



Camera di Commercio  
Roma

ARBITRA CAMERA  
Azienda Speciale

## PIANO DELLA PERFORMANCE

## SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE

2019

## PREMESSA

1. CONTESTO DI RIFERIMENTO
2. CHI SIAMO
3. PROGRAMMA OPERATIVO 2019
4. SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

## TABELLA RIEPILOGATIVA PIANO PERFORMANCE 2019

## SCHEDA INDIVIDUALE ASSEGNAZIONE OBIETTIVI E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

## OBIETTIVI STRATEGICI AZIENDALI E OBIETTIVI INDIVIDUALI DEL DIRETTORE GENERALE E DEL PERSONALE

## **PREMESSA**

Il Piano della *Performance* è redatto da Arbitra Camera alla luce del Programma Pluriennale 2016 – 2020, approvato con deliberazione del Consiglio camerale n. 18 del 12 ottobre 2015, in coerenza con la Relazione Previsionale e Programmatica 2019, approvata con deliberazione del Consiglio n. 20 dell'8 ottobre 2018, tenendo conto del piano annuale delle attività e del Preventivo economico per l'esercizio 2019 dell'Azienda Speciale, predisposto dall'Organo di Amministrazione e approvato dal Consiglio camerale, quale allegato al Preventivo della Camera con deliberazione n. 25 del 27 novembre 2018.

La stesura del Piano tiene, altresì, conto dell'adozione da parte della Giunta camerale della deliberazione n. 121 dell'11 luglio 2016, con la quale ha disposto che la valutazione della *performance* dell'Azienda compiuta dall'Organo di Amministrazione debba essere preceduta da un'analisi e validazione del relativo processo di gestione da parte dell'Organismo Indipendente di Valutazione della stessa Camera, ponendo questa come condizione necessaria per l'erogazione della premialità. Con successiva deliberazione n. 217 del 28 novembre 2016, la Giunta ha altresì disposto che l'assegnazione degli obiettivi al personale dell'Azienda da concludersi entro il mese di febbraio di ciascun anno e la valutazione del grado di conseguimento dei risultati raggiunti debbano essere precedute dall'analisi e verifica dell'Organismo Indipendente di Valutazione, fornendo in tal modo un supporto all'Organo di Amministrazione, antecedente all'adozione degli atti di propria competenza. Ciò ferme restando le prerogative previste in materia dal Regolamento di Organizzazione aziendale, dell'Organo di Amministrazione e del Direttore Generale.

## **1. CONTESTO DI RIFERIMENTO**

Il contesto nel quale si svolgerà il programma di attività 2019 dell'Azienda Speciale Arbitra Camera è caratterizzato da variabili particolarmente complesse, legate sia all'evoluzione del contesto normativo che delinea il perimetro del ricorso agli strumenti stragiudiziali di risoluzione delle controversie, sia al processo di riforma delle Camere di Commercio, sia all'ambiente socio – culturale che necessita ancora di un investimento nella diffusione della conoscenza delle ADR (*Alternative Dispute Resolution*), per poter influenzare profondamente la domanda dei relativi servizi.

In merito al quadro normativo, si attendono gli sviluppi di un eventuale accoglimento legislativo del piano di armonizzazione e razionalizzazione della disciplina normativa sugli strumenti di ADR, elaborato dalla Commissione istituita dal Ministro di Giustizia Andrea

Orlando e presieduta dal Prof. Avv. Guido Alpa.

Tale piano prevede, tra l'altro, sia un aumento delle materie nelle quali il tentativo di mediazione è condizione di procedibilità dell'azione giudiziaria, sia importanti riforme dell'iter procedurale del tentativo di mediazione, come l'eliminazione del primo incontro avente carattere informativo.

Questi cambiamenti tesi a favorire la formazione e lo sviluppo di una cultura della conciliazione, qualora fossero accolti, potrebbero produrre vantaggi di indubbio rilievo sui numeri delle procedure attivate presso la struttura di Arbitra Camera.

Inoltre, sono in corso ulteriori interventi normativi per promuovere le misure di degiurisdizionalizzazione in particolari materie, prevedendo al contempo la costituzione di nuovi Organismi e albi professionali, come il disegno di legge n. 735 presentato il 1° agosto 2018 che contempla l'istituzione dell'albo nazionale dei mediatori familiari e l'introduzione della mediazione civile obbligatoria anche nel diritto di famiglia al fine di dirimere le controversie che coinvolgono i diritti dei minori.

D'altro canto, si deve considerare che il sistema delle Camere di Commercio è, ormai da tempo, attraversato da un ampio progetto di riforma e di riordino che si è focalizzato essenzialmente su due aspetti: da un lato, la riduzione del diritto annuale a carico delle imprese, introdotta dal D.L. n. 90 del 2014, che ha ridotto drasticamente le entrate finanziarie delle Camere; dall'altro, la riforma della L. n. 580 del 1993, attuata con il D.Lgs. n. 219/2016, attuativo della legge n. 124/2015 (legge Madia) che ha scardinato in parte le tradizionali funzioni affidate alle Camere di Commercio con l'obiettivo di delimitarne gli ambiti di attività. Sulla scorta del citato D.Lgs. n. 219/2016, è stato adottato il Decreto del Ministero dello Sviluppo Economico del 16 febbraio 2018 che ha specificato alcuni aspetti ed istituti della riforma.

