



**Camera di Commercio  
Roma**



**AGRO CAMERA  
Azienda Speciale**

**PIANO PER LA DEFINIZIONE E LA VALUTAZIONE  
DEGLI OBIETTIVI (performance) DELL'AZIENDA  
SPECIALE**

**Agro Camera  
2019**



## **1. GLI OBIETTIVI DELL'ATTIVITA' E LA METODOLOGIA DI LAVORO**

Alla luce della missione assegnatale e dell'evoluzione dello scenario del settore, Agro Camera individua come principale scopo della sua attività la funzione di servizio alle imprese del settore agro-alimentare. Da questo impegno, discendono gli obiettivi delle specifiche azioni che sono individuate ed aggiornate nel Piano annuale dell'attività, che per il 2019 sono di seguito riepilogate:

- a) la migliore conoscenza dello scenario e dei mercati sostanziata dalla funzione di gestione della Borsa merci di Roma
- b) la creazione e la gestione di servizi per il mercato
- c) il miglioramento della qualità dei prodotti
- d) la tipicizzazione della gamma
- e) l'innovazione nella tecnica di produzione e nei processi gestionali
- f) la ricerca di nuove aree di mercato, coerenti con l'evoluzione della domanda
- g) il supporto alla diversificazione
- h) l'erogazione di servizi al sistema istituzionale per la crescita del settore
- i) la crescita e l'efficienza dei sistemi di garanzia

Come detto gli obiettivi sono tradotti in progetti, a loro volta dettagliati in azioni. A questi, nel corso dell'anno, si possono integrare ulteriori attività di servizio derivanti da incarichi esterni.

Per l'anno 2019 le attività dell'Azienda Speciale sono descritte nell'allegato n. 1 del presente documento.

La dotazione organica a regime per la realizzazione delle attività si compone di n. 9 unità, di cui una con orario part-time. A marzo del 2018 infatti il Direttore Generale ha terminato il proprio periodo di congedo rientrando in servizio e sempre nel corso del 2018 la Dott.ssa Murtas - precedentemente assente per maternità - ha deciso di dimettersi.

Con la deliberazione n. 121 dell'11 luglio 2016 la Camera di Commercio ha stabilito che la valutazione della performance dell'Azienda compiuta dall'Organo di Amministrazione debba essere preceduta da una analisi e validazione del relativo processo di gestione da parte dell'OIV della stessa Camera, ponendo questa come condizione necessaria per l'erogazione delle premialità.

Con successivo provvedimento, la deliberazione n. 217 del 28/11/2016, la Giunta ha inoltre precisato che l'azione di monitoraggio dell'OIV debba estrinsecarsi fin dalla assegnazione degli obiettivi al personale e che tale fase debba concludersi entro il mese di febbraio di ciascun anno. Il presente documento contiene quindi i criteri e le metodiche per la valutazione della performance aziendale (nonché dei singoli dipendenti) per il 2019.

Ferma restando l'articolazione per livelli contrattuali con conseguente relativa tipologia di responsabilità individuale, nel piano viene confermata la condivisione con l'intera struttura aziendale - verificata ed aggiornata in occasione di periodiche riunioni - di obiettivi, azioni e del livello di conseguimento dei risultati attesi così da favorire da un lato l'azione di monitoraggio esterna da parte dell'OIV dall'altra il massimo flusso informativo interno e la possibilità di un interscambio e di un supporto vicendevole del personale sia tra i funzionari di primo livello cui è assegnata la funzione di produzione e coordinamento operativo, che tra le figure di secondo e terzo livello con funzioni di supporto.

Tale approccio metodologico in aggiunta alle specifiche attività assegnate a ciascun dipendente (modulo A), favorisce la disponibilità e l'aiuto reciproci - elementi questi valutati anche in sede di analisi dell'attitudine e del comportamento di ciascuno - garantendo così una risposta maggiormente tempestiva ed efficace alle scadenze progettuali.

Anche per il 2019 è stata confermata la percentuale in riduzione in funzione delle assenze che viene calcolata come segue (naturalmente fatti salvi gli istituti contrattuali e di legge):

- tasso di assenza fino al 3% (220 gg /annui): nessuna percentuale applicata
- tasso di assenza superiore al 3% e fino al 12% (da 200 a 220 gg /annui): -10%
- tasso di assenza oltre il 12% (meno di 200 gg /annui): -20%

Il tasso di assenza è calcolato considerando come dato base 227 giorni, pari al totale delle giornate lavorative (260 gg) da cui sono state sottratte le ferie (22 gg) e i ROL/festività sopresse (11 gg).

In aggiunta alla percentuale di raggiungimento degli obiettivi condivisi di natura generale (50%) la valutazione della performance individuale, accogliendo i suggerimenti emersi dal costante confronto con l'OIV, ha un peso complessivo del 50% ed è ancorata ad obiettivi specifici per il 25% e ad una valutazione di merito sulla base di elementi comportamentali e di valutazione delle competenze ed attitudini effettuata dal Direttore e dal Presidente per il restante peso del 25%, con l'attribuzione di un punteggio da 1 ad 5 per ciascun parametro.

