



Camera di Commercio
Chieti

DETERMINAZIONE DEL SEGRETARIO GENERALE N. 52 DEL 23.10.2008

OGGETTO: Adozione scheda di valutazione per i Dirigenti di Area.

L'anno duemilaotto, il giorno *ventiTre* del mese di ottobre il sottoscritto Dott. Pierluigi Federici, Segretario Generale dell'Ente;

Visti tutti gli atti adottati dalla Camera, ai sensi del D.Lgs. 165/2001 e s.m.i., in tema di ripartizione di compiti e funzioni tra la Giunta e l'area dirigenziale;

Visto l'art. 23 del CCNL 10.4.1996, così come sostituito dall'art. 14 del CCNL 23.12.1999, il quale dispone che gli enti definiscano meccanismi e strumenti di monitoraggio e valutazione dei costi, dei rendimenti e dei risultati dell'attività svolta dai dirigenti in relazione ai programmi e obiettivi da perseguire;

Visto, altresì, l'art. 29 del CCNL 23.12.1999 che prevede tra l'altro, ai fini della corresponsione della retribuzione di risultato, la positiva verifica e certificazione dei risultati di gestione conseguiti in coerenza con gli obiettivi annualmente assegnati;

Tenuto conto che l'art. 18 del D.Lgs. 165/2001 pone a carico dei dirigenti preposti ad uffici dirigenziali di livello generale l'obbligo di adottare misure organizzative idonee a consentire la rilevazione e l'analisi dei costi e dei rendimenti dell'attività amministrativa, della gestione e delle decisioni organizzative;

Visto l'art. 35 del DPR 254/2005 che affida all'organo di valutazione strategica il compito di fornire al Segretario Generale elementi di giudizio per la valutazione dei dirigenti;

Ritenuto necessario, alla luce delle disposizioni sopra richiamate, definire una metodologia utile per la valutazione annuale della competenza organizzativa e della prestazione di ogni singolo dirigente di area a cui collegare la retribuzione di risultato di cui al citato art. 29 del CCNL 23.12.1999;

Rilevata la necessità, al fine di valutare congiuntamente tutti i fattori sopra descritti, di definire un modello di scheda di verifica dei risultati e di valutazione dei dirigenti composta di una parte generale, uguale per tutte le aree dirigenziali e riguardante sia le competenze organizzative e manageriali che il raggiungimento degli obiettivi generali dell'ente e di una parte specifica, distinta per ciascuna area dirigenziale, riguardante la prestazione del singolo dirigente relativamente agli obiettivi annuali d'Area, al fine di esplicitare responsabilità e impegni connessi con la programmazione annuale;

Considerato che il sistema di valutazione delle prestazioni dei dirigenti può contribuire a indirizzare l'impegno individuale e le risorse professionali verso il conseguimento degli obiettivi di breve e di medio periodo dell'ente, discendenti dall'attività di pianificazione strategica e programmazione operativa, stimolando il miglioramento costante delle performance dell'ente, mediante il rafforzamento del contributo dirigenziale al risultato complessivo della Camera;

Visto l'allegato A) al presente provvedimento di cui se ne considera parte integrante e sostanziale concernente la "scheda di verifica dei risultati e di valutazione delle prestazioni dei dirigenti";

Considerato che gli indicatori relativi al grado di raggiungimento degli obiettivi generali dell'ente e di quelli specifici d'Area potranno essere definiti e, quindi,



**Camera di Commercio
Chieti**

comunicati ai dirigenti, solo dopo la definizione delle linee programmatiche per l'anno di riferimento;

Tenuto conto che l'impostazione del sistema di valutazione delle prestazioni dei dirigenti e la verifica a consuntivo dei risultati raggiunti avverrà con l'apporto dell'organo di valutazione strategica di cui al citato art. 35 del DPR 254/2005;

Richiamata la deliberazione di Giunta camerale n. 208 del 23.11.2004 con cui è stata graduata la corresponsione della retribuzione di risultato della dirigenza da attribuire a seguito di valutazione del Nucleo di valutazione e rilevata la necessità di sottoporre all'organo politico le modifiche da apportare al fine di armonizzare la graduazione in argomento con la nuova metodica valutativa a seguito della valutazione ora di competenza del Segretario Generale;

Preso atto del parere favorevole del Dott. Ugo Girardi, organo di valutazione strategica dell'Ente, espresso con e-mail del 30 settembre u.s.,

D e t e r m i n a .

di adottare a decorrere dall'anno 2009, per le motivazioni in premessa esposte, la "scheda di verifica dei risultati e di valutazione dei dirigenti" così come risulta dall'allegato A) al presente provvedimento di cui se ne considera parte integrante e sostanziale.

**IL SEGRETARIO
GENERALE**

(Pierluigi Federici)

A handwritten signature in black ink, appearing to read "Pierluigi Federici", written over the printed name.