Tuttavia, il processo di riforma è ancora in fieri, in quanto lo stesso Decreto prevede all'art. 7 del che il Ministero, su proposta di Unioncamere, provveda a ridefinire i servizi che il sistema delle Camere di Commercio è tenuto a fornire sull'intero territorio nazionale, in relazione alle funzioni amministrative ed economiche attribuite, e gli ambiti prioritari di intervento, con particolare riferimento alle funzioni promozionali.

## **2. CHI SIAMO**

L'Azienda Speciale Arbitra Camera (già Camera Arbitrale di Roma) è stata costituita quale organismo strumentale della Camera di Commercio di Roma, mirando a garantire il ruolo di

“braccio operativo” dell’Ente e a consolidare la propria funzione di struttura specializzata nel promuovere l’utilizzo da parte degli operatori economici, dei professionisti e dei consumatori degli strumenti di ADR e dell’arbitrato.

In questo ambito, l’Azienda organizza e amministra procedimenti di arbitrato, conciliazione, arbitraggio e perizia contrattuale riguardo ai rapporti economici; offre la propria consulenza agli utenti e ai potenziali utilizzatori sia in fase contrattuale che a lite insorta, al fine di introdurre e avviare le procedure di arbitrato e conciliazione; promuove ogni iniziativa culturale e scientifica per la divulgazione dei propri servizi e organizza attività di ricerca, documentazione ed elaborazione dei dati statistici inerenti i procedimenti di arbitrato e mediazione; si adopera, anche mediante la formalizzazione di intese e/o convenzioni, presso le imprese e le organizzazioni di rappresentanza degli imprenditori e dei consumatori o presso le categorie professionali, per predisporre iniziative e progetti che agevolino il ricorso agli ADR e all’arbitrato.

Fin da quando l’Azienda ha cominciato ad operare, circa vent’anni fa, ha contribuito attivamente all’importante processo culturale che in Italia ha portato ad una vera e propria rivoluzione nel modo di vivere e risolvere il contenzioso civile.

Infatti, è stata sempre fortemente impegnata sia nella diffusione della conoscenza delle ADR, realizzando iniziative strategiche all’interno del tessuto economico locale, sia nella valorizzazione dell’elevata specializzazione dei professionisti che svolgono il ruolo di arbitri e mediatori.

In particolare, oltre al servizio di arbitrato, dal 2011 Arbitra Camera offre il servizio di mediazione obbligatoria in materie essenziali per l’economia locale, bancaria, assicurativa, finanziaria, responsabilità medica, successione ereditaria, tutela contro la diffamazione a mezzo stampa.

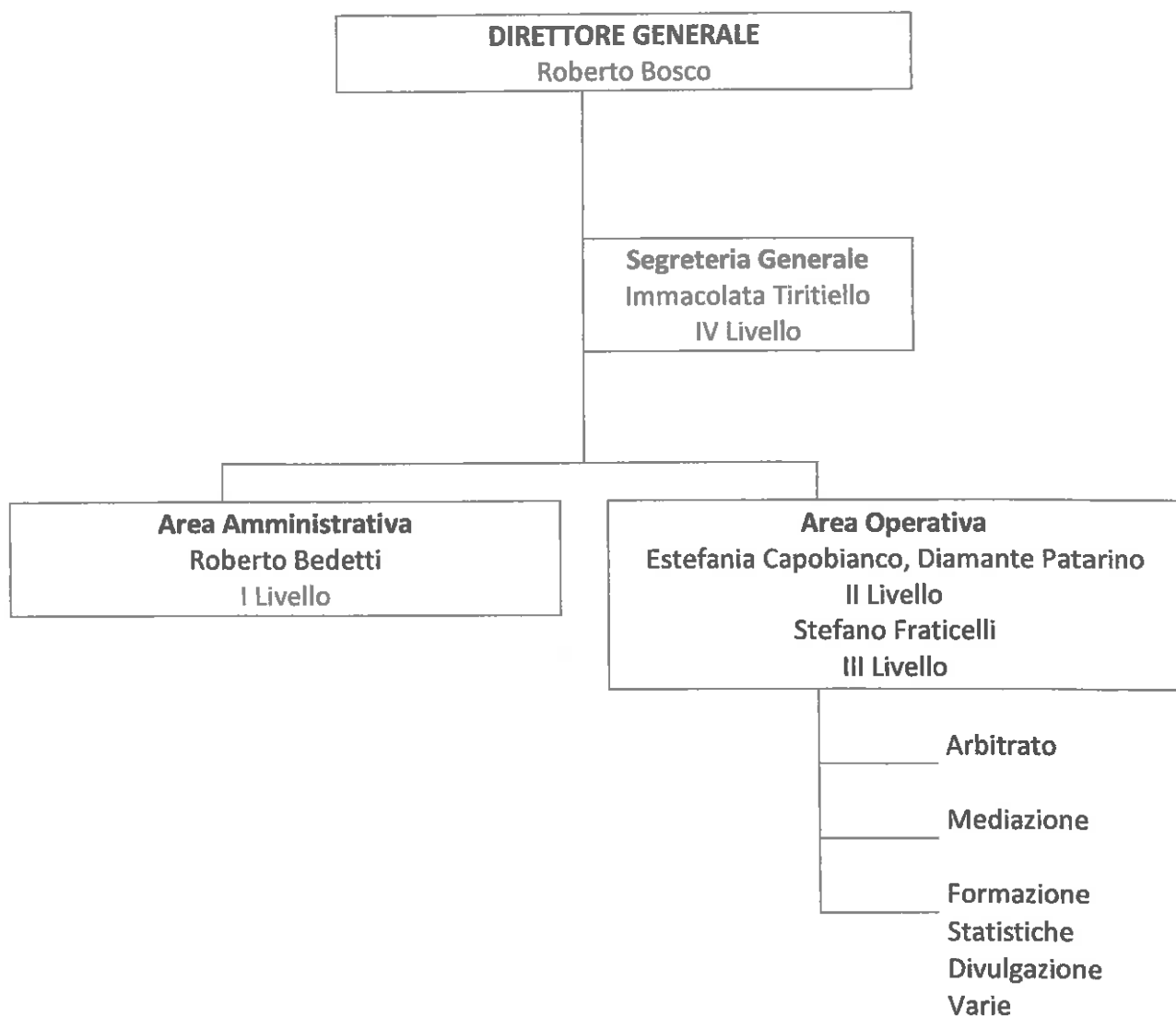
Sono state oltre duemila le imprese e i consumatori che negli ultimi anni si sono rivolte ad Arbitra Camera, trovando una soluzione al proprio contenzioso, riducendo tempi e costi associati alle controversie giudiziarie, e recuperando o rafforzando il proprio ruolo sul mercato.

