



Camera di Commercio
Roma



AGRO CAMERA
Azienda Speciale

**PIANO PER LA DEFINIZIONE E LA
VALUTAZIONE DEGLI OBIETTIVI
(performance)
DELL'AZIENDA SPECIALE AGRO
CAMERA 2020**

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 2020 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) la sensibilizzazione, l'informazione e la formazione dei consumatori verso la comprensione delle caratteristiche e della qualità dei prodotti, collegati ai rispettivi territori, l'etichettatura ed i marchi.
- f) lo studio di sistemi di riduzione degli sprechi alimentari e la diffusione di una cultura dell'economia circolare e del riuso
- g) l'innovazione nella tecnica di produzione e nei processi gestionali delle imprese agroalimentari
- h) la ricerca di nuove aree di mercato, coerenti con l'evoluzione della domanda
- i) il supporto alla diversificazione delle attività agricole verso la multifunzionalità, i servizi alla persona, i servizi ambientali
- j) l'erogazione di servizi al sistema istituzionale per la crescita del settore
- k) 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 2020 le attività dell'Azienda Speciale sono descritte nel Programma di attività che figura allegato al presente documento.

Di seguito sono riepilogati alcuni dei temi di interesse attraverso le parole chiave scelte per la descrizione dell'impegno per l'anno in esame: Cultura, Clima, Innovazione

Cultura

L'azione dell'Azienda Speciale valorizza il patrimonio agroalimentare della campagna romana e dei territori limitrofi che vanta tradizioni millenarie, individuando contenuti e stili della comunicazione in funzione dei diversi target di destinazione del messaggio operando per la diffusione di una cultura d'insieme che faccia risaltare e comprendere l'importanza e l'ineluttabilità dell'interconnessione tra agricoltura e alimentazione, tra rispetto delle risorse e ambiente, tra uomo e sviluppo socioeconomico, tra esigenze locali e globalizzazione. Cibo,

cucina, cultura enogastronomica sono sempre più percepiti come strumenti di politica estera e di diplomazia economica. Come il paesaggio, l'architettura, la letteratura, il cinema o la moda sono un'espressione dei valori nazionali. Uno strumento di soft power, ma anche una leva potente collegata all'export di beni e servizi, non solo quelli legati direttamente alla tavola e al cibo.

Clima

Dobbiamo ormai abituarci a una realtà molto diversa da quella che abbiamo conosciuto negli anni passati, una realtà fatta di episodi sempre più estremi e sempre più imprevedibili: precipitazioni che si concentrano in pochi giorni l'anno, problemi continui di approvvigionamento di acqua per usi irrigui, costi energetici fuori controllo. Tutto questo porta a dover ripensare profondamente la nostra agricoltura in particolare per i cicli produttivi e per la gestione dell'acqua

Innovazione

L'agricoltura di precisione è uno strumento per realizzare economie, accrescere la sostenibilità, migliorare la qualità delle produzioni. Ma se i sistemi di precisione sono efficienti e già disponibili e distribuiti in fase commerciale, non bisogna dimenticare che quanto proposto sul mercato è spesso adatto ad imprese di grandi dimensioni, di livello europeo, e scarsamente applicabili a una maglia produttiva polverizzata come la nostra. È quindi necessario studiare la possibilità di applicare i sistemi innovativi, capaci di guidare le principali operazioni colturali - come semina, fertilizzazione, lotta fitosanitaria, calendari di raccolta, gestione della stalla e della fertilità animale - in modo semplice ed efficace, anche a livello collettivo, a comunità di piccole imprese che condividono le medesime esigenze. Un secondo campo di intervento dell'innovazione è certamente costituito dal miglioramento genetico e, più in generale, dell'applicazione della ricerca genetica all'agricoltura e alla zootecnia.

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 2020.