**SCHEDA DI VERIFICA DEI RISULTATI E
DI VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI DEI DIRIGENTI**

La scheda si compone di due parti:

PARTE GENERALE: uguale per tutte le aree dirigenziali, contenente:

- a) 6 indicatori di tipo qualitativo, riguardanti le competenze organizzative del dirigente;
- b) Indicatori di tipo quantitativo per l'analisi dei risultati conseguiti in relazione ai principali obiettivi generali dell'ente;

PARTE SPECIFICA: distinta per ciascuna area dirigenziale, contenente indicatori di tipo quantitativo, riguardanti la valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi programmatici d'Area;

ANNO: _____

AREA DIRIGENZIALE: _____

RESPONSABILE: _____

**SEZIONE GENERALE: COMPETENZE ORGANIZZATIVE
PESO: 30**

Competenze organizzative	Punteggio (da min. 1 a max 10)
• Capacità di leadership	
• Capacità di interagire in modo costruttivo con le altre funzioni del sistema	
• Capacità di innovare e disponibilità al cambiamento	
• Capacità di progettare e gestire le risorse	
• Capacità di monitorare i programmi	
• Flessibilità e capacità di gestire le straordinarietà	
TOTALE PUNTEGGIO	
PUNTEGGIO DA ATTRIBUIRE	

**SEZIONE GENERALE: OBIETTIVI GENERALI DELL'ENTE
PESO: 20**

Indici di valutazione	Punteggio (da min. 1 a max 10)
<ul style="list-style-type: none"> • • • • • • • <p align="center">gli indicatori per l'analisi dei risultati conseguiti sul versante degli obiettivi generali dell'ente saranno definiti all'inizio di ciascun anno dopo la definizione delle linee programmatiche</p>	
TOTALE PUNTEGGIO	
PUNTEGGIO DA ATTRIBUIRE	



**SEZIONE SPECIFICA
PESO: 50**

Indici di valutazione		Punteggio (da min. 1 a max 10)
•	gli indicatori della parte specifica saranno definiti all'inizio di ciascun anno dopo la definizione delle linee programmatiche	
•		
•		
•		
•		
•		
•		
•		
TOTALE PUNTEGGIO		
PUNTEGGIO DA ATTRIBUIRE		

Iter procedurale

- a) Il Segretario Generale redige la scheda di valutazione in duplice copia sottoscritta dallo stesso Segretario Generale e dal dirigente. Una copia della scheda dovrà essere consegnata al dirigente che ne rilascerà ricevuta;
- b) Trascorso il termine perentorio di giorni dieci dalla predetta consegna senza che vi sia stata opposizione, la valutazione diventerà definitiva e produrrà i suoi effetti. Viceversa, entro tale termine il dirigente potrà presentare ricorso al Presidente della Camera di commercio che, sentito il Segretario Generale, si esprimerà nel merito.



Attribuzione retribuzione di risultato

Al fine di determinare il PUNTEGGIO DA ATTRIBUIRE viene ricondotto il TOTALE PUNTEGGIO in funzione del PESO assegnato.

In formula:

$$\text{Punteggio da attribuire} = \frac{(\text{Peso sezione}) \times \text{Punteggio conseguito}}{\text{Max punteggio conseguibile}}$$

Esempio 1: Numero indicatori per ciascuna sezione:

- GENERALE – competenze organizzative: 6
- GENERALE – obiettivi generali dell'Ente: 7
- SPECIFICA: 7

Sezione	Peso Sezione	Punteggio conseguito	Punteggio da attribuire	In formula:
GENERALE – Competenze organizz.	30	60	30	Punteggio da attribuire = $\frac{30 \times 60}{60} = 30$
GENERALE Obiettivi gen. dell'Ente	20	70	20	Punteggio da attribuire = $\frac{20 \times 70}{70} = 20$
SPECIFICA	50	70	50	Punteggio da attribuire = $\frac{50 \times 70}{70} = 50$

Esempio 2: Numero indicatori per ciascuna sezione:

- GENERALE – competenze organizzative: 6
- GENERALE – obiettivi generali dell'Ente: 7
- SPECIFICA: 7

Sezione	Peso	Punteggio conseguito	Punteggio da attribuire	In formula:
GENERALE Competenze organizz.	30	30	15	Punteggio da attribuire = $\frac{30 \times 30}{60} = 15$
GENERALE Obiettivi gen. dell'Ente	20	35	10	Punteggio da attribuire = $\frac{20 \times 35}{70} = 10$
SPECIFICA	50	35	25	Punteggio da attribuire = $\frac{50 \times 35}{70} = 25$

La somma del PUNTEGGIO DA ATTRIBUIRE, conseguito nelle tre sezioni, rappresenta il valore di riferimento per la determinazione della retribuzione di risultato in funzione della graduazione adottata dalla Giunta Camerale