L’Azienda sta raccogliendo, altresì, i frutti di un importante investimento svolto negli anni precedenti: l’inserimento della clausola compromissoria nei contratti che regolano i rapporti giuridici tra le parti che è alla base dell’attivazione della procedura di arbitrato.

Il valore aggiunto di Arbitra Camera è comunque costituito dai professionisti esterni - qualificati e di elevata specializzazione - dei quali si avvale nell’offerta dei servizi.

Con riferimento al numero dei dipendenti, l'Azienda Speciale ha una micro dimensione: n. 5 dipendenti assunti a tempo indeterminato con contratto Commercio CCNL e un Direttore Generale, il cui incarico è ricoperto da un Dirigente di Ruolo della Camera di Commercio di Roma.

#### ORGANIGRAMMA PER FUNZIONI E LIVELLI DEL PERSONALE



### 3. PROGRAMMA OPERATIVO 2019

Il programma delle attività per l'anno 2019, in linea con gli indirizzi strategici della Camera di Commercio, è elaborato con l'obiettivo di incrementare quanto Arbitra Camera ha finora raggiunto, prevedendo lo stesso impegno di risorse.

Con spirito di prudenza e con l'attenzione necessaria per il contesto normativo di riferimento in fieri, come sopra meglio argomentato, e secondo l'indirizzo espresso nella Relazione Previsionale e Programmatica, si è mantenuta la distinzione del programma 2019 in due macro aree - che costituiscono gli obiettivi da raggiungere - all'interno delle quali sono state declinati servizi e le attività che si intendono realizzare – che costituiscono altrettanti indicatori del grado di conseguimento degli obiettivi aziendali.

#### ***Obiettivo 1: Amministrazione dei procedimenti di arbitrato e mediazione***

Presso la Struttura, nel corso del 2018, si è consolidata già un'attività maggiormente qualificata dei mediatori volta a persuadere le parti, mediante l'uso di tecniche negoziali, a proseguire nel tentativo di mediazione vero e proprio. Giova ricordare che la norma prevede che le parti si riuniscano preliminarmente (e obbligatoriamente) ad un mero incontro informativo al termine del quale esse manifestano la propria volontà di proseguire o meno nel tentare la strada negoziale. Nel caso le parti, al termine del primo incontro informativo, si esprimano in modo negativo di fronte alla via negoziale, il mediatore raccoglie tale volontà e redige un verbale negativo da produrre nel successivo processo giudiziario.

L'obiettivo che si pone è, quindi, quello di incrementare il numero delle procedure che saranno attivate e gestite nell'anno 2019, migliorando al contempo il servizio offerto. A tal fine, sono state individuate delle azioni strategiche, che possono essere riassunte come di seguito indicato:

- amministrazione dei procedimenti di arbitrato e di mediazione ancora in corso, provenienti dall'esercizio 2018, e di quelli che saranno avviati nel 2019;
- maggiore digitalizzazione dell'offerta di servizi di arbitrato e mediazione, mediante la promozione del servizio di mediazione *on line* e l'incentivazione dell'utilizzo della Posta Elettronica Certificata;
- attività di raccolta dei dati inerenti le procedure e trasmissione all'Osservatorio camerale e/o al Ministero della Giustizia;
- aggiornamento del sito istituzionale per facilitare l'accesso ai servizi di mediazione e di arbitrato.

