La cennata riduzione è stata fissata nel 5% per gli importi compresi tra 5 e 10 milioni lordi annui, nel 10% per gli ulteriori importi fino a 20 milioni e nel 20% per i successivi importi; ne è stata altresì disposta la decorrenza con il 1° gennaio 1997.

7.4.6. Il gettone di presenza, fissato nel 1996 in lire 200.000 lorde per riunione, è stato corrisposto nel biennio in esame anche al magistrato della Corte delegato al controllo dell'Ente ai sensi dell'art. 12 della legge n. 259/1958.

PARTE III

Strutture e risorse umane

8. La struttura organizzativa.

8.1. L'organigramma.

L'individuazione delle aree funzionali e di attività (a responsabilità dirigenziale) non ha subito modifiche rispetto a quella delineata con deliberazione n. 174 del 21 novembre 1995, data nella quale il Comitato di presidenza - competente a termine dell'art. 6, c. 3 dello statuto nella materia dell'organizzazione degli uffici - provvide all'articolazione dell'assetto organizzativo dell'Ente mediante l'organigramma descritto nel precedente referto, cui si rinvia[13].

Nello stesso referto è cenno della conferma in data 15 giugno 1999 da parte del Comitato della validità dei cennati principi organizzativi posti nel 1995 e altresì della necessità della introduzione di specifici criteri generali aggiuntivi.

Siffatta preannunciata integrazione mediante puntuali interventi di organizzazione non risulta formalmente ancora attuata e sotto un primo riflesso attiene all'esigenza della flessibilità intesa "come individuazione organizzativa di strutture funzionali responsabili di risultati, in sostituzione anche parziale delle competenze delle attuali aree".

Sotto un secondo riflesso altro puntuale intervento di organizzazione dovrà tendere ad una maggiore integrazione tra le diverse

---

[13] In sintesi le aree di programma per lo sviluppo del sistema camerale e le aree di funzioni primarie per i servizi associativi riguardano: lo sviluppo di nuovi servizi in rete e le politiche regionali; lo sviluppo delle risorse finanziarie; le politiche di settore, ambiente e infrastrutture; l'informazione economica e statistica; i servizi amministrativi per il commercio estero; il credito e i servizi finanziari. Alle indicate funzioni di programma e funzioni primarie si aggiungono poi le funzioni di supporto all'attività dell'Unione (pianificazione, progetti, amministrazione etc.).

funzioni di servizio e ad un loro rafforzamento avuto riguardo alle attuali relazioni funzionali con le unioni regionali, al supporto per la rete degli amministratori e segretari generali degli enti camerali etc.

Nel programmato aggiustamento organizzativo - e conseguente adeguamento della dotazione organica complessiva - del resto dovrà tenersi conto dell'avvenuto trasferimento ad Asseforcamere di una parte rilevante dell'attività di attuazione dei progetti comunitari assegnati all'Unioncamere, del sottodimensionamento di fatto degli attuali dirigenti preposti a specifiche aree a 7 unità (rispetto alle 11 della pianta organica) e della funzione vicaria esplicata di fatto dalla Segreteria generale, che per ciò stesso può trovare giustificazione solo in un contesto di emergenza e quindi di temporaneità (si pensi all'area sviluppo servizi in rete e politiche regionali).[14].

8.2. La pianta organica e il personale in servizio.

A fronte della immutata dimensione della pianta organica, composta da 91 unità, la consistenza del personale è rimasta sottodimensionata di oltre il 17%; l'Ente ha inteso sopperirvi in ciascuno dei due anni mediante il ricorso all'utilizzo di personale a tempo determinato e di personale distaccato (cfr. del. del Comitato di Presidenza n. 7 del 20.4.1999), così come contemplato dagli artt. 6 e 20 del C.N.C.L..