E' stata inoltre prevista per ciascun obiettivo, sia generale che individuale, una gradualità di risultato ricompresa tra un livello atteso (80%) ed uno di eccellenza (100%) così calcolata:

$$X = 80 + 20 \times (V_a - V_r) / (V_a - V_{max})$$

con **V<sub>a</sub>** pari al **valore atteso**, **V<sub>r</sub>** al **valore raggiunto** e **V<sub>max</sub>** al **valore di eccellenza**.

Per il parametro di eccellenza è stato previsto un indicatore di "performance" particolarmente sfidante per rendere ancora più tangibile la concreta attuazione della filosofia aziendale: "lavoriamo per l'eccellenza" coinvolgendo il personale tutto (per livelli di competenza) in un percorso di costante miglioramento e quindi stimolato per ogni risultato raggiunto, a tentare di ottenere un obiettivo ancora più ambizioso.

La percentuale di raggiungimento della performance complessiva viene pertanto calcolata come media ponderata della percentuale di raggiungimento degli obiettivi aziendali, degli obiettivi individuali e della performance individuale:

**performance** =  $az_1 \times pesoaz_1 + az_2 \times pesoaz_2 + az_3 \times pesoaz_3 + az_4 \times pesoaz_4 + ind_1 \times pesoind_1 + ind_2 \times pesoind_2 + perfind \times pesoperfind$

dove

- $az_1, az_2, az_3, az_4$  sono le percentuali di raggiungimento degli obiettivi aziendali
- $ind_1, ind_2$  sono le percentuali di raggiungimento degli obiettivi individuali
- $perfind$  è la percentuale della performance individuale
- $pesoaz_1, pesoaz_2, pesoaz_3, pesoaz_4$  sono i pesi degli obiettivi aziendali
- $pesoind_1, pesoind_2$  sono i pesi degli obiettivi individuali
- $pesoperfind$  è il peso della valutazione della performance individuale

## **2.OBIETTIVI E PRINCIPI DELLA INCENTIVAZIONE**

### **Le figure di utenti di Agro Camera**

La missione di Agro Camera si esplica attraverso l'offerta di servizi alle imprese e agli Enti, in particolare del sistema amministrativo locale, interessati allo sviluppo agricolo, rurale ed alimentare.

Tutti i dipendenti dell'Azienda, e per loro tramite i collaboratori, sono chiamati a condividerne e a diffonderne i contenuti.

Per l'attuazione della sua missione Agro Camera mira a mantenere e a sviluppare un pieno rapporto di fiducia con tutti gli interlocutori aziendali, gli amministratori, la direzione, i dipendenti, gli utenti, i fornitori ed i partners.

### **L'Etica nel lavoro**

L'Azienda Speciale cura con particolare attenzione i valori etici del proprio lavoro e si adopera perché questi caratterizzino la propria attività. Un alto livello di reputazione dell'Azienda è considerato indispensabile per ottenere alti livelli di efficienza del proprio operato

### **Lo stile Aziendale**

Nell'organizzazione interna del lavoro Agro Camera si caratterizza per uno stile aziendale che fa leva su una costante condivisione delle informazioni e dei processi organizzativi, valorizzando il confronto anche in occasione di periodiche riunioni con tutto il personale e per quanto possibile limitando l'esercizio eccessivo dell'autorità.

Nell'approccio con gli utenti dei servizi (consumatori ed imprese) e stakeholders tutti i dipendenti sono tenuti ad un comportamento attento alle esigenze, trasparente e corretto aderente allo stile aziendale ed al codice di comportamento in uso.

**I principi aziendali  
per il riconoscimento  
della qualità delle  
risorse umane**

L'Azienda ai fini di assicurare la qualità del lavoro considera con particolare favore:

- la capacità di ascolto delle esigenze degli utenti così come la capacità di comunicare loro le opportunità di servizio offerte dall'Azienda
- un comportamento proattivo e propositivo
- l'accuratezza del lavoro, la puntualità, il rispetto degli orari
- la prontezza, la celerità nei tempi di risposta, l'autonomia e l'elasticità nell'organizzazione del proprio lavoro e la disponibilità a rispondere alle esigenze aziendali anche al di fuori dei compiti strettamente assegnati
- lo spirito di squadra, lo scambio adeguato di informazioni, il supporto offerto ai colleghi in situazioni di necessità, il contributo fattivo offerto per il miglioramento della performance collettiva dell'Azienda
- la creatività, la capacità di analisi, la capacità di individuare, a livello delle differenti funzioni, nodi organizzativi e di suggerire soluzioni adeguate
- la volontà di progredire nella professionalità e nell'acquisizione di abilità professionali, la ricerca continua di miglioramento delle proprie prestazioni e la cura del proprio ambiente di lavoro e dell'attrezzatura affidata.

### **3.MODALITA' E CRITERI DI VALUTAZIONE DEL LAVORO**

#### **La programmazione del lavoro**

L'Azienda attua con cadenza annuale un Programma di Attività approvato dall'OdA e dalla Camera di Commercio di Roma contestualmente al bilancio preventivo.