## ***Obiettivo 2: Formazione e attività in partnership per la cultura degli ADR e la conoscenza dei servizi offerti***

Come per gli anni precedenti, l'Azienda vuole mantenere sempre alta l'attenzione sulla necessità di contribuire al processo culturale per l'affermazione degli strumenti di ADR.

Infatti, per promuovere la diffusione dei servizi offerti è necessario continuare sempre ad investire sul cambiamento culturale che in Italia si sta sviluppando soltanto di recente e non sempre in modo corretto.

Pertanto, anche nel 2019, l'Azienda continuerà a portare avanti la sua attività di tipo scientifico – didattico che, realizzata in ambienti significativi e con la collaborazione di figure di elevata professionalità, è in grado di diffondere la conoscenza delle ADR e al contempo di promuovere i servizi offerti. A tal fine, sono state individuate delle azioni strategiche, che possono essere riassunte come di seguito indicato:

- realizzazione di convegni, seminari, incontri, presentazioni anche presso terzi, per diffondere la cultura delle ADR in collaborazione con ordini professionali, organizzazioni imprenditoriali, associazioni dei consumatori e o grandi aziende;
- collaborazione con Università, istituti di ricerca ed enti di formazione per realizzare iniziative e progetti a favore della diffusione della cultura delle A.D.R., che preveda anche intese e convenzioni.

## **4. SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE**

Il Piano della Performance è stato elaborato sulla base del programma dell'attività dell'Azienda, articolato nelle due macro aree sopra descritte, nonché definito in relazione al Preventivo economico redatto secondo il comma 1, art. 67 del D.P.R. 254 del 2 novembre 2005.

Il Piano costituisce un output della progettazione del sistema di misurazione e valutazione della performance, nell'ottica del miglioramento dei servizi offerti, nonché della crescita complessiva della Struttura da realizzarsi attraverso la valorizzazione del contributo individuale rispetto agli obiettivi dell'Azienda e l'incentivazione del merito

Il ciclo di gestione della performance che si esplica nel suddetto Piano si compone essenzialmente di tre fasi logiche che ne garantiscono il processo di crescita e di *rolling continuo*:

- la misurazione intesa come definizione dei risultati che si intendono misurare e del Piano della Performance – Sistema di Misurazione e Valutazione



- valore target che essi assumeranno per effetto della gestione;
- la gestione intesa come monitoraggio del valore assunto in itinere dagli indicatori e comprensione del significato gestionale che determinati valori comportano;
  - la valutazione intesa come fase di giudizio circa l'adeguatezza del livello di *performance* raggiunto rispetto a quanto programmato e alle circostanze organizzative e di contesto determinatesi. Essa investe in via preliminare il livello collettivo e successivamente il livello individuale ed è condotta in base agli indicatori di risultato e di *output* appositamente individuati. Eventuali loro modifiche possono essere attuate in corso d'opera, in base a considerazioni di opportunità.

Il Sistema di Misurazione e Valutazione di Arbitra Camera crea una interconnessione tra la *performance* a livello organizzativo e la *performance* a livello individuale mediante l'integrazione tra la gestione strategica e la gestione operativa.

Il Sistema, inoltre, prende in considerazione due dimensioni valutative: una quantitativa, volta a misurare il livello di raggiungimento degli obiettivi mediante opportuni indicatori correlati ai valori di risultato, e una qualitativa, volta a stabilire la qualità del contributo apportato dai singoli alla *performance* dell'Azienda.

Ogni anno vengono definiti sia gli obiettivi che si intendono raggiungere, i valori di risultato e i rispettivi indicatori sia il sistema di parametri che consente di valutare l'apporto qualitativo in funzione del grado di responsabilità e di competenza di ciascuna risorsa. Essi sono suddivisi in tre categorie alle quali corrisponde una percentuale di valutazione della *performance*. In particolare:

- obiettivi strategici aziendali, il cui peso complessivo sia per il Direttore Generale sia per il personale è pari al 50%;
- obiettivi di natura individuale, assegnati a ciascun dipendente, il cui peso complessivo è pari al 25%;
- valutazione dei comportamenti e capacità di ciascun dipendente nell'esercizio del proprio ruolo nell'Organizzazione aziendale, il cui peso complessivo è pari al 25%.

Oltre gli obiettivi strategici aziendali, al Direttore Generale sono assegnati con diverse percentuali di valutazione:

- obiettivi di natura individuale, il cui peso complessivo è pari al 10%;
- valutazione delle competenze manageriali e dei comportamenti organizzativi, il cui peso complessivo è pari al 40%. Il connesso sistema di parametri è armonizzato con

quello adottato dalla Camera di Commercio per la valutazione del proprio personale dirigenziale.