All'uopo è stato previsto, per l'utilizzo - mediante convenzione - di personale distaccato, lo stesso limite fissato nel C.N.C.L. in ordine alle assunzioni di personale a tempo determinato (e cioè il 15% dell'organico) ed è stata altresì sottolineata la maggiore convenienza dell'utilizzo di

[14] Sotto tale riflesso si valuta positivamente la decisione assunta dal Comitato con delibera 7 giugno 2000 di rinviare l'esame di un apposito documento di ricognizione dei fabbisogni del personale - concordato con le OO.SS. e la R.S.U. - ai fini dell'adeguamento della pianta organica da 91 unità (fissate nel 1984) a 98, per effetto dell'incremento di 1 quadro, di 2 funzionari e di 5 unità impiegatizie, a fronte della riduzione di un posto dirigenziale, quale parziale copertura della maggiore spesa.

personale distaccato, sotto il profilo in particolare dei maggiori costi per la formazione del personale assunto a tempo determinato.

Al lordo di dette unità, il personale effettivamente in servizio nel biennio in esame si è sostanzialmente attestato sulla dimensione dell'organico.

Il rapporto dirigenti-personale in organico, quantificato nel 12%, è diventato del 10,6% in rapporto alle sole unità a tempo indeterminato complessivamente in servizio, come innanzi anticipato.

Tab. n. 2

DOTAZIONE ORGANICA E CONSISTENZA DEL PERSONALE

Aree funzionali	Dotazione organica (a)	Consistenza al 31.12.1999 (b)	Consistenza al 31.12.2000 (c)	Differenza (c-a)	(c-b)
Dirigenti	11	9	8	-3	-1
Quadri	12	11	10	-2	-1
Funzionari (1° e 2° livello)	29	19	20	-9	1
Impiegati (3°-7° livello)	39	37	37	-2	0
Totale	**91**	**76**	**75**	**-16**	**-1**
Personale non di ruolo (tempo determinato + distaccati)	0	16	18	18	2
Totale generale	**91**	**92**	**93**	**2**	**1**

Nel numero dei dirigenti della dotazione organica è compreso il posto di Segretario Generale.

8.3. La contrattazione collettiva.

8.3.1. Quanto alla disciplina contrattuale relativa al personale non dirigente, il contratto sottoscritto il 6 marzo 1998, come specificato nel precedente referto – è scaduto il 31 dicembre 1998.

Il D.Lvo n. 396/1997 ha trasferito la competenza negoziale per la contrattazione collettiva di livello nazionale per l'indicato personale

dall'Ente all'ARAN (Agenzia per la rappresentanza negoziale per le pubbliche amministrazioni).

In base alla nuova normativa l'Unioncamere - e in particolare il Comitato di presidenza a termini dell'art. 6, c. 3 dello statuto all'uopo adeguato - è tenuta a formulare un atto di indirizzo - trasmesso all'ARAN per il tramite del Ministro per la funzione pubblica - contenente le indicazioni principali sugli aspetti del rinnovo contrattuale. L'ARAN, ricevute le richieste sindacali, procede all'apertura della trattativa con la convocazione delle rappresentanze sindacali.

Il Comitato soltanto con provvedimento n. 83 del 16 maggio 2000 ha deliberato il suindicato atto d'indirizzo - da valere per il quadriennio 1999-2002 per la parte normativa e per il biennio 1999-2000 per la parte economica - autorizzandone la trasmissione al Dipartimento per la funzione pubblica; l'ARAN il 31 ottobre 2000 ha attivato le trattative per il rinnovo contrattuale - non ancora concluso - cui l'Ente non partecipa (è presente solo come uditore).

La perdurante vischiosità della definizione del contratto si è riflessa in particolare sulla non avvenuta corresponsione delle nuove competenze economiche spettanti al personale a decorrere dal 1° gennaio 1999 e dei benefici indennitari per carenza contrattuale.

Le vicende esposte evidenziano che successivamente alla innovazione introdotta dal D.Lvo n. 396/97 si è ampliato il ritardo nella conclusione del rinnovo contrattuale, onde è auspicabile che il medesimo intervenga sollecitamente e cioè entro il quadriennio di riferimento (1999-2001).

Quanto al contenuto dell'indicato atto d'indirizzo, premesso in particolare l'auspicio che la nuova disciplina si caratterizzi per semplicità, chiarezza e contenimento del numero delle disposizioni, sono ivi dichiarate specifiche priorità.