I contenuti del programma di attività assieme ad un calendario di massima della programmazione delle attività stesse sono portati a conoscenza di tutto il personale dipendente all'inizio dell'anno. Il programma di attività è articolato in progetti e in relative azioni. Gli obiettivi attesi ed i parametri di valutazione per la positiva riuscita di ogni iniziativa/progetto sono oggetto di condivisione in occasione di periodiche riunioni con tutto il personale. L'approvazione del presente sistema con gli obiettivi di ciascuno completa il prescritto iter formale entro il mese di febbraio di ciascun anno.

Ai progetti inizialmente previsti possono integrarsi ulteriori attività connesse ad incarichi successivamente ricevuti, anch'essi formano oggetto di divulgazione al personale e di successiva assegnazione.

#### **L'assegnazione degli obiettivi alla Direzione**

Al Direttore Generale sono affidati annualmente dal Presidente con apposita nota degli obiettivi generali e di carattere individuale. Al Direttore Generale Vicario parimenti con apposita nota sono assegnati obiettivi individuali propri in funzione del coordinamento dei settori di attività e delle risorse umane assegnate.

#### **La misurazione del grado di realizzazione delle attività**

I progetti e le azioni si intendono realizzati in modo adeguato dall'Azienda al momento del loro completamento. La valutazione è quindi condotta in base agli output stabiliti nella scheda progetto/nel contratto di affidamento nel caso di attività da terzi.

Eventuali modifiche agli output dei progetti, così come alle modalità di realizzazione possono essere attuate in corso d'opera in base a considerazioni di opportunità. In questo caso sono oggetto di una successiva riassegnazione di compiti.

#### **La valutazione del raggiungimento degli obiettivi collettivi aziendali**

La valutazione della performance investe in via preliminare il livello collettivo e successivamente il livello individuale.

Per la valutazione collettiva la base informativa per la valutazione dei risultati, anche in base agli indicatori di realizzazione individuati, è predisposta dalla Direzione ed è riportata in un apposito prospetto condiviso con l'OdA a seguito dell'approvazione del bilancio consuntivo.

La valutazione della performance aziendale è compiuta dall'OdA dell'Azienda sulla base della relazione sulle attività



svolte.

Nella valutazione si tiene conto di alcuni parametri di carattere generale sia di natura quantitativa che qualitativa come ad esempio:

- il grado di realizzazione del programma di attività annuale, attraverso gli output e gli indicatori
- le eventuali attività integrative svolte in aggiunta al programma di attività
- il grado di soddisfazione degli utenti, misurati con sistemi di analisi della *customer satisfaction*
- l'impegno complessivo delle risorse umane aziendali, valutandone il grado di professionalità e di rispondenza alle esigenze di servizio
- il contenimento dei costi di struttura
- l'impegno nel valorizzare in tutta la progettualità il ruolo e l'appartenenza al sistema camerale dell'azienda speciale con il coinvolgimento nelle iniziative di rilevanza esterna dei vertici camerali.

Ogni anno vengono individuate almeno due tipologie di obiettivo il cui raggiungimento nel valore atteso è condizione per l'erogazione dell'incentivo con una gradualità di risultato ricompresa tra un livello atteso (80%) ed uno di eccellenza (100%). Il peso di tali obiettivi per il 2019, è pari - sia per il personale che per il Direttore Generale e il Direttore Generale Vicario - al 50% del valore attribuito al sistema di valutazione per l'anno di riferimento.

Vengono poi assegnati a ciascun dipendente due obiettivi di natura individuale il cui peso complessivo è pari al 25% del valore. Un ulteriore 25% è il risultato di una valutazione di merito effettuata dal Direttore e dal Presidente sulla base dei parametri indicati nella sezione dedicata (modulo B).

In base alla deliberazione n.217 del 28/11/2016 adottata dalla Giunta camerale l'assegnazione degli obiettivi al personale e la valutazione del grado di conseguimento dei relativi risultati deve essere oggetto di una analisi e verifica da parte dell'OIV della stessa Camera di Commercio che fornirà così un supporto all'OdA anteriormente all'adozione degli atti di propria competenza. Una analisi e valutazione del processo di gestione della performance aziendale è compiuta dall'OIV ed è condizione necessaria per l'erogazione delle premialità fin dalla fase di assegnazione degli obiettivi al personale, attività questa che deve concludersi entro il mese di febbraio di ciascun anno. Ciò ferme restando le prerogative previste dal Regolamento di organizzazione aziendale e richiamate in premessa nella citata deliberazione

camerale per l'OdA, il Presidente e la Direzione in termini di predisposizione del presente piano, di definizione degli obiettivi sia del Direttore Generale che del Direttore Generale Vicario e del restante personale e di analisi dei risultati sulla base del bilancio d'esercizio dell'Azienda, alla luce della relazione delle attività svolte.

### **La valutazione del raggiungimento degli obiettivi individuali**

La valutazione del raggiungimento degli obiettivi individuali è condotta in funzione del grado di responsabilità e di competenze di ciascuna risorsa, prevedendo un livello direzionale (Direttore e Direttore Vicario) uno di responsabile (di progetto/ amministrativo) e di assistente / addetto.