In base alle deliberazioni n. 121 dell'11 luglio 2016 e n. 217 del 28 novembre 2016, la Giunta camerale ha disposto che l'assegnazione degli obiettivi al personale che deve concludersi entro il mese di febbraio dello stesso anno e la valutazione del grado di conseguimento dei relativi risultati debba essere oggetto di un processo di analisi e validazione da parte dell'Organismo Indipendente di Valutazione della stessa Camera di Commercio anteriormente all'adozione da parte dell'Organo di Amministrazione dell'Azienda degli atti di propria competenza.

L'Organismo Indipendente di Valutazione compie altresì l'analisi e la validazione del processo di gestione della *performance* aziendale ed essa è la condizione necessaria per l'erogazione della premialità.

Tali attività di analisi e verifica da parte dell'OIV, per quanto riguarda il Direttore Generale comprende anche l'accertamento dei comportamenti e delle capacità manageriali dimostrati nel perseguire gli obiettivi assegnati e avviene sentiti il Presidente e il Segretario Generale della Camera di Commercio di Roma e il Presidente dell'Azienda Speciale.

Ciò ferme restando le prerogative previste dal Regolamento di Organizzazione aziendale sia dell'Organo di Amministrazione, che approva il piano degli incentivi del personale e gli obiettivi del Direttore Generale, approva la valutazione del Direttore Generale e compie la valutazione sulla *performance* dell'Azienda, sia del Direttore Generale che assegna gli obiettivi al personale e ne valuta il conseguimento.

Nel corso dell'anno, con cadenza trimestrale vengono predisposti degli stati di avanzamento di ciascuna attività e una relazione descrittiva, in cui a fronte degli obiettivi si evidenziano i risultati conseguiti.

Alla conclusione dell'esercizio, le percentuali di raggiungimento dei risultati si traducono in un punteggio totale al quale corrisponde l'ammontare dell'importo della premialità. Essa è assegnata al dipendente solo in caso di raggiungimento di un punteggio complessivo  $\geq 60$ .

A tale punteggio minimo contribuiranno, oltre alla valutazione dei comportamenti e capacità, solo gli obiettivi che avranno conseguito almeno il 60% del *target*.

Nei calcolo finale dell'incentivo da erogare viene altresì previsto un correttivo in funzione delle assenze (fatti salvi gli istituti contrattuali e di legge):

- per assenze fino al 3%: nessuna percentuale applicata
- per assenze superiori al 3% e fino al 12%: -10%
- oltre il 12%: -20%

Il tasso di assenza è calcolato considerando come dato base il totale delle giornate lavorative dell'anno solare da cui sono sottratte le ferie e i ROL/festività soppresse.

## TABELLA RIEPILOGATIVA PIANO PERFORMANCE 2019

<b>PERSONALE</b>	<p><b>50% OBIETTIVI STRATEGICI AZIENDALI</b></p> <p>Obiettivo 1, peso 20%</p> <p>Obiettivo 2, peso 20%</p> <p>Obiettivo 3, peso 10%</p>
	<p><b>25% OBIETTIVI INDIVIDUALI</b></p> <p>Obiettivo 1, peso 15%</p> <p>Obiettivo 2, peso 10%</p>
	<p><b>25% VALUTAZIONE COMPORAMENTI E CAPACITA'</b> (scala 1 - 10)</p> <p>Professionalità, competenza, abilità, elasticità</p> <p>Puntualità nel rispetto degli impegni, accuratezza, affidabilità</p> <p>Disponibilità, elasticità nell'assolvere compiti diversi e nell'adattamento al lavoro</p> <p>Creatività, capacità di <i>problem solving</i></p> <p>Spirito di squadra, disponibilità a collaborare</p>

<b>DIRETTORE GENERALE</b>	<b>50% OBIETTIVI STRATEGICI AZIENDALI</b> Obiettivo 1, peso 20% Obiettivo 2, peso 20% Obiettivo 3, peso 10%
	<b>10% OBIETTIVI OPERATIVI INDIVIDUALI</b> Obiettivo 1, peso 10%
	<b>40% COMPETENZE MANAGERIALI E COMPORAMENTI ORGANIZZATIVI</b> Capacità di leadership (scala 1-10) Capacità di interagire in modo costruttivo con le altre funzioni del sistema (scala 1-10) Capacità di innovare, disponibilità al cambiamento (scala 1-10) Capacità di progettare e gestire le risorse (scala 1-10) Capacità di monitorare i programmi (scala 1 - 10) Flessibilità e capacità di gestire la straordinarietà (scala 1 - 10) Capacità di valutare i propri collaboratori differenziando il giudizio (scala 1 - 20)

<b>SOGLIA DI ACCESSO ALL'INCENTIVO</b>	L'incentivo è erogato solo in caso di raggiungimento di un punteggio complessivo $\geq 60$ a cui concorrono oltre alla valutazione dei comportamenti e capacità solo gli obiettivi che hanno conseguito almeno il 60% del <i>target</i>
	Incentivo erogato in percentuale minore per assenze superiori al 3% con due diverse fasce di riduzione: <ul style="list-style-type: none"> <li>– per assenze superiori al 3% e fino al 12%: -10%</li> <li>– oltre il 12%: -20%</li> </ul>