La prima riguarda un nuovo inquadramento professionale (fondato sulla tripartizione delle categorie, alternativa ai sette livelli esistenti, e con modalità di progressione di carriera e di sviluppo economico e di

opportuna disciplina transitoria), le altre concernono la revisione della disciplina dei quadri intermedi, una nuova struttura della retribuzione (fondata sulla flessibilità in funzione incentivante e quindi sull'accrescimento significativo della componente accessoria collegata al raggiungimento dei risultati); sono auspicate altresì la riforma della disciplina dei superminimi individuali (e della gratifica), la definizione di criteri generali per la formazione professionale (da correlare con i sistemi di valutazione del personale), il recepimento della normativa vigente relativa ai procedimenti disciplinari.

Quanto al trattamento economico, le disponibilità aggiuntive (entro i limiti indicati dai documenti di programmazione economico-finanziaria) dovranno essere destinati prioritariamente al finanziamento del nuovo sistema di classificazione del personale ed altresì, avuto riguardo alla contrattazione decentrata, ad una logica di corresponsione rapportata al raggiungimento dei risultati.

8.3.2. Ai sensi del nuovo testo dell'art. 10, c. 3 dello Statuto il rapporto di lavoro dei dirigenti è disciplinato dal contratto collettivo nazionale di lavoro relativo al settore commercio.

Il 22 dicembre 1999 la Confcommercio e la Federazione dei dirigenti delle imprese commerciali hanno stipulato il rinnovo del contratto per il biennio 1999-2000.

Con deliberazione n. 139 del 24 ottobre 2000 il Comitato di presidenza dell'Ente ha preso atto del concluso rinnovo contrattuale del terziario e ha autorizzato l'applicazione a decorrere dal 1° gennaio 2000 alle retribuzioni dei dirigenti dell'Unione degli aumenti ivi previsti, nonché della corresponsione una tantum del beneficio connesso alla carenza contrattuale (1999).

Tali aumenti hanno comportato un incremento di spesa per la retribuzione dei dirigenti del 2,5% che l'Ente considera in linea con le indicazioni della legge finanziaria, facendo astrazione del beneficio una

tantum di lire 2 milioni (ai sensi dell'art. 3 del c.c.n.l.) spettante a ciascuno dei 9 dirigenti (18 milioni complessivi)[15] ed altresì dalla innovazione introdotta dal c.c.n.l. in tema di retribuzione di posizione.

L'aspetto contrattuale di maggior rilievo riguarda infatti una specifica clausola concernente l'articolazione della retribuzione su quattro voci proprio in ordine alle strutture dirigenziali del sistema camerale (alle quali il contratto si applica).

In sostanza, oltre allo stipendio tabellare, al superminimo individuale[16] e alla retribuzione di risultato[17], è stata introdotta una retribuzione di posizione, che identifica una retribuzione connessa al valore dell'incarico ricoperto dal dirigente, prescindendo dalla persona.

La retribuzione di posizione, cioè, è definita in stretta relazione al contenuto della posizione (ossia dell'incarico dirigenziale), è corrisposta al dirigente cui viene assegnata la posizione (e per il periodo di esercizio della responsabilità della posizione stessa) e può variare al variare della posizione di ciascun dirigente.

In tale innovazione si inquadra il sistema - introdotto dal Comitato di Presidenza con deliberazione n. 39 in data 29 febbraio 2000 relativo alla valutazione delle prestazioni del Segretario Generale e dei dirigenti, in attesa della definizione del regolamento di organizzazione ai sensi dell'art. 10, c. 2 dello statuto.

Quanto ad altri profili concernenti la dirigenza dell'Unioncamere e in particolare a quelli evidenziati nel precedente referto (cfr. paragrafo 9.4), va dato atto che l'Ente in sede di modifica statutaria ha previsto, aderendo alla tesi della Corte ivi esposta, che il citato regolamento di organizzazione dell'Ente deve indicare i procedimenti di selezione del

---

[15] La indicata percentuale (2,5%) si ricava dal rapporto tra 37,8 milioni annui di incremento previsti dal contratto e i 1.512 milioni circa della spesa annuale (per stipendio-base ed altri emolumenti) al 31 dicembre 1998.

[16] Indica una retribuzione accessoria non riassorbibile connessa al contenuto qualitativo di capacità e di competenza stabilmente assicurati dal singolo dirigente.

