-2025 e confermati nel PIAO 2023-2025 e sulla base degli elementi forniti dall'Organo di valutazione strategica dell'Ente, attribuendo per le competenze manageriali le valutazioni di cui alla scheda allegata (**allegato n. 2**), conseguendo un punteggio di 19,73/20 punti che sommato agli 79,77/80 punti derivanti dal risultato degli obiettivi porta la scheda ad un consuntivo di 99,50/100 punti;
- di approvare, quindi, la misurazione e la valutazione di tutti gli ambiti oggetto di valutazione, così come integrate e rappresentate nella scheda individuale dell'avv. Stefano Bellei di cui **all'allegato n. 3**, che costituisce parte integrante della presente deliberazione— e più precisamente il punteggio complessivo pari a 99,50/100 raggiunto nella scheda del Segretario;
- di prendere atto dell'assenza di segnalazioni e/o accertamento di violazioni in merito agli obblighi dalla cui violazione discendono forme di responsabilità dirigenziale (allegato n. 4);
- di dare atto che non discenderà alcuna forma premiale a valle della presente valutazione

Dato atto che si rende necessario procedere alla rettifica del contenuto della Deliberazione nr. 49 della seduta di Giunta del 22 luglio 2024

Tenuto conto che la rettifica viene adottata in conformità alle disposizioni vigenti e sostituisce integralmente le parti indicate nella deliberazione originaria, come specificato nel nuovo testo che forma parte integrante e sostanziale del presente atto, insieme **agli Allegati 2 e 3** che vanno a sostituire i precedenti Allegati 2 e 3,

La Giunta

- a voti unanimi

DELIBERA

- di approvare la rettifica della Deliberazione in oggetto, come in premessa indicata, e che - pertanto - la Deliberazione nr. 49 del 22/07/2024 assume la formulazione integrale di cui **all'allegato 1**;
- di rendere la presente delibera immediatamente esecutiva.

IL SEGRETARIO GENERALE
(Stefano Bellei)

IL PRESIDENTE
(Valerio Veronesi)

Allegato 2

| Scheda di valutazione individuale - 2023 | | Segretario Generale | | |
|--|--------|---|---------------------------------------|-----------------------|
| 1.Bellei Stefano (18575) | | | | |
| Performance di Ente | | Indicatore sintetico performance Ente | Punteggio | |
| Performance Unione Regionale Emilia Romagna | | 99,53% | 49,77 | Punteggio componenti |
| Ambito organizzativo | | Peso attribuito | Indicatore sintetico performance Area | Punteggio |
| | | | | 49,77 / 50,00 |
| RISULTATI | | | | Punteggio componenti |
| Obiettivi individuali | | Peso attribuito | Grado raggiungimento obiettivo | Punteggio |
| A1.2 - Compliance normativa Adeguare progressivamente l'Unione regionale alla natura pubblica che le è stata riconosciuta, in linea con l'intero sistema camerale Attuare le misure di prevenzione della corruzione. Aggiornare e monitorare la sezione "Amministrazione Trasparente" del sito. A1.2 - Compliance normativa | 25,00% | 100,00% | 7,50 | Punteggio componenti |
| A1.2.1_1 - Revisione Codice di Comportamento, con parere vincolante positivo dell'OIV. Entro 3 mesi dalla data di approvazione del decreto di modifica | 25,00% | 100,00% | 7,50 | |
| Misura la volontà camerale di adottare, revisionando quello attualmente vigente, il Codice di Comportamento con parere vincolante positivo dell'OIV, a seguito dell'approvazione del Decreto di modifica (DPR 30/03/2018). L'obiettivo si intende confermato nell'anno corrente qualora il Decreto sia approvato entro il 30/06/2023. | | | | |
| A2.1.2 - Consolidare il sistema delle relazioni utili al perseguitamento della finalità propria dell'Unione e del sistema camerale regionale Consolidare il sistema delle relazioni - in particolare con la Regione ER, ma anche con l'Assemblea legislativa ed altri Soggetti istituzionali e privati - utili al perseguitamento della finalità propria dell'Unione e del sistema camerale regionale | 25,00% | 100,00% | 7,50 | |
| A2.1.1 - Approvazione regolamenti per il reclutamento e per lo sviluppo del personale Approvazione regolamenti per il reclutamento e per lo sviluppo del personale | 25,00% | 100,00% | 7,50 | Punteggio componenti |
| Obiettivi individuali | | | | 30,00 / 30,00 |
| Comportamenti | | Peso attribuito fattore | Livello valutazione vs aspettative | Punteggio |
| SDQ1- Leadership | 20,00% | Sub-fattore di valutazione | | |
| SDQ1.1 - Stimola le persone, attivando motivazione e voglia di fare e valorizzandone l'apporto proprio in un'ottica di empowerment | | Eccellente | 1,33 | |
| SDQ1.2 - Esercita in modo consapevole il suo ruolo di responsabile autorità connessa al proprio ruolo | | Eccellente | 1,33 | |
| SDQ1.3 - Fornisce attraverso il proprio comportamento un esempio professionale da seguire | | Eccellente | 1,33 | |
| SDQ2 - Innovatività | 20,00% | SDQ2.1- E' aperto ed adatto soluzioni innovative in ogni settore dell'organizzazione (es. tecnologie, servizi e processi...) | Eccellente | 1,33 |
| | | SDQ2.2- Dimostra forte interesse per le occasioni di formazione e lo scambio di esperienze | Eccellente | 1,33 |
| | | SDQ2.3- Seleziona, rielabora, trasmette e ripetibili le migliori soluzioni individuate per crescere l'efficienza e l'efficienza dei servizi | Ottimo | 1,20 |
| SD3- Capacità relazionali e di networking | 20,00% | SD3.2- Sfrutta i margini di trattato e i vantaggi per raggiungere un risultato positivo in tutte le situazioni di competizione e confronto, orientandosi alla soddisfazione di tutti i vari attori (interni ed esterni) coinvolti | Eccellente | 1,33 |
| | | SD3.1- E' capace di stimolare e sviluppare la partecipazione, il coinvolgimento, l'integrazione fra le Strutture dell'Organizzazione | Eccellente | 1,33 |
| | | SD3.3- E' in grado di cogliere legami e relazioni del contesto in cui opera avendo consapevolezza delle esigenze dell'ambiente esterno | Eccellente | 1,33 |
| SD4- Capacità direzionale | 20,00% | S4.1- Valuta scelte e opportunità in un'ottica di lungo periodo, elaborando previsioni, probabili andamenti e possibili evoluzioni | Eccellente | 1,33 |
| | | 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 | Eccellente | 1,33 |
| | | 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, <i>cautela e completezza</i> | Eccellente | 1,33 |
| SD5- Trasparenza e prevenzione della corruzione | 20,00% | SD5.1- Interpreta il ruolo di Responsabile Anticorruzione e Trasparenza promuovendo la cultura della legalità e la sensibilizzazione in materia a tutti i livelli dell'organizzazione | Eccellente | 1,33 |
| | | SD5.2- Promuove forme di collaborazione e coordinamento con gli altri Organismi di monitoraggio e compliance (OIV, Revisori...) al fine di ottimizzare, in ottica sistematica, l'intero sistema di controlli previsti per l'amministrazione | Eccellente | 1,33 |
| | | SD5.3- Valorizza le misure anticorruzione e trasparenza nell'organizzazione della struttura, delle attività e delle responsabilità condivise | Ottimo | 1,20 |
| Comportamenti | | | | Punteggio componenti |
| | | | | 19,73 / 20,00 |
| | | | | Punteggio complessivo |
| | | | | 99,50 / 100,00 |