## SCHEDA INDIVIDUALE ASSEGNAZIONE OBIETTIVI E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

Collaboratore:

Valutazione obiettivi (peso 25%):

Valutazione comportamenti e capacità (peso 25%):

Valutazione complessiva (in centesimi):

### VALUTAZIONE OBIETTIVI

Obiettivi	Indicatori	Valutazione (da target)

Punteggio totale obiettivi (peso 25%)

0,00

### VALUTAZIONE COMPORAMENTI E CAPACITA'

Comportamenti e capacità	Valutazione (da 1 a 10)
Professionalità, competenza, abilità, elasticità	
Puntualità nel rispetto degli impegni, accuratezza, affidabilità	
Disponibilità, elasticità nell'assolvere compiti diversi e nell'adattamento al lavoro	
Creatività, capacità di <i>problem solving</i>	
Spirito di squadra, disponibilità a collaborare	

Punteggio totale comportamenti e capacità (peso 25%)

0,00

Punteggio complessivo in centesimi

0,00

Roma lì, .....

Direttore Generale.....

Collaboratore .....

## OBIETTIVI STRATEGICI AZIENDALI

**PESO 50%**

AREE DI ATTIVITA'	OBIETTIVI
<b>Area attività "1"</b> Amministrazione dei procedimenti di arbitrato e mediazione	Efficientare e razionalizzare l'amministrazione dei procedimenti di arbitrato, incrementando il numero delle procedure gestite nell'anno 2019 (Peso 20%)
	<b>INDICATORE</b>
	Incremento del <b>58%</b> dei procedimenti gestiti nell'anno 2019 rispetto al numero di procedimenti gestiti nell'anno 2018 (n. 33 procedimenti gestiti anno 2018; n. 52 procedimenti con l'incremento del 58% anno 2019)
<b>Area attività "1"</b> Amministrazione dei procedimenti di arbitrato e mediazione	Efficientare e razionalizzare l'amministrazione dei procedimenti di mediazione, incrementando il numero delle procedure gestite nell'anno 2019 (Peso 20%)
	<b>INDICATORE</b>
	Incremento del <b>42 %</b> dei procedimenti gestiti nell'anno 2019 rispetto al numero di procedimenti gestiti nell'anno 2018 (n. 367 procedimenti gestiti anno 2018; n. 521 procedimenti con l'incremento del 42% anno 2019)
<b>Area attività "2"</b> Formazione e attività in <i>partnership</i> per la cultura delle ADR e la conoscenza dei servizi offerti	Accrescere la visibilità dell'azienda e dei servizi offerti mediante la realizzazione, anche in partenariato, di seminari e convegni, la pubblicazione di approfondimenti e di indagini statistiche sui servizi di arbitrato e mediazione, l'attivazione di canali per collaborazioni e/o stipulare convenzioni (Peso 10%)
	<b>INDICATORE</b>
	Realizzare <b>n. 5</b> iniziative tese ad accrescere la visibilità dei servizi offerti dall'Azienda Speciale

**DIRETTORE GENERALE**

**OBIETTIVO INDIVIDUALE**

**PESO 10%**

<b>OBIETTIVO INDIVIDUALE</b>
Nell'ambito del sistema di programmazione e controllo dei costi di gestione, assicurare alla chiusura dell'esercizio un incremento della percentuale di copertura dei costi strutturali indiretti mediante risorse proprie
<b>INDICATORE</b>
<u>Incremento del 10%</u> rispetto alla percentuale indicata nella Relazione illustrativa al Preventivo 2019 (118,95%), come previsto dalla Circolare 3612/C del 2007 del Ministero dello Sviluppo Economico

**VALUTAZIONE COMPETENZE MANAGERIALI E COMPORAMENTI ORGANIZZATIVI**

**PESO 40%**

<b>COMPETENZE MANAGERIALI E COMPORAMENTI ORGANIZZATIVI</b>	<b>VALUTAZIONE</b>
Capacità di <i>leadership</i>	max 10
Capacità di interagire in modo costruttivo con le altre funzioni del sistema	max 10
Capacità di innovare e disponibilità al cambiamento	max 10
Capacità di progettare e gestire le risorse	max 10
Capacità di monitorare i programmi	max 10
Flessibilità e capacità di gestire la straordinarietà	max 10
Capacità di valutare i propri collaboratori differenziando il giudizio	max 20



**OBIETTIVI INDIVIDUALI**  
**PESO 25%**

<b>OBIETTIVO INDIVIDUALE 1 (PESO 15 %)</b>
Al fine di consentire ai vertici dell'Amministrazione l'adozione di policy adeguate, garantire la corretta ed efficiente gestione della contabilità, predisponendo i report trimestrali di monitoraggio e analisi dell'andamento dell'esercizio in relazione al Preventivo economico, corredati dalla Relazione illustrativa delle attività realizzate
<b>INDICATORE</b>
Tempi di elaborazione e trasmissione dei report trimestrali di monitoraggio, corredati dalla Relazione illustrativa delle attività realizzate: entro 5 giorni dalla fine del trimestre (L'obiettivo si considera conseguito al 100% il primo giorno del mese successivo al trimestre di riferimento, conseguito in scala percentuale dal primo giorno al quinto incluso del mese successivo al trimestre di riferimento)