### **Obiettivi del Direttore Generale**

La valutazione del raggiungimento degli obiettivi del Direttore Generale assegnati dal Presidente e dall'OdA e comunicati con apposita nota entro il mese di febbraio di ciascun anno, tiene conto per l'anno 2019 del conseguimento degli obiettivi di carattere generale (peso 50%) e di quelli di natura individuale (peso 10%), nonché della valutazione delle competenze professionali e manageriali (peso 40%), secondo i dettagli contenuti nella citata comunicazione.

La valutazione delle competenze professionali e manageriali viene fatta sulla base dei seguenti criteri:

- 1) Capacità di leadership (1 - 5 punti)
- 2) Capacità di interagire in modo costruttivo con le altre funzioni del sistema camerale, garantendo la massima visibilità all'Ente camerale ed ai suoi vertici istituzionali (1 - 5 punti)
- 3) Capacità di monitorare i programmi (1 - 5 punti)
- 4) Flessibilità e capacità di gestire le straordinarietà (1 - 5 punti)
- 5) Capacità di differenziazione del proprio giudizio sul personale dipendente (1 - 5 punti)
- 6) Capacità di gestire le risorse (1 - 5 punti)
- 7) Capacità di innovare (1 - 5 punti)

### **Obiettivi del Direttore Generale Vicario**

La valutazione del raggiungimento degli obiettivi del Direttore Generale Vicario assegnati dal Presidente e dall'OdA e comunicati con apposita nota entro il mese di febbraio di ciascun anno, tiene conto per l'anno 2019 del conseguimento degli obiettivi di carattere generale (peso 50%) e di quelli di natura individuale (peso 20%), nonché della valutazione delle competenze professionali e manageriali (peso 30%), secondo i dettagli contenuti nella citata comunicazione.

La valutazione delle competenze professionali e manageriali viene fatta sulla base dei seguenti criteri:

- 1) Capacità di leadership (1 - 5 punti)
- 2) Capacità di interagire in modo costruttivo con le altre

funzioni del sistema camerale, garantendo la massima visibilità all'Ente camerale ed ai suoi vertici istituzionali (1 - 5 punti)

- 3) Capacità di monitorare i programmi (1 - 5 punti)
- 4) Flessibilità e capacità di gestire le straordinarietà (1 - 5 punti)
- 5) Capacità di differenziazione del proprio giudizio sul personale dipendente (1 - 5 punti)
- 6) Capacità di gestire le risorse (1 - 5 punti)
- 7) Capacità di innovare (1 - 5 punti)

**Obiettivi e performance dei funzionari Responsabili di Progetto e del Responsabile amministrativo, degli Assistenti di Progetto e degli Addetti alla Segreteria**

La valutazione del raggiungimento degli obiettivi assegnati dalla Direzione ai Responsabili di Progetto, al Responsabile Amministrativo nonché agli Assistenti di progetto ed agli addetti di segreteria è a cura della Direzione ed avviene in funzione:

- del raggiungimento degli obiettivi collettivi aziendali (peso 50%)

- del conseguimento di un ulteriore 50% suddiviso tra il raggiungimento degli obiettivi individuali a cui è destinata la quota del 25% del valore attribuito al sistema di valutazione per l'anno di riferimento, nonché del giudizio attribuito dalla Direzione e dal Presidente per l'aderenza ai principi dello stile aziendale nel comportamento (peso 25%). La misurazione è tradotta in un ulteriore punteggio espresso da 5 a 25 così suddiviso:

- a. professionalità, competenza, abilità, elasticità (1 - 5 punti)
- b. puntualità nel rispetto degli impegni, accuratezza, affidabilità (1 - 5 punti)
- c. disponibilità, elasticità nell'assolvere compiti diversi e nell'adattamento al lavoro (1 - 5 punti)
- d. creatività, capacità di problem solving (1 - 5 punti)
- e. spirito di squadra, disponibilità a collaborare (1 - 5 punti).

**Modalità di concessione dell'incentivazione**

L'importo dell'incentivazione è stabilito dall'OdA dell'Azienda con cadenza annuale mentre la distribuzione avviene nell'anno successivo a quello di riferimento a seguito di verifica dell'attuazione del sistema della performance. La valutazione del grado di conseguimento dei risultati raggiunti, come previsto dalla richiamata delibera di Giunta n. 217 del 28 novembre 2016, deve essere preceduta da un'analisi e verifica da parte dell'OIV della CCIAA di Roma, il quale fornisce in tal modo un supporto all'Organo di Amministrazione dell'Azienda.

Tale attività di analisi e verifica da parte dell'OIV, che per quanto riguarda il Direttore Generale per completezza dovrà comprendere anche l'accertamento dei comportamenti e delle capacità manageriali dimostrati nel perseguire gli obiettivi assegnati, avverrà sentiti il Presidente della Camera di Commercio di Roma, il Segretario Generale

della Camera di Commercio di Roma e il Presidente dell'Azienda Speciale.

Per il Direttore Generale è prevista dal 2005 una speciale variabile della retribuzione annua lorda stabilita con deliberazione, e collegata sia al raggiungimento degli obiettivi di carattere generale che di tipo individuale assegnati ogni anno. Al Vice Direttore è stato riconosciuto dal 2008 con deliberazione un incentivo in funzione del raggiungimento degli obiettivi generali da parte dell'Azienda ed in particolare delle aree di attività affidate.