Scheda di valutazione individuale - 2023

1.Bellei Stefano (18575)

Segretario Generale

Motivazione eventuali valutazioni negative (comportamenti)

Azioni di sviluppo organizzativo e professionale

Data

Il valutatore

Presidente della Giunta - Valerio Veronesi

Il valutato

Avv. Stefano Bellei



Obiettivi individuali - Unione Regionale Emilia Romagna Dicembre 2023
1.Bellei Stefano (18575)

Segretario Generale

| Titolazione obiettivo | Obiettivo | Peso Indicatore | Indicatore | Descrizione | Algoritmo | Valore misure | Consumivo | Target | Grado raggiungimento | Validazione | Peso obiettivo individuale | |
|-----------------------|--|-----------------|------------|---|---|------------------------|------------|------------------|----------------------|-------------|----------------------------|--------|
| OS | a1.1 - Compliance normativa | | | Misura la capacità dell'Unione di realizzare le iniziative volte a prevenire il rischio di corruzione, così come valutato all'osito della relativa contestualizzazione e ponderazione | N. misure realizzate nell'anno tra quelle individuate nell'ambito del trattamento del rischio / N. misure generali e specifiche individuate nell'anno nell'ambito del trattamento del rischio | 22 N. / 23 N. 95,65 % | >= 90,00 % | 100,00% | 100,00% | ● | 25,00% | |
| | A1.2 - Livello di realizzazione misure pianificate per la prevenzione della corruzione | 50,00% | | Misura il grado di completezza, aggiornamento e apertura dei dati pubblicati come da indicazioni dei responsabili della trasmissione dei dati | N. sottosezioni del sito Amministrazione trasparente di Unioncamere Emilia-Romagna aggiornate come da disposizioni normative / N. sottosezioni del sito Amministrazione trasparente, per come individuate nel PTPC | 66 N. / 66 N. 100,00 % | >= 90,00 % | 100,00% | 100,00% | ● | | |
| OP | a1.2.1 - Rispetto degli obblighi di pubblicazione dei dati in Amministrazione trasparente | 50,00% | | Misura la volontà cameralistica di adattare, revisionando quello attualmente vigente, il Codice di Comportamento, con parere vincolante positivo dall'OLV, entro 3 mesi dalla approvazione del decreto di modifica del DPR 62/2016. L'obiettivo si intende confermato nell'anno corrente qualora il Decreto di modifica venga approvato entro il 10/09/2023 | Rivedere Codice di Comportamento, con parere vincolante positivo dall'OLV, entro 3 mesi dalla approvazione del decreto di modifica | 26-09-2023 | 26-09-2023 | Entro 29-09-2023 | 100,00% | 100,00% | ● | 25,00% |
| Op | a2.1 - Consolidare il sistema delle relazioni utili al perseguitamento della finalità proprie dell'Unione e del sistema camerale regionale | 100,00% | | Convenzioni in essere (sottoscritte e rimanete, vigenti nell'arco dell'anno) con la Regione ER, l'Assemblea legislativa e altri soggetti istituzionali e privati, utili al perseguitamento della finalità proprie dell'Unione e del sistema camerale regionale | Convenzioni in essere con la Regione ER, l'Assemblea legislativa e altri soggetti istituzionali e privati, utili al perseguitamento della finalità proprie dell'Unione e del sistema camerale regionale. Misura l'ampiezza delle relazioni intratteggiute per il perseguitamento della finalità proprie dell'Unione e del sistema camerale regionale. | 34 N. | 34 N. | >= 25 N. | 100,00% | 100,00% | ● | 25,00% |
| EXTRA | a2.1.1 - Approvazione regolamenti per il reclutamento e per lo sviluppo del personale | 100,00% | | Approvazione regolamenti per il reclutamento e per lo sviluppo del personale | Approvazione regolamenti per il reclutamento e per lo sviluppo del personale | 20-07-2023 | 20-07-2023 | Entro 30-09-2023 | 100,00% | 100,00% | ● | 25,00% |