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 2020 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% (214 gg /annui): nessuna percentuale applicata
- tasso di assenza superiore al 3% e fino al 12% (da 194 a 214 gg /annui): -10%
- tasso di assenza oltre il 12% (meno di 194 gg /annui): -20%

Il tasso di assenza è calcolato considerando come dato base 221 giorni, pari al totale delle giornate lavorative (254 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. È 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_a** pari al **valore atteso**, **V_r** al **valore raggiunto** e **V_{max}** 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 = $az_1 \times peso_{az_1} + az_2 \times peso_{az_2} + az_3 \times peso_{az_3} + az_4 \times peso_{az_4} + ind_1 \times peso_{ind_1} + ind_2 \times peso_{ind_2} + perf_{ind} \times peso_{perf_{ind}}$

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 2020, 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 2020 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 2020 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 2020

PERSONALE	50% Obiettivi aziendali <i>Obiettivo 1 peso 20%</i> <i>Obiettivo 2 peso 10%</i> <i>Obiettivo 3 peso 10%</i> <i>Obiettivo 4 peso 10%</i>
	25% Obiettivi individuali <i>Obiettivo 1 peso 15%</i> <i>Obiettivo 2 peso 10%</i>
	25% Valutazione performance individuale
DIRETTORE GENERALE	50% Obiettivi aziendali <i>Obiettivo 1 peso 20%</i> <i>Obiettivo 2 peso 10%</i> <i>Obiettivo 3 peso 10%</i> <i>Obiettivo 4 peso 10%</i>
	10% Obiettivi individuali <i>Obiettivo 1 peso 5%</i> <i>Obiettivo 2 peso 5%</i>
	40% Valutazione delle competenze professionali e manageriali
DIRETTORE GENERALE VICARIO	50% Obiettivi aziendali <i>Obiettivo 1 peso 20%</i> <i>Obiettivo 2 peso 10%</i> <i>Obiettivo 3 peso 10%</i> <i>Obiettivo 4 peso 10%</i>
	20% Obiettivi individuali <i>Obiettivo 1 peso 10%</i> <i>Obiettivo 2 peso 10%</i>
	30% Valutazione delle competenze professionali e manageriali
SOGLIA DI ACCESSO ALL'INCENTIVO	<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: **2020**

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: **2020**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 20%)	
% DI RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVO AZIENDALE 2 (PESO 10%)	
% DI RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVO AZIENDALE 3 (PESO 10%)	
% DI RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVO AZIENDALE 4 (PESO 10%)	
% DI RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVO INDIVIDUALE 1 (PESO 15%)	
% DI RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVO INDIVIDUALE 2 (PESO 10%)	
% DI RAGGIUNGIMENTO PERFORMANCE INDIVIDUALE (PESO 25%)	
% DI RAGGIUNGIMENTO COMPLESSIVA	

IL DIPENDENTE

DATA

FIRMA

SCHEDA OBIETTIVI GENERALI 2020

OBIETTIVI	INDICATORI
<p>1. Livello medio generale di soddisfazione delle attività somministrate secondo i modelli di analisi Customer Satisfaction e Customer Experience a partners istituzionali e stakeholders (escluse associazioni di categoria) scala da 1 a 5</p> <p>PESO: 20%</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Atteso: $\geq 4,5$ (scala 1-5) • Eccellenza: = 5,0 (scala 1-5)
<p>2. Garantire il sostegno alla innovazione di processo e di prodotto aumentando il numero di imprese coinvolte (dato 2019: 662 imprese)</p> <p>PESO 10%</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Atteso: 690 imprese beneficiarie • Eccellenza: 710 imprese beneficiarie
<p>3. Sviluppare la progettazione in termini di servizi tecnici alle imprese come utenti finali</p> <p>PESO 10%</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Atteso: 30 progetti • Eccellenza: 40 progetti
<p>4. Incrementare il valore delle commesse da terzi su progettazione (dato 2019: Euro 587.437)</p> <p>PESO 10%</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Atteso: + 10% • Eccellenza: +15%

SCHEDA OBIETTIVI DIRETTORE GENERALE
ANNO DI RIFERIMENTO: 2020

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 e Customer Experience a partners istituzionali e stakeholders (escluse associazioni di categoria) scala da 1 a 5</p> <p>PESO: 20%</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Atteso: $\geq 4,5$ (scala 1-5) • Eccellenza: = 5,0 (scala 1-5)
<p>2. Garantire il sostegno alla innovazione di processo e di prodotto aumentando il numero di imprese coinvolte (dato 2019: 662 imprese)</p> <p>PESO 10%</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Atteso: 690 imprese beneficiarie • Eccellenza: 710 imprese beneficiarie
<p>3. Sviluppare la progettazione in termini di servizi tecnici alle imprese come utenti finali</p> <p>PESO 10%</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Atteso: 30 progetti • Eccellenza: 40 progetti
<p>4. Incrementare il valore delle commesse da terzi su progettazione (dato 2019: Euro 587.437)</p> <p>PESO 10%</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Atteso: + 10% • Eccellenza: +15%