Per la parte restante del personale, l'importo è definito in modo collettivo, dall'OdA dell'Azienda. L'importo collettivo è distribuito sulla base delle specifiche di cui al foglio di calcolo allegato che rende attuativi i principi esposti nel presente Piano.

**TABELLA RIEPILOGATIVA PIANO PERFORMANCE 2019**

<b>PERSONALE</b>	<b>50% Obiettivi aziendali</b> <i>Obiettivo 1 peso 25%</i> <i>Obiettivo 2 peso 10%</i> <i>Obiettivo 3 peso 10%</i> <i>Obiettivo 4 peso 5%</i>
	<b>25% Obiettivi individuali</b> <i>Obiettivo 1 peso 15%</i> <i>Obiettivo 2 peso 10%</i>
	<b>25% Valutazione performance individuale</b>
<b>DIRETTORE GENERALE</b>	<b>50% Obiettivi aziendali</b> <i>Obiettivo 1 peso 25%</i> <i>Obiettivo 2 peso 10%</i> <i>Obiettivo 3 peso 10%</i> <i>Obiettivo 4 peso 5%</i>
	<b>10% Obiettivi individuali</b> <i>Obiettivo 1 peso 5%</i> <i>Obiettivo 2 peso 5%</i>
	<b>40% Valutazione delle competenze professionali e manageriali</b>
<b>DIRETTORE GENERALE VICARIO</b>	<b>50% Obiettivi aziendali</b> <i>Obiettivo 1 peso 25%</i> <i>Obiettivo 2 peso 10%</i> <i>Obiettivo 3 peso 10%</i> <i>Obiettivo 4 peso 5%</i>
	<b>20% Obiettivi individuali</b> <i>Obiettivo 1 peso 10%</i> <i>Obiettivo 2 peso 10%</i>
	<b>30% Valutazione delle competenze professionali e manageriali</b>
<b>SOGLIA DI ACCESSO ALL'INCENTIVO</b>	<p>Per obiettivi aziendali e individuali raggiungimento valore atteso (80%).</p> <p>Incentivo erogato in percentuale minore per assenze superiori al 3% (con due diverse fasce di riduzione).</p>



**SCHEDA INDIVIDUALE ASSEGNAZIONE OBIETTIVI  
E VALUTAZIONE PERFORMANCE  
(Moduli A e B)**

SCHEDA ASSEGNAZIONE OBIETTIVI INDIVIDUALI  
ANNO DI RIFERIMENTO: **2019**

NOME E COGNOME: .....  
LIVELLO: .....  
IN SERVIZIO DAL: .....

Il sottoscritto ha preso visione dell'estratto del documento "PIANO PER LA DEFINIZIONE E LA VALUTAZIONE DEGLI OBIETTIVI (performance) DELL'AZIENDA SPECIALE" per l'anno di riferimento ed è consapevole che i contenuti dello stesso in funzione dei sotto riportati obiettivi ed indicatori va letto alla luce del programma di attività per l'anno stesso e dei verbali delle riunioni periodiche del personale per il monitoraggio costante della performance collettiva ed individuale.

DATA

FIRMA

.....

.....

OBIETTIVI INDIVIDUALI ED ELEMENTI DI VALUTAZIONE

CODICE da programma attività	AZIONI	RUOLO (1)	OBIETTIVI (2)	INDICATORI

(1): RP = responsabile progetto, AP = assistente progetto, AS = addetto segreteria, RA= responsabile amministrativo

(2): allegato programma di attività dell'anno di riferimento



Eventuali osservazioni e valutazioni sugli obiettivi assegnati:

.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....

**IL DIPENDENTE**

DATA .....

FIRMA .....

SCHEDA VALUTAZIONE DEGLI OBIETTIVI INDIVIDUALI

ANNO DI RIFERIMENTO: **2019**

VALUTAZIONE DEL GRADO DI RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI INDIVIDUALI AFFIDATI  
(PESO 25%)

CODICE da programma attività	AZIONI	OBIETTIVI	INDICATORI	GRADO DI RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI (assoluto e %)

VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE (PESO 25%)

A. PROFESSIONALITA' – AUTONOMIA (1-5)	
B. PUNTUALITA' – AFFIDABILITA' (1-5)	
C. DISPONIBILITA' (1-5)	
D. PROBLEM-SOLVING (1-5)	
E. COLLABORATIVITA', SPIRITO DI SQUADRA (1-5)	
TOTALE A- E	
<i>% raggiungimento performance individuale</i>	

RIEPILOGO COMPLESSIVO

% DI RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVO AZIENDALE 1 (PESO 25%)	
% DI RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVO AZIENDALE 2 (PESO 10%)	
% DI RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVO AZIENDALE 3 (PESO 10%)	
% DI RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVO AZIENDALE 4 (PESO 5%)	
% DI RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVO INDIVIDUALE 1 (PESO 15%)	
% DI RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVO INDIVIDUALE 2 (PESO 10%)	
% DI RAGGIUNGIMENTO PERFORMANCE INDIVIDUALE (PESO 25%)	
<b>% DI RAGGIUNGIMENTO COMPLESSIVA</b>	

IL DIPENDENTE

DATA .....