<b>OBIETTIVO INDIVIDUALE 2 (PESO 10 %)</b>
Garantire la corretta e tempestiva realizzazione degli adempimenti in materia di anticorruzione e trasparenza come da normativa, monitorando gli strumenti gestionali collegati al P.T.P.C.T. in funzione di eventuali aggiornamenti
<b>INDICATORE</b>
Tempi previsti per la elaborazione e trasmissione al RPCT della Relazione contenente il risultato del monitoraggio effettuato e la descrizione degli adempimenti realizzati: entro il 5 luglio semestrale; entro il 5 dicembre annuale (L'obiettivo si considera conseguito al 100% il primo giorno dei mesi indicati, conseguito in scala percentuale dal primo giorno al quinto incluso dei mesi di riferimento)

**VALUTAZIONI COMPORAMENTI E CAPACITA'**  
**PESO 25%**

<b>COMPORAMENTI E CAPACITA'</b>	<b>VALUTAZIONE (SCALA DA 1 A 10)</b>
Professionalità, competenza, abilità, elasticità	
Puntualità nel rispetto degli impegni, accuratezza, affidabilità	
Disponibilità, elasticità nell'assolvere compiti diversi e nell'adattamento al lavoro	
Creatività, capacità di <i>problem solving</i>	
Spirito di squadra, disponibilità a collaborare	

**OBIETTIVI INDIVIDUALI**

**PESO 25%**

<b>OBIETTIVO INDIVIDUALE 1 (PESO 15 %)</b>
Digitalizzare la raccolta dei dati del servizio di arbitrato, anche al fine di fornire un supporto immediato per la realizzazione di indagini e studi, predisponendo e implementando tempestivamente un data base degli arbitrati gestiti, che consenta la ricerca per materia, valore, arbitro e tipologia di definizione (lodo, accordo...)
<b>INDICATORE</b>
Tempi di predisposizione, implementazione data base con gli arbitrati gestiti dal 1998 al 2019 (n. 224 ad oggi): entro il 12 maggio (L'obiettivo si considera conseguito al 100% il giorno 8 maggio, conseguito in scala percentuale nei giorni tra l'8 e il 12 maggio inclusi)

<b>OBIETTIVO INDIVIDUALE 2 (PESO 10 %)</b>
Garantire il costante e tempestivo supporto al Direttore Generale, aggiornando i parametri utili per il monitoraggio della <i>performance</i> aziendale, in un'ottica di continuo miglioramento
<b>INDICATORE</b>
Tempi di monitoraggio, aggiornamento e trasmissione al Direttore Generale dei report trimestrali relativi agli indicatori presenti in questo Piano della <i>Performance</i> sulla base dei dati forniti dalla Struttura, corredati della documentazione attestante lo stato di realizzazione delle attività previste: entro 5 giorni dalla fine del trimestre (L'obiettivo si considera conseguito al 100% il primo giorno del mese successivo al trimestre di riferimento, conseguito in scala percentuale dal primo giorno al quinto inclusi del mese successivo al trimestre di riferimento)

**VALUTAZIONI COMPORAMENTI E CAPACITA'**

**PESO 25%**

<b>COMPORAMENTI E CAPACITA'</b>	<b>VALUTAZIONE (SCALA DA 1 A 10)</b>
Professionalità, competenza, abilità, elasticità	
Puntualità nel rispetto degli impegni, accuratezza, affidabilità	
Disponibilità, elasticità nell'assolvere compiti diversi e nell'adattamento al lavoro	
Creatività, capacità di <i>problem solving</i>	
Spirito di squadra, disponibilità a collaborare	

AREA OPERATIVA, III LIVELLO, STEFANO FRATICELLI

**OBIETTIVI INDIVIDUALI**

**PESO 25%**

<b>OBIETTIVO INDIVIDUALE 1 (PESO 15 %)</b>
Aumentare e migliorare la visibilità dell'Azienda mediante la predisposizione di un piano di comunicazione dei servizi di mediazione e arbitrato, che preveda sia un elenco di potenziali fruitori, dando prevalenza alle associazioni di categoria, associazioni a tutela dei consumatori, associazioni di professionisti che non hanno un Organismo di Mediazione, sia le azioni da realizzare (presentazione aziendale, stipula accordi, stipula convenzioni...)
<b>INDICATORE</b>
Tempi di elaborazione del Piano e di condivisione con il Direttore Generale, per la successiva valutazione dell'Organo di Amministrazione: entro il 7 aprile (L'obiettivo si considera conseguito al 100% il giorno 3 aprile, conseguito in scala percentuale nei giorni tra il 3 e il 7 aprile inclusi)

<b>OBIETTIVO INDIVIDUALE 2 (PESO 10 %)</b>
Aumentare e migliorare la visibilità dell'Azienda, predisponendo il testo delle pagine del sito istituzionale in lingua inglese
<b>INDICATORE</b>
Tempi di redazione del testo e di condivisione con il Direttore Generale, per la successiva valutazione dell'Organo di Amministrazione: entro il 9 giugno (L'obiettivo si considera conseguito al 100% il giorno 5 giugno, conseguito in scala percentuale nei giorni tra il 5 e il 9 giugno inclusi)

