

## RELAZIONE SULLA PERFORMANCE 2015

Il Piano della Performance 2015 è stato approvato dall'Oda in data 11 Marzo 2015 Delibera n.4 Verbale n.1. A seguito di tale approvazione il Presidente ha provveduto ad assegnare gli obiettivi individuali alla direzione generale ed il Direttore Generale ha assegnato gli obiettivi individuali al personale con note ad personam in data 18 marzo 2015.

In particolare il Piano della Performance 2015 prevedeva due tipologie di obiettivi:

- **aziendali (40%) - uguali per tutti i dipendenti**

- Obiettivo 1

Aumento dei Ricavi Ordinari rispetto al preventivo, al netto del Contributo della CdC, di una percentuale tra l'1 e il 10%.

- Obiettivo 2:

Aumento del margine di copertura dei costi di struttura (al netto degli organi istituzionali) con ricavi propri di una percentuale non inferiore al 10% rispetto a quella stimata a preventivo

- **individuali (40%)- ad personam**

e per ogni dipendente anche una valutazione qualitativa della partecipazione alla vita e al raggiungimento degli obiettivi aziendali (peso 20%), valutazione che tenesse conto anche della assiduità di presenza in Azienda e dell'attitudine alla cooperazione e al lavoro in team.

Al Direttore Generale oltre gli obiettivi aziendali sono stati assegnati i seguenti obiettivi individuali :

- aumentare del 10% rispetto al Preventivo 2015 la quota di Proventi da Servizi mediante l'acquisizione nel corso dell'anno di risorse provenienti da iniziative "speciali"
- aumentare del 20% rispetto al 2014 il valore della progettazione di iniziative finanziate da fondi UE, regionali o altri enti pubblici.

In riferimento alla performance 2015 la direzione al termine dell'annualità ed a seguito dell'approvazione del Bilancio Consuntivo 2015 ha provveduto a valutare gli obiettivi aziendali e gli obiettivi individuali assegnati e a definire in accordo con il Presidente la percentuale di incentivo da erogare a titolo di premialità per ciascun dipendente in base alla percentuale complessiva data dalla somma degli obiettivi aziendali + obiettivi individuali + la valutazione qualitativa secondo lo schema nell' All. C3.

Il Presidente ha proceduto ad effettuare la valutazione della direzione.

Dalla valutazione degli obiettivi aziendali raggiunti in percentuale e degli obiettivi individuali riportati nell'Allegato C3, alla direzione è stata riconosciuta una valutazione complessiva della Performance 2015 riportata in percentuale corrispondente al 90%.

In data 13.09.2016 l'OIV ha espresso una valutazione positivamente il sistema di valutazione della Performance 2015. ( in Allegato )

In data 27 Ottobre 2016 con Delibera n 15 Verbale n. 3- l'Oda ha esaminato la validazione dell'OIV ed ha approvato l'erogazione delle premialità per il 2015.