

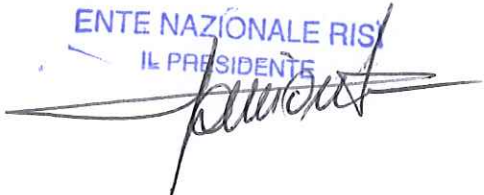
DICHIARAZIONE CONGIUNTA IN CALCE ALL'ART. 31 DEL  
CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO PER I  
DIRIGENTI DELL'ENTE NAZIONALE RISI

Roma, 9 giugno 2010

*L'Ente Nazionale Risi e Federmanager si danno atto, in via di interpretazione autentica, che la retribuzione di risultato di cui all'art. 31 deve essere considerata applicabile in misura non inferiore nel minimo ad una mensilità lorda della retribuzione annuale o, se più favorevole, al minimo percepito sotto la vigenza del precedente contratto, fatti salvi eventuali conguagli.*

ENTE NAZIONALE RISI

ENTE NAZIONALE RISI  
IL PRESIDENTE



FEDERMANAGER



**REGOLAMENTO PER LA VALUTAZIONE DEL PERSONALE APPARTENENTE AL  
RUOLO DIRIGENZIALE**

**ARTICOLO 1**

Il presente Regolamento disciplina i criteri di valutazione delle prestazioni del personale appartenente al Ruolo Dirigenziale ai fini dell'erogazione della retribuzione annuale lorda di risultato per l'anno 2009.

Il sistema si pone nell'ottica di favorire lo sviluppo e l'affermazione di una cultura di responsabilità e della pianificazione per diffondere e consolidare uno stile di gestione amministrativa manageriale e per orientare i comportamenti al raggiungimento degli obiettivi.

**ARTICOLO 2**

Il Direttore Generale, sulla base delle esigenze programmatiche dell'organo di direzione politica, entro e non oltre il 31 ottobre di ogni anno, trasmette ai dirigenti le proposte di obiettivi da conseguire.

A tal fine dovrà essere garantito ai dirigenti stessi il diritto alla partecipazione al procedimento di determinazione degli obiettivi .

**ARTICOLO 3**

Gli obiettivi come sopra individuati vengono adottati ed assegnati ai dirigenti, unitamente alle risorse umane ed economiche ritenute funzionali al loro conseguimento, entro il 15 dicembre di ogni anno.

**ARTICOLO 4**

Il Presidente dell'Ente Nazionale Risi in conformità alle esigenze programmatiche dell'organo di Direzione politica e nel rispetto del diritto alla partecipazione al procedimento di determinazione degli obiettivi del valutato, provvede ad assegnare al Direttore Generale specifici obiettivi da raggiungere.

## ARTICOLO 5

Gli organi di valutazione si distinguono in valutatori di prima e di seconda istanza, secondo le competenze loro rispettivamente assegnate.

L'attività di valutazione dei dirigenti e del Direttore Generale dell'Ente compete ai soggetti di seguito indicati :

- 1) la valutazione dei dirigenti di seconda fascia compete, in prima istanza, al Direttore Generale e, in seconda istanza, al Presidente dell'Ente;
- 2) la valutazione del Direttore Generale, compete, in prima istanza, al Presidente dell'Ente ed, in seconda istanza, al Consiglio di Amministrazione.

Il soggetto valutatore è responsabile del giudizio sul livello di obiettivo conseguimento dei risultati da parte del valutato.

## ARTICOLO 6

Alla fine dell'anno di riferimento il Direttore Generale richiede ai dirigenti assegnati una relazione sul grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati.

Esaminate le relazioni dei dirigenti provvede quindi alla loro valutazione, mediante la compilazione della scheda allegata.

Entro la stessa data, il Direttore Generale procederà a redigere una relazione sull'attività svolta e provvederà a trasmetterla al Presidente dell'Ente.

## ARTICOLO 7

La scheda di valutazione deve essere notificata dal valutatore di prima istanza a tutti i dirigenti interessati entro e non oltre 10/12 di ogni anno.

I valutati possono formulare osservazioni e rilievi entro e non oltre i cinque giorni successivi alla data di ricevimento della scheda di valutazione.

Nel caso in cui il Direttore Generale non dovesse concordare con le osservazioni e i rilievi formulati dai valutati, nei 5 cinque giorni lavorativi successivi salvo assenza od impedimento, trasmette, unitamente ad una relazione, all'organo di valutazione di seconda istanza la scheda di valutazione precedentemente redatta e i rilievi formulati dagli interessati.

Il valutatore di seconda istanza, esaminate la relazione e le valutazioni effettuate dal valutatore di prima istanza, le osservazioni e i rilievi formulati dei dirigenti, procede quanto prima alla definitiva valutazione.

## ARTICOLO 8

Il risultato della verifica e della valutazione finale costituiranno, in conformità e nel rispetto della normativa esistente, presupposto per la determinazione e l'erogazione della retribuzione annuale di risultato.

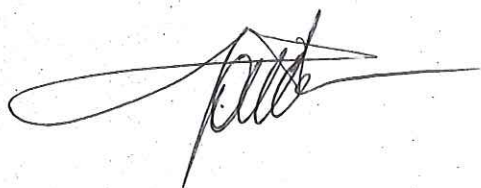
La retribuzione di risultato verrà corrisposta secondo le seguenti modalità e secondo i limiti massimi erogabili, fissati dal Consiglio di Amministrazione:

valutazione insufficiente	: 0 retribuzione di risultato;
valutazione sufficiente	: 1 mensilità lorda della retribuzione annuale;
valutazione buono	: la media tra 1 mensilità lorda della retribuzione annuale e l'importo massimo erogabile;
valutazione ottimo	: 100% dell'importo massimo erogabile.

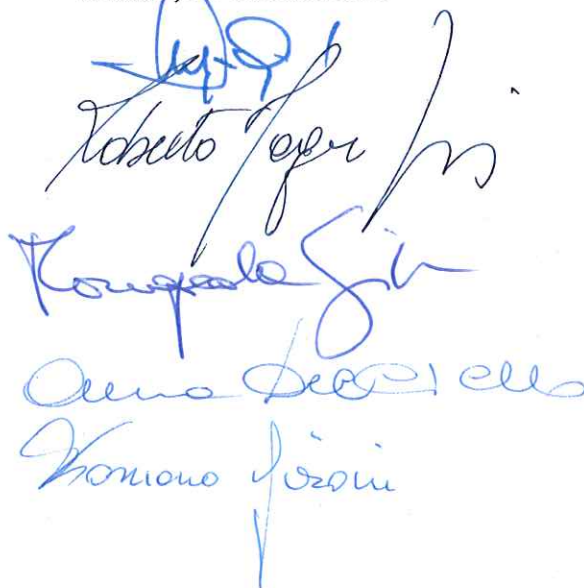
Il punteggio viene attribuito secondo la seguente griglia :

<u>Votazione</u>	<u>Punteggio</u>
Insufficiente	0 - 1
Sufficiente	2 - 3 - 4 - 5
Buono	6 - 7 - 8
Ottimo	9 - 10 - 11 - 12

L'Amministrazione



Milano, 20 ottobre 2009



Roberto Ferrero  
Giuseppe Siragusa  
Anna Maria Cella  
Romano Jorini