FIRMA .....

**SCHEDA OBIETTIVI DIRETTORE GENERALE**  
**ANNO DI RIFERIMENTO: 2019**

**OBIETTIVI DI NATURA GENERALE (PESO 50%)**

OBIETTIVI	INDICATORI
<p>1. Livello medio generale di soddisfazione delle attività somministrate secondo i modelli di analisi Customer Satisfaction a partners istituzionali e stakeholders (escluse associazioni di categoria) scala da 1 a 5</p> <p>PESO: 25%</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Atteso: <math>\geq 4,5</math> (scala 1-5)</li> <li>• Eccellenza: = 5,0 (scala 1-5)</li> </ul>
<p>2. Incrementare il numero di appuntamenti/eventi direttamente realizzati o curati da Agro Camera su mandato (dato 2018: 101)</p> <p>PESO 10%</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Atteso: + 5% appuntamenti/eventi</li> <li>• Eccellenza: + 10% appuntamenti/eventi</li> </ul>
<p>3. Garantire il sostegno alla innovazione di processo e di prodotto aumentando il numero di imprese coinvolte (dato 2018: 628 imprese)</p> <p>PESO 10%</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Atteso: 660 imprese beneficiarie</li> <li>• Eccellenza: 690 imprese beneficiarie</li> </ul>
<p>4. Realizzare una azione di diffusione dei contenuti della riforma della PAC attraverso uno specifico strumento informativo e la realizzazione di uno o più seminari per tecnici ed imprese (utenti raggiunti attraverso mail con interazione e presenza registrata con foglio firme)</p> <p>PESO 5%</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Atteso: 300 utenti raggiunti dalle azioni informative/eventi</li> <li>• Eccellenza: 400 utenti</li> </ul>

#### OBIETTIVI INDIVIDUALI (PESO 10%)

<p>1. Programma di incontri in forma di seminario tecnico con operatori e stakeholder (Imprese leader nei comparti, Tecnici di settore, Esperti del mondo della ricerca e della formazione, Operatori del mondo dell'informazione e della divulgazione) per verificare le esigenze del settore agroalimentare della provincia di Roma con produzione di un report complessivo con individuazione di linee di sviluppo condivise</p> <p>PESO 5 %</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Atteso: 4 incontri</li> <li>• Eccellenza: 8 incontri</li> </ul>
<p>2. Incremento della voce "Proventi da servizi" rispetto al Consuntivo 2018 (€ 543.173)</p> <p>PESO 5 %</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Atteso: + 5%</li> <li>• Eccellenza: + 8%</li> </ul>

#### VALUTAZIONE DELLE COMPETENZE PROFESSIONALI E MANAGERIALI (PESO 40%)

1) Capacità di leadership	Punteggio 1 - 5
2) Capacità di interagire in modo costruttivo con le altre funzioni del sistema camerale, garantendo la massima visibilità all'Ente camerale ed ai suoi vertici istituzionali	Punteggio 1 - 5
3) Capacità di innovare, disponibilità al cambiamento	Punteggio 1 - 5
4) Capacità di progettare e di gestire le risorse	Punteggio 1 - 5
5) Capacità di monitorare i programmi	Punteggio 1 - 5
6) Grado di differenziazione dei giudizi	Punteggio 1 - 5
7) Flessibilità e capacità di gestire le straordinarietà	Punteggio 1 - 5

**SCHEDA OBIETTIVI DIRETTORE GENERALE VICARIO**  
**ANNO DI RIFERIMENTO: 2019**

**OBIETTIVI DI NATURA GENERALE (PESO 50%)**

OBIETTIVI	INDICATORI
<p>1. Livello medio generale di soddisfazione delle attività somministrate secondo i modelli di analisi Customer Satisfaction a partners istituzionali e stakeholders (escluse associazioni di categoria) scala da 1 a 5</p> <p>PESO: 25%</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Atteso: <math>\geq 4,5</math> (scala 1-5)</li> <li>• Eccellenza: = 5,0 (scala 1-5)</li> </ul>
<p>2. Incrementare il numero di appuntamenti/eventi direttamente realizzati o curati da Agro Camera su mandato (dato 2018: 101)</p> <p>PESO 10%</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Atteso: + 5% appuntamenti/eventi</li> <li>• Eccellenza: + 10% appuntamenti/eventi</li> </ul>
<p>3. Garantire il sostegno alla innovazione di processo e di prodotto aumentando il numero di imprese coinvolte (dato 2018: 628 imprese)</p> <p>PESO 10%</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Atteso: 660 imprese beneficiarie</li> <li>• Eccellenza: 690 imprese beneficiarie</li> </ul>
<p>4. Realizzare una azione di diffusione dei contenuti della riforma della PAC attraverso uno specifico strumento informativo e la realizzazione di uno o più seminari per tecnici ed imprese (utenti raggiunti attraverso mail con interazione e presenza registrata con foglio firme)</p> <p>PESO 5%</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Atteso: 300 utenti raggiunti dalle azioni informative/eventi</li> <li>• Eccellenza: 400 utenti</li> </ul>