[17] Trattasi del premio annuale di produttività, che identifica una retribuzione connessa alla prestazione del dirigente valutata nell'arco di un anno rispetto a determinati risultati e comportamenti organizzativi attesi.

personale "e della dirigenza" (art. 6, c.1, lett. d)[18], mentre altre considerazioni della Corte non hanno trovato adesione in sede statutaria, ove sono state introdotte, per contro, disposizioni consonanti con la citata pronuncia del Consiglio di Stato (art. 4, c. 3).

In particolare, sebbene il D.Lvo n. 396/1977 – integrativo dell'art. 73, c. 5 del D.Lvo n. 29/1993, concernente la disciplina speciale da applicarsi a taluni enti, tra cui l'Unioncamere – abbia disposto in via generale che questi ultimi nella stipula del CCNL siano rappresentati dall'ARAN, fermo restando il potere d'indirizzo esercitato dai detti enti d'intesa con il Dipartimento della funzione pubblica, tale norma è stata interpretata nei confronti dell'Unioncamere come circoscritta al solo personale impiegatizio, con esclusione quindi di quello dirigenziale (il Comitato di Presidenza, infatti, come già accennato, con delibera n. 139 del 24 ottobre 2000 ha recepito il C.C.N.L. dei dirigenti del terziario, senza alcun intervento dell'ARAN).

8.4. Gli istituti contrattuali riconoscitivi del merito.

Nel precedente referto è cenno di un aspetto innovativo del contratto di lavoro (ancora operativo, sebbene scaduto), costituito dall'incentivo di professionalità, sostitutivo dei generalizzati aumenti biennali del 4%.

Detto incentivo, corrisposto in cifra fissa (84.198 lire mensili lorde per il più basso livello, che diventano 158.400 per quello più elevato e cioè i quadri) ed avente periodicità biennale, è subordinato al verificarsi di un parametro collettivo (valevole per tutti) e di parametri individuali, il primo costituito dal raggiungimento "complessivo" degli obiettivi dell'Ente in base alle risultanze del conto consuntivo e gli altri attinenti alla partecipazione a corsi formativi, al numero di eventuali assenze annuali

[18] Secondo invece un orientamento del Consiglio di Stato (VI, n. 183 del 24 ottobre 1997), il quadro statutario dell'Ente, all'epoca vigente, svincolerebbe da procedure selettive la nomina dei dirigenti.

non superiore a 15 giorni e alla inesistenza di due o più provvedimenti disciplinari nel biennio.

La prima applicazione è avvenuta mediante delibera del Comitato il 6 luglio 1999 e la seconda con delibera in data 25 luglio 2001.

Quanto agli altri istituti contrattuali, il superminimo (retribuzione individuale riassorbita con il passaggio di livello) è stato attribuito nel 1999 a 4 dipendenti e nel 2000 ad uno solo sulla base d'un incremento permanente dei contenuti qualitativi della prestazione rispondente al livello di appartenenza. La percentuale di unità con superminimo è stata del 39,1% (1999) e del 31,2% (2000). La spesa complessiva per la corresponsione dei superminimi è stata di 63,2 milioni (1999) e di 52,6 milioni (2000).

Il premio una-tantum, costituito da una retribuzione contrattuale correlata al verificarsi di specifici eventi e di relativi risultati programmati in bilancio, ha comportato una spesa di 26 milioni nel 1999 e di 38,5 milioni nel 2000 ed il numero dei dipendenti è stato, rispettivamente, 16 e 18.

Da ultimo in ciascuno dei due anni, è stata, rispettivamente, di 350,6 milioni e di 375,6 milioni l'incidenza del premio di produttività corrisposto al personale non dirigente in base ad un criterio oggettivo (riferito alle assenze, ai ritardi, alle sanzioni disciplinari) e ad un criterio valutativo della prestazione (sotto il profilo della qualità, dei risultati, della flessibilità e dei comportamenti organizzativi).

Quanto alla contrattazione integrativa, la circostanza che nel biennio in esame ha continuato ad operare il contratto scaduto relativo al personale impiegatizio è alla base della inesistenza di formali accordi integrativi in ciascuno dei due anni. Tuttavia a livello informale taluni accordi interni sono stati stipulati (in materia di gratifica di fine anno e di premio di produttività).

In tema di criterio per le promozioni interne e per l'assegnazione dei superminimi, nonché di disciplinare per le prove selettive, in attesa

della nuova disciplina contrattuale non si è proceduto al rinnovo dei precedenti accordi.

