



Giunta Camerale N. 34 del 14/03/2019

OGGETTO Anno 2019: performance organizzativa e assegnazione obiettivi al Segretario Generale.

A seguito dell'avvenuta approvazione dei documenti di programmazione delle attività per l'anno 2019, Relazione previsionale e programmatica, Preventivo e budget e Piano della performance si procede a delineare gli obiettivi operativi, con gli indicatori ed i relativi target per la misurazione e la valutazione della performance dell'amministrazione e gli obiettivi individuali da assegnare al Segretario Generale f.f., unico dirigente in servizio.

Il processo si concluderà con l'approvazione del Sistema di misurazione e valutazione della performance, che viene presentato nella riunione di Giunta in data odierna, sulla base delle linee guida predisposte da Unioncamere nazionale e concordate all'interno del Laboratorio creato con il Dipartimento della Funzione Pubblica.

Si riportano all'allegato 1) gli obiettivi strategici derivanti dalle linee di indirizzo predisposte dal Consiglio camerale che esprimono la declinazione delle funzioni istituzionali dell'Ente sulle attività da svolgere. Per ciascuno di essi sono stati individuati uno o più indicatori ed i relativi target annuali. Il livello di raggiungimento degli obiettivi strategici, come descritto nel SMVP, verrà misurato attraverso la ponderazione dei risultati ottenuti sugli indicatori associati agli obiettivi operativi, con peso del 70% e per il 30% dalla ponderazione dei risultati ottenuti sugli indicatori relativi all'obiettivo strategico stesso.

Gli obiettivi operativi rappresentano, le azioni, gli interventi e le attività da svolgere durante l'anno nell'ambito delle linee strategiche definite, sono ben individuate le risorse destinate, gli indicatori, i target ai fini del raggiungimento, vengono riportati all'allegato 1).

Si precisa che gli indicatori e i target sono stati validati anche dall'Oiv, l'Organismo indipendente di valutazione Dott. Alberto Caporale, come da verbale riportato all'allegato B).

Nel Piano della performance rientrano anche gli obiettivi/progetti di miglioramento/mantenimento dei servizi previsti per il 2019 che andranno ad incrementare le risorse della contrattazione decentrata, come previsto dall'art. 67 co. 3 del CCNL 21/05/2018, per il personale non dirigente e ai sensi dell'art. 26 CCNL 23/12/1999 per il personale dirigente. Tali obiettivi/progetti verranno dettagliati con delibera dedicata al tema e verranno eventualmente integrati e/o modificati in occasione del monitoraggio della performance a metà dell'esercizio 2019, anche in relazione a come si svilupperà l'attività dell'Ente in relazione alla riforma in atto di cui al D. Lgs. n. 219/2016.

Vengono poi assegnati gli obiettivi al Segretario generale f.f. per l'anno 2019, come riportati all'allegato 2).

La valutazione complessiva del Segretario generale sarà effettuata con valutazione dei risultati di performance dell'Ente nella sua globalità e nell'ambito di diretta responsabilità, del grado di raggiungimento degli obiettivi individuali assegnati, nonché in base ai comportamenti, competenze e capacità dimostrate nel conseguire i risultati.

Dopo il dibattito,



Camera di Commercio
Ravenna

LA GIUNTA

- udite le considerazioni in premessa;
- visto il “Piano della performance 2019-2021”;
- esaminati i documenti riportati agli allegati A), 1), 2);
- visto il parere dell'Organismo indipendente di valutazione riportato all'allegato B);
- a voti unanimi;

d e l i b e r a

1. di definire il Piano della performance 2019-2021 integrato, come riportato all'allegato A);
2. di definire gli obiettivi strategici e operativi per l'anno 2019, con relativi indicatori e target, come riportati all'allegato 1), integrando il piano della performance 2019-2021 dello stesso allegato 1);
3. di assegnare alla dirigente e Segretario generale f.f. gli obiettivi da realizzare nel corso dell'anno 2019, come da allegato 2), da realizzare in coerenza con il budget già assegnato ed approvato con delibere di Giunta n. 135 del 22/11/2018 e di Consiglio n. 18 del 11/12/2018, integrando il piano della performance 2019-2021 dello stesso allegato 2);
4. di confermare l'assegnazione alla dirigente e Segretario generale f.f. di una retribuzione di risultato aggiuntiva rispetto a quella assegnata per il 2016, nello stesso importo definito anche per l'anno 2018, a valere sulle risorse complessive quantificate per il fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato della dirigenza, che verrà successivamente costituito nel rispetto delle norme finanziarie in vigore per l'anno 2019;
5. di demandare al Segretario Generale, con propria determinazione l'assegnazione degli obiettivi individuali ai responsabili di area di posizione organizzativa, anche di alta professionalità e alla intera struttura.

Documento Firmato Digitalmente