*UNIONE CAMERE
EMILIA-ROMAGNA
il presente documento non ha valore legale*

Allegato 3

| SEGRETARIO GENERALE | | | | | | | | |
|--|-------------------|-------------|----------|-------|-------------|--------|------------|-----------------------|
| SOP1 - Leadership | Molto al di sotto | Al di sotto | In linea | Buono | Al di sopra | Ottimo | Eccellente | Punteggio conseguente |
| Stimola le persone, attivando motivazione e voglia di fare e valorizzandone l'apporto profuso in un'ottica di empowerment | | | | | | | X | |
| Esercita in modo consapevole e responsabile l'autorità connessa al proprio ruolo | | | | | | | X | |
| Fornisce attraverso il proprio comportamento un esempio professionale da seguire | | | | | | | X | |
| SDP2 - Innovatività | Molto al di sotto | Al di sotto | In linea | Buono | Al di sopra | Ottimo | Eccellente | Punteggio conseguente |
| E' aperto ed adotta soluzioni innovative in ogni settore dell'organizzazione (es., tecnologie, servizi e processi...) | | | | | | | | |
| Dimostra forte interesse per le occasioni di formazione e lo scambio di esperienze | | | | | | | X | |
| Selezione, rende trasmissibili e disponibili le migliori soluzioni individuate per accrescere l'efficacia e l'efficienza dei servizi | | | | | | | X | |
| SD3 - Capacità relazionali e di networking | Molto al di sotto | Al di sotto | In linea | Buono | Al di sopra | Ottimo | Eccellente | Punteggio conseguente |
| E' capace di stimolare e sviluppare la partecipazione, il coinvolgimento, l'integrazione fra le Strutture dell'Organizzazione | | | | | | | X | |
| 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 | | | | | | | X | |
| E' in grado di cogliere legami e relazioni del contesto in cui opera avendo consapevolezza delle esigenze dell'ambiente esterno | | | | | | | X | |

*UNIONCAMERE
EMILIA-ROMAGNA*

il presente documento non ha valore legale

Giulio

| S4 - Capacità direzionale | Molto al di sotto | Al di sotto | In linea | Buono | Al di sopra | Ottimo | Eccellente | Punteggio conseguente |
|--|-------------------|-------------|----------|-------|-------------|--------|------------|-----------------------|
| Valuta scelte e opportunità in un'ottica di lungo periodo, elaborando previsioni, probabili andamenti e possibili evoluzioni | | | | | | | X | |
| 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 | | | | | | | X | |
| 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 | | | | | | | X | |
| S5 - Trasparenza e prevenzione della corruzione | Molto al di sotto | Al di sotto | In linea | Buono | Al di sopra | Ottimo | Eccellente | Punteggio conseguente |
| Interpreta il ruolo di Responsabile Anticorruzione e Trasparenza promuovendo la cultura della legalità e la sensibilizzazione in materia a tutti i livelli dell'organizzazione | | | | | | | X | |
| Promuove forme di collaborazione e coordinamento con gli altri Organismi di monitoraggio e compliance (OIV, Revisori...) al fine di ottimizzare, in ottica sistematica, l'intero sistema di controlli previsti per l'amministrazione | | | | | | | X | |
| Valorizza le misure anticorruzione e trasparenza nell'organizzazione della struttura, delle attività e delle responsabilità condivise | | | | | | X | | |

SEGRETARIO GENERALE

TOTALE PUNTEGGIO VALUTAZIONE CONSEGUITO

/20