In assenza, peraltro, di disdetta di alcuna delle parti, l'Ente ha continuato di fatto a dare attuazione agli accordi pregressi nelle suindicate materie.

8.5. Il costo del lavoro.

Sulla base dei dati trasmessi dall'Ente, a seguito di richiesta della Corte, nelle tabelle n. 3 e n. 4 è esposto il costo complessivo sostenuto per il personale in ciascuno dei due anni unitamente al quadro delle retribuzioni medie delle varie categorie.

Tab. n. 3

COSTO COMPESSIVO PER IL PERSONALE

	1998	1999	%	2000	%
A) Competenze fisse	5.770	5.660	-1,9	5.623	-0,7
Incentivi	553	704	27,3	602	-14,5
Straordinario	516	513	-0,6	478	-6,8
Missioni	710	640	-9,9	886	38,4
Totale A)	**7.549**	**7.517**	**-0,4**	**7.589**	**1,0**
B) Contributi a carico Amm.ne	2.106	2.092	-0,7	2.008	-4,0
Totale A) + B)	**9.655**	**9.609**	**-0,5**	**9.597**	**-0,1**
C) Altre spese	487	764	56,9	838	9,7
D) Quota TFR	551	553	0,4	563	1,8
Totale A)+ B)+C)+D)	**10.693**	**10.926**	**2,2**	**10.998**	**0,7**

Quanto al primo, i dati evidenziano un incremento complessivo più sostenuto nel 1999 (2,2%) rispetto al 2000 (0,7%), ma i dati di sintesi, ove disaggregati, danno contezza della specifica incidenza svolta dalla componente relativa alle "altre spese" (costituite da spese per concorsi, formazione, personale distaccato o a tempo determinato, servizi sociali, accertamenti sanitari), incrementatesi nel 1999 di quasi il 57%.

In particolare tale impennata è da porre in correlazione al già indicato orientamento dell'Ente di preferire alla copertura integrale delle vacanze in organico il più economico ricorso a personale straordinario e distaccato per soddisfare esigenze prive del requisito della ordinarietà.

Non lieve è risultata altresì l'incidenza delle spese per la formazione, in dipendenza dell'istituito incentivo di professionalità, corrisposto, come già accennato, anche in base alla frequenza di corsi di formazione cui tutti gli impiegati hanno interesse di partecipare.

Nell'ambito delle "competenze" sub A della tab. n. 3 - sostanzialmente stazionarie nel biennio - la componente con più significativo incremento è risultata quella relativa agli incentivi, da rapportare al cennato incentivo di professionalità, sostitutivo dei generalizzati aumenti biennali del 4%, che prima erano inclusi nelle competenze fisse (infatti risultate in flessione).

L'andamento oscillante delle spese per missioni - tra le quali ad ogni modo, non sono da includere quelle per missioni con oneri a carico di specifici progetti (spesati sui rispettivi capitoli) - riflette le esigenze relative all'attuazione dei programmi e degli interventi per lo sviluppo del sistema, risultate differenti in ciascuno dei due anni.

Avuto riguardo al numero medio delle unità in servizio, il costo medio ha presentato un leggero incremento nel 2000 rispetto al 1998, nel quale si attestò su 72 milioni pro-capite; una leggera contrazione ha registrato per contro il dato relativo alle sole spese fisse e contributi previdenziali a carico dell'Ente, passati dai 102 milioni del 1998 ai 100 milioni del 2000.

Ovviamente alla formazione di siffatti valori medi hanno contribuito indifferente misura le diverse categorie di personale, come emerge dai dati generali contenuti nella tabella n. 4.

Tab. n. 4

RETRIBUZIONI MEDIE ANNUE LORDE PER CATEGORIE

Pagamenti per competenze fisse e variabili (comprensive di gettoni di presenza, premi e gratifica, buoni mensa)

(in milioni di lire)

	1998		1999			2000		
A) PERSONALE DI RUOLO (1)	N.	retr. media	N.	retr. media	variazioni %	N.	retr. media	variazioni %
Dirigenti	10	185,8	9	194,6	4,7	8	200,0	2,8
Quadri	11	86,9	11	91,4	5,2	10	93,3	2,1
Livelli	52	58,7	56	62,7	6,8	57	62,2	-0,8
Totale A)	**73**	**80,3**	**76**	**82,5**	**2,8**	**75**	**81,0**	**-1,7**
B) PERSONALE A TEMPO DETERMINATO	22	44,3	13	41,4	-6,5	10	46,8	13,0
TOTALE GENERALE	**95**	**72,0**	**89**	**76,5**	**6,2**	**85**	**77,0**	**0,7**

(1) Il pesonale indicato è quello in servizio al 31/12 di ciascun anno.