### OBIETTIVI INDIVIDUALI (PESO 20%)

<p>1. Diffusione della cultura enogastronomica sia a livello generale che tra i giovani degli Istituti tecnico-professionali, attraverso la realizzazione di iniziative/eventi presso il CSTT e sedi diverse, promuovendo apposite sinergie con soggetti istituzionali e non.</p> <p>PESO 10 %</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Atteso: 6 iniziative/eventi</li> <li>• Eccellenza: 12 iniziative/eventi</li> </ul>
<p>2. Azione di approfondimento del quadro strategico della filiera cerealicola, con particolare riferimento al sistema normativo di riferimento (CUN) ed ai trend dei mercati e dei costi di produzione per verificare le esigenze di operatori e stakeholder (Borsa Merci) per l'ottimizzazione dei servizi della AS e nel contempo effettuare una azione di aggiornamento tecnico degli operatori e delle imprese coinvolti sui temi indicati. L'attività prevede la costruzione e la diffusione interattiva di un apposito scenario di settore</p> <p>PESO 10 %</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Atteso: 4 incontri</li> <li>• Eccellenza: 8 incontri</li> </ul>

### VALUTAZIONE DELLE COMPETENZE PROFESSIONALI E MANAGERIALI (PESO 30%)

<p>1) Capacità di leadership</p>	<p>Punteggio 1 - 5</p>
<p>2) Capacità di interagire in modo costruttivo con le altre funzioni del sistema camerale, garantendo la massima visibilità all'Ente camerale ed ai suoi vertici istituzionali</p>	<p>Punteggio 1 - 5</p>
<p>3) Capacità di innovare, disponibilità al cambiamento</p>	<p>Punteggio 1 - 5</p>
<p>4) Capacità di progettare e di gestire le risorse</p>	<p>Punteggio 1 - 5</p>
<p>5) Capacità di monitorare i programmi</p>	<p>Punteggio 1 - 5</p>
<p>6) Grado di differenziazione dei giudizi</p>	<p>Punteggio 1 - 5</p>
<p>7) Flessibilità e capacità di gestire le straordinarietà</p>	<p>Punteggio 1 - 5</p>

SCHEDA OBIETTIVI GENERALI

ANNO DI RIFERIMENTO: **2019**

OBIETTIVI	INDICATORI
<p>1. Livello medio generale di soddisfazione delle attività somministrate secondo i modelli di analisi Customer Satisfaction a partners istituzionali e stakeholders (escluse associazioni di categoria) scala da 1 a 5</p> <p>PESO: 25%</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Atteso: <math>\geq 4,5</math> (scala 1-5)</li> <li>• Eccellenza: = 5,0 (scala 1-5)</li> </ul>
<p>2. Incrementare il numero di appuntamenti/eventi direttamente realizzati o curati da Agro Camera su mandato (dato 2018: 101)</p> <p>PESO 10%</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Atteso: + 5% appuntamenti/eventi</li> <li>• Eccellenza: + 10% appuntamenti/eventi</li> </ul>
<p>3. Garantire il sostegno alla innovazione di processo e di prodotto aumentando il numero di imprese coinvolte (dato 2018: 628 imprese)</p> <p>PESO 10%</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Atteso: 660 imprese beneficiarie</li> <li>• Eccellenza: 690 imprese beneficiarie</li> </ul>
<p>4. Realizzare una azione di diffusione dei contenuti della riforma della PAC attraverso uno specifico strumento informativo e la realizzazione di un seminario per tecnici ed imprese</p> <p>PESO 5%</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Atteso: 300 utenti raggiunti dalle azioni informative/eventi</li> <li>• Eccellenza: 400 utenti</li> </ul>

SCHEDA riepilogativa OBIETTIVI INDIVIDUALI  
ANNO DI RIFERIMENTO: **2019**

CODICE da programma attività	AZIONI	OBIETTIVI (2)	INDICATORI
1	<b>BORSA MERCI</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aggiornamento tempestivo degli out put e delle informazioni riconducibili alle attività di Borsa Merci sia sul sito che negli altri strumenti collegati con individuazione delle singole azioni, allo scopo di definire una procedura per ogni intervento</li> </ul> <p>PESO 10%</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Atteso: 1 giorno</li> <li>• Eccellenza: 1 ora</li> </ul>
2	<b>CENTRO SERVIZI TIPICI E TRADIZIONALI</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ricognizione dello stato dell'arte sulla applicazione delle buone pratiche nutrizionali nell'età evolutiva ed elaborazione di contenuti per l'attività didattica del CSTT</li> </ul> <p>PESO 15%</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Atteso: 10 schede</li> <li>• Eccellenza: 20 schede</li> </ul>
2	<b>CENTRO SERVIZI TIPICI E TRADIZIONALI</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mappatura ragionata dei temi di interesse (parole chiave) e dei possibili fruitori delle attività del CSTT con particolare riferimento al mondo associativo, scolastico (scuole superiori e specialistiche nel settore agricolo, alimentare e turistico) finalizzata alla costruzione di percorsi tematizzati dedicati alle diverse figure-cliente</li> </ul> <p>PESO 10%</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Atteso: 100 items</li> <li>• Eccellenza: 150 items</li> </ul>