**VALUTAZIONI COMPORAMENTI E CAPACITA'**

**PESO 25%**

<b>COMPORAMENTI E CAPACITA'</b>	<b>VALUTAZIONE (SCALA DA 1 A 10)</b>
Professionalità, competenza, abilità, elasticità	
Puntualità nel rispetto degli impegni, accuratezza, affidabilità	
Disponibilità, elasticità nell'assolvere compiti diversi e nell'adattamento al lavoro	
Creatività, capacità di <i>problem solving</i>	
Spirito di squadra, disponibilità a collaborare	

AREA OPERATIVA, II LIVELLO, ESTEFANIA CAPOBIANCO E DIAMANTE PATARINO

**OBIETTIVI INDIVIDUALI**

**PESO 25%**

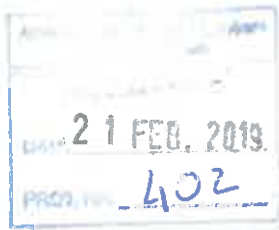
<b>OBIETTIVO INDIVIDUALE 1 (PESO 15 %)</b>
Ottimizzare l'attività della Segreteria tecnica nella gestione delle procedure di arbitrato, predisponendo una bozza di Regolamento, aggiornata con l'evoluzione della normativa di riferimento e in un'ottica di semplificazione
<b>INDICATORE</b>
Tempi di realizzazione della predisposizione del Regolamento e condivisione con il Direttore Generale, per il successivo inoltro agli Organi competenti (Consiglio Arbitrale e Organo di Amministrazione: entro il 14 aprile (L'obiettivo si considera conseguito al 100% il giorno 10 aprile, conseguito in scala percentuale nei giorni tra il 10 e il 14 aprile inclusi)

<b>OBIETTIVO INDIVIDUALE 2 (PESO 10 %)</b>
Ottimizzare la visibilità dei servizi dell'Azienda, elaborando un piano di aggiornamento del sito istituzionale
<b>INDICATORE</b>
Tempi di realizzazione della predisposizione del progetto di aggiornamento delle sezioni "Arbitrato" e "Mediazione" e condivisione con il Direttore Generale, per la successiva valutazione dell'Organo di Amministrazione: entro il 14 maggio; (L'obiettivo si considera conseguito al 100% il giorno 10 maggio, conseguito in scala percentuale nei giorni tra il 10 e il 14 maggio inclusi)
predisposizione del progetto di aggiornamento delle rimanenti sezioni del sito e condivisione con il Direttore Generale, per la successiva valutazione dell'Organo di Amministrazione: entro 14 ottobre (L'obiettivo si considera conseguito al 100% il giorno 10 ottobre, conseguito in scala percentuale nei giorni tra il 10 e il 14 ottobre inclusi)

**VALUTAZIONI COMPORAMENTI E CAPACITA'**

**PESO 25%**

<b>COMPORAMENTI E CAPACITA'</b>	<b>VALUTAZIONE (SCALA DA 1 A 10)</b>
Professionalità, competenza, abilità, elasticità	
Puntualità nel rispetto degli impegni, accuratezza, affidabilità	
Disponibilità, elasticità nell'assolvere compiti diversi e nell'adattamento al lavoro	
Creatività, capacità di <i>problem solving</i>	
Spirito di squadra, disponibilità a collaborare	



*Organismo Indipendente di Valutazione della Performance  
della Camera di Commercio di Roma*

*Roma, 21 febbraio 2019*

*All'Organo di Amministrazione  
dell'Azienda Speciale Arbitra Camera*

*L'O.I.V. della Camera di Commercio di Roma, considerate le deliberazioni della Giunta della C.C.I.A.A. di Roma n. 121 del 11/07/2016 e n. 217 del 28/11/2016, ha effettuato un'analisi e verifica della documentazione presentata dal Direttore Generale Roberto Bosco dell'Azienda Speciale Innova Camera.*

*Alla luce del successivo colloquio del 14 gennaio u.s. con lo stesso, nonché delle numerose integrazioni fornite nei successivi e costruttivi momenti di confronto, l'OIV esprime una valutazione positiva sul sistema di gestione della performance per l'anno 2019 dell'Azienda Speciale Arbitra Camera.*

*L'OIV, infatti, in tale fase di programmazione anno 2019, ritiene gli obiettivi proposti misurabili, coerenti con il sistema e le attività dell'Azienda, idonei a definire e valutare il livello di performance e contribuire a rafforzare il posizionamento sia dell'Azienda Speciale che della stessa Camera di Commercio di Roma.*

*In Allegato il Piano Performance 2019 visionato  
dall'OIV predisposto da Arbitra Camera*

*L'OIV della Camera di Commercio di Roma:*

*Dott. Roberto Baldassari (Presidente)*

*Dott.ssa Lara Pontarelli*

*Dott.ssa Antonella Greco*