Con riferimento a tale tabella n. 4, la retribuzione media dei dirigenti rispetto a quella dei quadri, si è attestata su un valore risultato leggermente superiore al doppio (213% nel 1998, 214% nel 2000); rispetto alla retribuzione media dei livelli, quella dei dirigenti è risultata di poco superiore al triplo (dal 316% del 1998 al 321% del 2000).

Nell'ambito della retribuzione media dei dirigenti (passata dai 185,8 milioni del 1998 ai 200 milioni del 2000) mette conto sottolineare la incidenza media delle sue varie componenti e cioè dello stipendio tabellare medio, del superminimo medio, della retribuzione media di risultato (premio di produttività), nonché della retribuzione media di posizione.

A tale esigenza risponde l'unita tabella n. 5.

Tab. n. 5

ARTICOLAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DIRIGENZIALE

(valori in milioni)

VOCI RETRIBUTIVE	1999	2000
Stipendio tabellare	1.033,67 (57,19%)	1.019,90 (56,38%)
Superminimo	405,01 (22,41%)	431,17 (23,83%)
Retribuzione di posizione	142,57 (7,89%)	131,83 (7,29%)
Premio di produttività	226,10 (12,51%)	226,08 (12,50%)
Totali	**1.807,35 (100%)**	**1.808,98 (100%)**

Dai dati della tabella n. 5 emerge che l'Ente ai fini del riconoscimento del merito nei confronti dei propri dirigenti spende un importo aggiuntivo pari quasi a quello corrisposto come stipendio tabellare.

9. I controlli interni.

Nel precedente paragrafo 2.4 si è anticipato il cenno all'introduzione nello statuto dell'Ente - mediante deliberazione assembleare del 3 dicembre 1999 - della previsione degli ulteriori controlli interni disciplinati dal D.L.vo n. 286 del 30 luglio 1999, atteso che erano stati già contemplati nella stessa sede statutaria il controllo di regolarità contabile, attribuito al collegio dei revisori dei conti, e quello di gestione, sperimentalmente svolto da un consulente (in luogo di uno specifico ufficio della struttura dell'Ente, come già rilevato nel precedente referto da questa Sezione).

A tal fine il Comitato con deliberazione n. 6 del 19 gennaio 2000 ha proceduto ad una prima riflessione sulla nuova disciplina statutaria dei controlli interni con particolare riferimento alla valutazione strategica e a

quella della dirigenza - da definire mediante lo strumento del regolamento di organizzazione, come previsto dallo statuto - ed ha inoltre attribuito ad una struttura interna la funzione del controllo di gestione a decorrere dal 1° gennaio 2000.

9.1 Quanto al controllo strategico e della dirigenza - in attesa della emanazione del regolamento di organizzazione - lo stesso Comitato ha intanto deciso di avviarne la strutturazione mediante la costituzione - in via sperimentale e con durata biennale - di un supporto, costituito da un apposito nucleo di valutazione, autonomo rispetto agli uffici operativi ed in possesso di conoscenze e professionalità tali da poter svolgere un adeguato lavoro di preparazione delle valutazioni e delle decisioni dell'organo preposto alla verifica del perseguimento degli obiettivi strategici e dell'attività della dirigenza.

Tale organo è stato individuato nello stesso Comitato, quanto al controllo strategico e alla valutazione del Segretario Generale; a quest'ultimo poi è stata attribuita la valutazione degli altri dirigenti.

Detta struttura di supporto è costituita da tre componenti, un presidente camerale, con funzioni di presidente, un esperto di tecniche gestionali e un esperto di pubbliche amministrazioni.

