



Camera di Commercio
Roma

FORMA CAMERA
Azienda Speciale



RELAZIONE SULLA PERFORMANCE **2017**

FORMA CAMERA

AZIENDA SPECIALE DELLA CAMERA DI COMMERCIO DI ROMA

Approvata con Delibera dell'Organo di Amministrazione n. 9 del 09/10/2018

FORMA CAMERA
Azienda Speciale della Camera di Commercio di Roma per la Formazione Imprenditoriale
Viale Oceano Indiano 17/19, – 00144 Roma
[t] +39 06 571171 - [f] +39 06 5779102
[w] www.formacamera.it - [e] info@formacamera.it
P.lva 08801501001



Camera di Commercio
Roma

FORMA CAMERA
Azienda Speciale

Forma Camera ha elaborato la “Relazione sulla Performance” 2017, prevista dal D.Lgs. 150/2009 (art. 10) allo scopo di evidenziare a consuntivo i risultati conseguiti nel corso dell’anno rispetto a quelli programmati nel Piano della Performance 2017 preventivamente validato dell’O.I.V. che ha *“espresso una valutazione positiva sul processo di pianificazione per l’anno 2017, ritenendo gli obiettivi misurabili, coerenti con il sistema e le attività dell’Azienda e idonei a definire e a valutare il livello della performance”* e successivamente approvato dal OdA con delibera n3 del 23 Febbraio 2017- Verbale n.1 .

Forma Camera ha predisposto il Piano della performance 2017 in conformità agli obiettivi e al Programma attività illustrati nella Relazione Previsionale e Programmatica e in coerenza con le risorse previste nel Bilancio Preventivo 2017, approvato dall’OdA con delibera n. 14 del 27 Ottobre 2016 Verbale n. 3 e parte integrante del Bilancio 2017 della Camera di Commercio di Roma adottato dal Consiglio con delibera n. 42

Nel Piano della Performance 2017 per il personale sono state previste le seguenti tipologie di obiettivi:

- obiettivi aziendali validi per tutto il personale (peso 60%)
- obiettivi individuali specifici, che riguardano l’apporto dei singoli al processo produttivo aziendale in relazione alle aree di attività, elaborati sulla base di schede di programmazione strategia suddivise per aree di attività (peso 20%)
- obiettivi comportamentali-valutazione competenze ed attitudini (peso 20% rapportabile a voto 10)

La misurazione degli obiettivi comportamentali è tradotta in un ulteriore punteggio espresso da 5 a 40 così suddiviso:

- a. professionalità, competenza, abilità, elasticità (1 - 8 punti)
- b. puntualità nel rispetto degli impegni, accuratezza (1 - 8 punti)
- c. affidabilità (1 - 8 punti)
- d. disponibilità, elasticità nell’assolvere compiti diversi e nell’adattamento al lavoro (1 - 8 punti)
- d. creatività, capacità di problem solving (1 - 8 punti)
- e. spirito di squadra, disponibilità a collaborare (1 - 8 punti)

Il Piano della Performance 2017 ha previsto che al Direttore Generale venissero assegnati i seguenti obiettivi :

- **obiettivi aziendali** che sono validi per tutto il personale compresa la direzione generale ma con un peso diverso rispetto al personale (peso complessivo 50%)





Camera di Commercio
Roma



FORMA CAMERA
Azienda Speciale

- **obiettivi strategici** (peso complessivo 30%)
- **un obiettivo di contesto riguardante la VALUTAZIONE DELLE COMPETENZE PROFESSIONALI E MANAGERIALI** (peso complessivo 20%)

L'assegnazione degli obiettivi aziendali ed individuali al personale, a seguito di valutazione dell'OIV ed approvazione dell'OdA del richiamato Piano della Performance 2017, è stata effettuata dalla Direzione Generale. Le schede individuali contenenti gli obiettivi sono state consegnate dal Direttore Generale al personale con singole note (prot. 182 del 28/02/2017) nell'ambito delle quali il Direttore Generale ha anche assegnato ad ogni dipendente il valore massimo della premialità 2017.

Al termine dell'esercizio 2017, sulla base dei dati di Consuntivo 2017, il Presidente ha effettuato la valutazione complessiva della Direzione sulla base degli obiettivi strategici, degli obiettivi aziendali e della VALUTAZIONE DELLE COMPETENZE PROFESSIONALI E MANAGERIALI del D.G. e la Direzione ha effettuato la valutazione del raggiungimento degli obiettivi aziendali, dei singoli obiettivi individuali e degli obiettivi comportamentali elaborando la valutazione complessiva del personale.

La valutazione della Performance da parte dell'Organo di Amministrazione è preceduta da un'analisi e validazione del processo di gestione della performance da parte dell'O.I.V. (Deliberazione di Giunta n. 121 del 11/07/2015) – Per l'anno 2017 l'attestazione è del 18/07/2018.

La presente Relazione è stata redatta sulla base dei principi di trasparenza, immediata intelligibilità, veridicità e verificabilità dei contenuti, partecipazione e coerenza interna ed esterna, principi enunciati anche dalla delibera CIVIT n. 5/2012 (ora ANAC).

La presente Relazione ed i suoi allegati è pubblicata sul sito internet di Forma Camera sezione "Amministrazione Trasparente" in rispetto del principio della Trasparenza.



VALUTAZIONE COMPLESSIVA DIREZIONE GENERALE

	Valore ottenuto	Raggiungimento %
Obiettivi aziendali	34,5	69%
Obiettivi strategici	30	100%
Competenze manageriali	16	80%
TOTALE (valore medio)		83%

VALUTAZIONE COMPLESSIVA PERSONALE

Percentuali obiettivi 2017 (aziendali + individuali + comportamentali)

	Az.1	Az.2	Ind.1	Ind.2	Ind. 3	COMPORMENTALI	TOTALE
Area 1. RESPONSABILE PROGETTAZIONE E COORDINAMENTO CORSI	35	25	10	0	3*	7,75	80,75
Area 2. RESPONSABILE AREA PROGETTI COMUNITARI	35	25	0	5	3*	7,00	75,00
Area 3. RESPONSABILE PROGETTI FINANZIATI REGIONE e altri Enti Pubblici	35	25	10	0	3*	7,80	80,80
RESPONSABILE AMMINISTRATIVO	35	25	8	6	/	8	82,00
ADDETTO CONTABILE	35	25	0	5	/	6,75	71,75
AREA SISTEMI INFORMATICI E COMUNICAZIONE	35	25	0	0	/	5,50	65,50
SEGRETERIA in staff Direzione /RQ	35	25	10	0		6,75	76,75
SEGRETERIA	35	25	0	5		5,25	70,25
SEGRETERIA	35	25	0	5		5,50	70,50
MEDIA							75%