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) dedicati all'innovazione di prodotti e servizi</p> <p>PESO 5 %</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Atteso: 4 incontri • Eccellenza: 8 incontri
<p>2. Elaborazione di una piattaforma strategica per la valorizzazione del sistema agroalimentare da proporre nella nuova programmazione comunitaria. Il documento potrà riguardare più comparti ritenuti strategici</p> <p>PESO 5 %</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Atteso: 4 comparti • Eccellenza: 8 comparti

VALUTAZIONE DELLE COMPETENZE PROFESSIONALI E MANAGERIALI (PESO 40%)

<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 DIRETTORE GENERALE VICARIO
ANNO DI RIFERIMENTO: 2020

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 e Customer Experience a partners istituzionali e stakeholders (escluse associazioni di categoria) scala da 1 a 5</p> <p>PESO: 20%</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Atteso: $\geq 4,5$ (scala 1-5) • Eccellenza: = 5,0 (scala 1-5)
<p>2. Garantire il sostegno alla innovazione di processo e di prodotto aumentando il numero di imprese coinvolte (dato 2019: 662 imprese)</p> <p>PESO 10%</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Atteso: 690 imprese beneficiarie • Eccellenza: 710 imprese beneficiarie
<p>3. Sviluppare la progettazione in termini di servizi tecnici alle imprese come utenti finali</p> <p>PESO 10%</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Atteso: 30 progetti • Eccellenza: 40 progetti
<p>4. Incrementare il valore delle commesse da terzi su progettazione (dato 2019: Euro 587.437)</p> <p>PESO 10%</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Atteso: + 10% • Eccellenza: +15%

OBIETTIVI INDIVIDUALI (PESO 20%)

<p>1. Progettazione e coordinamento di iniziative/eventi presso il CSTT e sedi diverse, promuovendo apposite sinergie con diversi soggetti istituzionali e non, in una logica di affermazione della cultura enogastronomica collegata a temi territoriali sia a livello generale che tra i giovani degli Istituti tecnico-professionali di settore</p> <p>PESO 10 %</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Atteso: 6 iniziative/eventi • Eccellenza: 12 iniziative/eventi
<p>2. Analisi di scenario sulle prospettive di inserimento nei nuovi mercati target per le imprese romane, a livello nazionale ed internazionale, anche attraverso la valutazione della partecipazione ai principali eventi in programma nel 2020. L'analisi prenderà in considerazione più settori.</p> <p>PESO 10 %</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Atteso: 3 settori • Eccellenza: 6 settori

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: **2020**

OBIETTIVI	INDICATORI
<p>1. Livello medio generale di soddisfazione delle attività somministrate secondo i modelli di analisi Customer Satisfaction e Customer Experience a partners istituzionali e stakeholders (escluse associazioni di categoria) scala da 1 a 5</p> <p>PESO: 20%</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Atteso: $\geq 4,5$ (scala 1-5) • Eccellenza: = 5,0 (scala 1-5)
<p>2. Garantire il sostegno alla innovazione di processo e di prodotto aumentando il numero di imprese coinvolte (dato 2019: 662 imprese)</p> <p>PESO 10%</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Atteso: 690 imprese beneficiarie • Eccellenza: 710 imprese beneficiarie
<p>3. Sviluppare la progettazione in termini di servizi tecnici alle imprese come utenti finali</p> <p>PESO 10%</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Atteso: 30 progetti • Eccellenza: 40 progetti
<p>4. Incrementare il valore delle commesse da terzi su progettazione (dato 2019: Euro 587.437)</p> <p>PESO 10%</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Atteso: + 10% • Eccellenza: +15%