9.2 Il Comitato ha ritenuto - circa il sistema di valutazione delle attività della dirigenza - di stabilire in modo formalizzato alcune modalità emerse dall'esperienza derivante dal servizio di controllo di gestione affidato sperimentalmente ad un consulente, quale necessaria anticipazione, in carenza del citato regolamento di organizzazione, avviando così un sistema formalizzato di assegnazione degli obiettivi e di valutazione dei risultati.

Le linee metodologiche regolanti il processo di valutazione dei risultati si fondano - secondo il Comitato - sulla individuazione effettuata

dal Comitato stesso di tre dimensioni attinenti all'area delle prestazioni e di una attinente all'area delle competenze.

La valutazione dei risultati dell'azione dirigenziale si articola – quanto alle prime tre – sulla capacità dei singoli dirigenti di raggiungere gli obiettivi prefissati a livello complessivo di Unioncamere e su quella di conseguire gli obiettivi per ciascun singolo dirigente derivanti sia dalla programmazione sia dalle specifiche linee di attività e di servizio affidategli.

La valutazione deve avvalersi di indicatori di efficienza (rapporto tra risultati e risorse), di efficacia (capacità di ottenere i risultati prefissati) e di qualità (livello di soddisfazione delle iniziative e dei servizi erogati).

Per la valutazione delle competenze il Comitato ha poi delineato nella stessa citata delibera una griglia di parametri di possibile riferimento volti ad appurare le capacità professionali tipiche del ruolo dirigenziale effettivamente manifestate nel corso del periodo di valutazione da parte di ciascun dirigente.

9.3 Quanto in particolare al Segretario Generale, con la successiva delibera n. 39 del 29 febbraio 2000 il Comitato ha individuato gli specifici indici per la misurazione del conseguimento degli obiettivi assegnatigli.

9.3.1. Tali indici sono quelli di produttività (in termini di non superamento del costo del lavoro rapportato alle entrate ordinarie, quale individuato nel bilancio preventivo 2000), di efficienza-efficacia amministrativa (riferita sia al superamento del rapporto tra risorse impegnate e risorse assegnate in base al consuntivo 1999, sia alla maggiore riduzione dell'ammontare dei residui attivi e passivi espressi nel consuntivo 1999), di comportamento organizzativo (desunto dall'incremento del numero degli sportelli camerali in rete per effetto dei progetti Unioncamere 2000) ed infine di pareggio di bilancio del

consuntivo 2000, da intendersi come conto economico (secondo la puntualizzazione effettuata nella successiva riunione del 16 maggio 2000 - cfr. delibera n. 68 - dal Presidente del nucleo di valutazione).

9.3.2. Quanto alla scelta degli indicati indici appare necessaria in avvenire una maggiore perspicuità.

Ed invero dal conto economico del 2000 è risultato un disavanzo (-1,8 miliardi) e tuttavia sia l'Ente che il collegio dei revisori non hanno attribuito a tale risultanza una connotazione irrimediabilmente negativa sull'operatività complessiva dell'Ente, come risulta dal successivo paragrafo 25.2 cui si rinvia.

Se si intende poi riferirsi al solo saldo della gestione economica corrente, sarebbe stata opportuna una corrispondente precisazione.

Anche il rapporto tra costo del lavoro ed entrate ordinarie va ulteriormente specificato in ordine a queste ultime, essendo incerto se il riferimento va effettuato ai proventi della gestione corrente del conto economico ovvero alle entrate proprie del consuntivo finanziario.

Avuto riguardo poi all'indice rapportato alla massa dei residui attivi e passivi, è solo da ricordare la esigua rilevanza di detti residui in base al vigente regolamento di contabilità, nel quale assumono invero preponderante peso i crediti ed i debiti (sul punto si rinvia al successivo paragrafo n. 24).

Da ultimo l'indice relativo all'aliquota impegnata degli stanziamenti andrebbe ulteriormente specificato, rinvenendosi nel regolamento di contabilità (cfr. art. 10, c. 10) la previsione secondo la quale costituiscono residui di stanziamento e quindi impegni - benché solo formali - le somme non impegnate (in senso sostanziale) nell'esercizio concernenti una molteplicità di settori (che assorbono circa il 70% del bilancio dell'Ente). D'altra parte il comma 2 dello stesso art. 10 del regolamento dispone che costituiscono impegni gli importi individuati dal