2	<b>CENTRO SERVIZI TIPICI E TRADIZIONALI</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Attività di divulgazione ed informazione sui sistemi di innovazione attraverso un programma di seminari per le imprese</li> </ul> <p>PESO 15%</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Atteso: 50 imprese partecipanti</li> <li>• Eccellenza: 70 imprese partecipanti</li> </ul>
2	<b>CENTRO SERVIZI TIPICI E TRADIZIONALI</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Predisposizione di appositi dossier per la divulgazione ragionata ed aggregata per temi attraverso web tra gli attori tecnici coinvolti, dei contenuti dell'azione innovativa di cui al precedente obiettivo</li> </ul> <p>PESO 10%</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Atteso: 5 dossier</li> <li>• Eccellenza: 10 dossier</li> </ul>
2	<b>CENTRO SERVIZI TIPICI E TRADIZIONALI – Innovazione agroalimentare e cantieri di miglioramento</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Realizzazione di schede sull'innovazione a valle dell'attività di divulgazione ed informazione per le imprese da realizzarsi in occasione di Maker Faire Rome 2019 da divulgare attraverso i siti di progetto</li> </ul> <p>PESO 15%</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Atteso: 20 schede sull'innovazione</li> <li>• Eccellenza: 30 schede sull'innovazione</li> </ul>
2	<b>CENTRO SERVIZI TIPICI E TRADIZIONALI – Innovazione agroalimentare e cantieri di miglioramento</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Collaborazione alla costruzione di uno scenario e di percorsi di valorizzazione della filiera florovivaistica regionale attraverso la realizzazione di incontri sulle principali tematiche di interesse con gli operatori</li> </ul> <p>PESO 10%</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Atteso: 20 nuove aziende raggiunte</li> <li>• Eccellenza: 30 nuove aziende raggiunte</li> </ul>
4	<b>SERVIZI PER LA CREAZIONE DI IMPRESA, LO SVILUPPO AGROALIMENTARE E TURISTICO</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Realizzazione di una banca dati normativa sul settore agrituristico sia a livello nazionale che regionale ed aggiornamento periodico dello strumento mediante</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Atteso: 3 report (cadenza quadrimestrale)</li> <li>• Eccellenza: 6 report (cadenza bimestrale)</li> </ul>

		<p>una costante azione di monitoraggio</p> <p>PESO 15%</p>	
4	<p><b>SERVIZI PER LA CREAZIONE DI IMPRESA, LO SVILUPPO AGROALIMENTARE E TURISTICO</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Collaborazione nella mappatura completa di tutte le risorse gastronomiche che possono attirare fenomeni turistici durevoli mediante la realizzazione di mappe tematiche degli attrattori enogastronomici da utilizzare nell'ambito delle proposte progettuali dell'Azienda</li> </ul> <p>PESO 15%</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Atteso: 15 mappe tematiche</li> <li>• Eccellenza: 25 mappe tematiche</li> </ul>
	<p><b>CCIAA ROMA - Il turismo esperienziale nell'agriturismo della campagna romana per le nuove start up</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Supporto alla redazione e diffusione di proposte legate al turismo esperienziale nelle aziende agrituristiche della campagna romana da veicolare attraverso i siti aziendali</li> </ul> <p>PESO 10%</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Atteso: 20 proposte</li> <li>• Eccellenza: 30 proposte</li> </ul>
	<p><b>SEGRETERIA</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cura della continuità dei servizi di fornitura e di manutenzione e tempestività nella risoluzione di problematiche afferenti la gestione dei servizi e delle utenze con individuazione delle singole azioni, allo scopo di definire una procedura per ogni intervento</li> </ul> <p>PESO 15%</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Atteso: 3 h</li> <li>• Eccellenza: 1 h</li> </ul>
	<p><b>SEGRETERIA</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Contribuire alla creazione di una banca dati a livello comunale dei possibili attori del turismo rurale della</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Atteso: 100 schede</li> <li>• Eccellenza: 200 schede</li> </ul>

		<p>provincia di Roma attraverso la redazione di schede dedicate</p> <p>PESO 10%</p>	
	<p><b>AMMINISTRAZIONE E CONTROLLO DI GESTIONE</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Garantire la corretta ed efficace gestione dell'Elenco di operatori economici per l'affidamento di lavori, forniture e servizi mediante verifiche a campione su mantenimento requisiti dei fornitori iscritti, selezionati a rotazione tra le diverse categorie merceologiche, escludendo i soggetti precedentemente verificati e/o su cui siano stati effettuati approfondimenti in sede di iscrizione (al 31.12.2018: 95 fornitori iscritti)</li> </ul> <p>PESO 15%</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Atteso: verifiche sul 15% dei fornitori iscritti nell'Elenco</li> <li>Eccellenza: verifiche sul 25% dei fornitori iscritti nell'Elenco</li> </ul>
	<p><b>AMMINISTRAZIONE E CONTROLLO DI GESTIONE</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Incremento del numero dei soggetti iscritti all'Albo fornitori aziendale (al 31.12.2018: 95 fornitori iscritti)</li> </ul> <p>PESO 10%</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Atteso: + 5% di soggetti iscritti</li> <li>Eccellenza: + 15% di soggetti iscritti</li> </ul>