SCHEDA RIEPILOGATIVA OBIETTIVI INDIVIDUALI
ANNO DI RIFERIMENTO: **2020**

CODICE da programma attività	AZIONI	OBIETTIVI (2)	INDICATORI
1	BORSA MERCI	<ul style="list-style-type: none"> • 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 <p>PESO 10%</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Atteso: 1 giorno • Eccellenza: 1 ora
2	CENTRO SERVIZI TIPICI E TRADIZIONALI	<ul style="list-style-type: none"> • Rilevazione, catalogazione e promozione delle proposte di laboratori didattici e di animazione delle fattorie didattiche del territorio <p>PESO 15%</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Atteso: 15 schede • Eccellenza: 30 schede
2	CENTRO SERVIZI TIPICI E TRADIZIONALI	<ul style="list-style-type: none"> • Mappatura delle innovazioni di prodotto realizzate da imprese del territorio romano, catalogazione e valutazione per la valorizzazione <p>PESO 10%</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Atteso: 30 schede • Eccellenza: 60 schede
2	CENTRO SERVIZI TIPICI E TRADIZIONALI	<ul style="list-style-type: none"> • Attività di divulgazione ed informazione sui sistemi di innovazione attraverso un programma di seminari per le imprese <p>PESO 15%</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Atteso: 60 imprese partecipanti • Eccellenza: 80 imprese partecipanti

2	CENTRO SERVIZI TIPICI E TRADIZIONALI	<ul style="list-style-type: none"> • Costruzione di cataloghi di offerta per target particolari di prodotto da destinare al mercato web. <p>PESO 10%</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Atteso: 60 specialità • Eccellenza: 80 specialità
2	CENTRO SERVIZI TIPICI E TRADIZIONALI	<ul style="list-style-type: none"> • Realizzazione di schede sull'innovazione delle pratiche di produzione e dell'economia circolare da realizzarsi in occasione di Maker Faire Rome 2020 da divulgare attraverso i siti di progetto <p>PESO 15%</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Atteso: 20 schede sull'innovazione • Eccellenza: 30 schede sull'innovazione
2	CENTRO SERVIZI TIPICI E TRADIZIONALI	<ul style="list-style-type: none"> • Costruzione di uno scenario e di percorsi di valorizzazione della filiera lattiero-casearia <p>PESO 10%</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Atteso: 20 aziende raggiunte • Eccellenza: 30 aziende raggiunte
4	SERVIZI PER LA CREAZIONE DI IMPRESA, LO SVILUPPO AGROALIMENTARE E TURISTICO	<ul style="list-style-type: none"> • Valutazione della base normativa tempo-lavoro per la definizione delle dimensioni economiche delle imprese agricole multifunzionali. <p>PESO 15%</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Atteso: 15 settori • Eccellenza: 20 settori
4	SERVIZI PER LA CREAZIONE DI IMPRESA, LO SVILUPPO AGROALIMENTARE E TURISTICO	<ul style="list-style-type: none"> • Collaborazione nella mappatura completa di tutte gli attrattori culturali che possono attirare fenomeni turistici <p>PESO 10%</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Atteso: 30 schede/attrattori • Eccellenza: 40 schede/attrattori

	CCIAA ROMA – A tavola si parla romanesco	<ul style="list-style-type: none"> • Rilevazione approfondita dei menu tipici (materie prime, elaborati, carte vini, oli, pani) della cucina romana, presso un campione di ristoranti selezionati. <p>PESO 15%</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Atteso: 30 schede menu • Eccellenza: 40 schede menu
	SEGRETERIA	<ul style="list-style-type: none"> • 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 <p>PESO 15%</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Atteso: 3 h • Eccellenza: 1 h
	SEGRETERIA	<ul style="list-style-type: none"> • Contribuire all'aggiornamento di una banca dati tecnico-scientifica sull'aggiornamento professionale <p>PESO 10%</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Atteso: 60 schede • Eccellenza: 80 schede
	AMMINISTRAZIONE E CONTROLLO DI GESTIONE	<ul style="list-style-type: none"> • 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 	<ul style="list-style-type: none"> • Atteso: verifiche sul 15% dei fornitori iscritti nell'Elenco • Eccellenza: verifiche sul 25% dei fornitori iscritti nell'Elenco

		<p>sede di iscrizione (al 31.12.2019: 98 fornitori iscritti)</p> <p>PESO 15%</p>	
	<p>AMMINISTRAZIONE E CONTROLLO DI GESTIONE</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Analisi dell'economicità e dei margini di risparmio sulle forniture routinarie. <p>PESO 10%</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Atteso: 3 tipologie di fornitura • Eccellenza: 5 tipologie di fornitura