

CONSORZIO PER LO SVILUPPO INDUSTRIALE DELLA PROVINCIA DI POTENZA

DELIBERA COMMISSARIALE

N° **139** del 14 Luglio 2009

OGGETTO: Articolo 22 – Interessenze - Contratto Collettivo Nazionale per i Dirigenti dei Consorzi di Sviluppo Industriale, quadriennio 1/1/2008 – 31/12/2011, aderenti alla F.I.C.E.I. (Federazione Italiana Consorzi ed Enti di Industrializzazione) sottoscritto in Roma in data 20 febbraio 2008. Sistema per la valutazione delle prestazioni. Approvazione schema.

IL COMMISSARIO

del Consorzio per lo Sviluppo Industriale della Provincia di Potenza

VISTA la Legge Regionale 3 novembre 1998 n. 41, recante norme per la “Disciplina dei Consorzi per lo Sviluppo Industriale”;

VISTO lo Statuto del Consorzio per lo Sviluppo Industriale della Provincia di Potenza adottato dall’Assemblea Generale dei Soci con delibera n. 3 del 10 gennaio 2000, ed approvato con delibera del Consiglio Regionale n. 1328 dell’8 febbraio 2000;

VISTA la Legge Regionale 9 agosto 2007 n. 13, la quale all’articolo 19 “*Nuovo assetto normativo concernente le aree industriali*” dispone che ai fini della organizzazione di un sistema di governance delle attività industriali e nelle more della definizione di un nuovo assetto normativo concernente le aree industriali, gli organi dei Consorzi per lo Sviluppo Industriale di cui alla Legge Regionale 3 novembre 1998, n. 41, con eccezione del Collegio dei Revisori, sono sciolti, con le modalità previste dal comma 2 del presente articolo;

VISTO il Decreto n. 192 del 07.09.07, con il quale il Presidente della Giunta Regionale, ha provveduto allo scioglimento degli organi del Consorzio per lo Sviluppo Industriale della Provincia di Potenza (*Assemblea, Presidente e Consiglio di Amministrazione*) ad eccezione del Collegio dei Revisori;

VISTA la D.G.R. n. 1478 del 23.09.08, con la quale è stato individuato, ai sensi dell’art. 19 della L.R. n. 13/07, l’Ing. Alfonso Ernesto NAVAIO quale Commissario del Consorzio Per Lo Sviluppo Industriale della Provincia di Potenza;

VISTO il D.P.G.R. n. 223 del 24.09.08 con il quale l’Ing. Alfonso Ernesto NAVAIO è stato nominato Commissario del Consorzio Per Lo Sviluppo Industriale della Provincia di Potenza;

VISTA la delibera commissariale n. 1 del 30 settembre 2008 avente ad oggetto “*Insedimento*”;

VISTO il Contratto Collettivo Nazionale per i Dirigenti dei Consorzi di Sviluppo Industriale, quadriennio 1/1/2008 – 31/12/2011, aderenti alla F.I.C.E.I. (Federazione Italiana Consorzi ed Enti di Industrializzazione) sottoscritto in Roma in data 20 febbraio 2008;

VISTA la delibera commissariale n.49 del 19.03.2009 con la quale si è recepito ed applicato il CCN sopra richiamato;

VISTO, in particolare, l'articolo 22 – Interessenze, che recita : *Oltre alle retribuzioni precedentemente elencate, il Dirigente può fruire di una retribuzione variabile incentivante – interessenze - da pattuirsi con l'Ente, in relazione al conseguimento degli obbiettivi di risultato fissati annualmente da parte degli Organi preposti;*

CONSIDERATO che il sistema retributivo di risultato ha lo scopo di orientare i comportamenti verso gli obiettivi generali del gruppo dei dirigenti dell'Ente;

TENUTO CONTO che la metodologia utilizzata nell'Ente nel corso degli ultimi anni non ha consentito di apprezzarne la validità;

CONSIDERATO che è necessario una articolazione del meccanismo premiante della retribuzione incentivante;

TENUTO CONTO che Il sistema di valutazione delle prestazioni dei dirigenti deve costituire un momento centrale della gestione finalizzato a:

- Promuovere l'identificazione degli obiettivi individuali prioritari da perseguire in relazione ai programmi dell'amministrazione;
- Orientare l'azione individuale dei dirigenti ai risultati (di consolidamento, mantenimento, razionalizzazione o sviluppo) attesi dalla gestione;
- Promuovere il progressivo adeguamento dei comportamenti organizzativi a quanto previsto dal ruolo manageriale;
- Favorire condizioni di maggiore efficienza nell'impiego delle risorse disponibili;

CONSIDERATO che il sistema di valutazione mira ad accertare sistematicamente il livello della prestazione effettiva dei singoli dirigenti rispetto ad attese predefinite e concordate con gli stessi.

RITENUTO che le attese di prestazione possano riguardare la sfera complessiva delle funzioni attribuite a ciascun dirigente, le quali possono, altresì, essere espresse in riferimento alla normale attività di governo dell'ambito organizzativo presidiato così come a particolari progetti e/o iniziative di sviluppo, anche condivise con altri dirigenti;

RITENUTO, ai fini della valutazione, che è comunque indispensabile effettuare una selezione tra le attese di prestazione mirata ad evidenziare quelle più qualificanti e quindi di maggior rilievo in una logica di orientamento dell'azione individuale verso gli aspetti ritenuti più critici e prioritari;

RITENUTO che, per garantire modalità uniformi e complessivamente coerenti con le finalità del sistema, il metodo debba prevedere che le attese di prestazione e le valutazioni conseguenti debbano essere espresse sulla base di piani distinti ma complementari, quali:

- la performance dell'ambito organizzativo di diretta responsabilità;
- l'adeguatezza del comportamento organizzativo dei dirigenti, valutabile sul piano del miglioramento qualitativo del settore e su quello delle performance individuali.

CONSIDERATO, quindi, che Il sistema di valutazione non deve prendere in alcuna considerazione le caratteristiche personali e le opinioni dei singoli dirigenti.

TENUTO CONTO che i piani di valutazione rappresentano raggruppamenti di prestazioni e comportamenti manageriali omogenei rispetto all'ambito di applicazione e agli effetti attesi e che tali prestazioni e comportamenti sono specificati attraverso parametri;

RITENUTO che le modalità di collegamento tra valutazione e incentivazione monetaria debbano essere ispirate dai seguenti principi:

- il sistema di valutazione non ha come finalità esclusiva né principale quella di permettere la determinazione degli incentivi individuali previsti contrattualmente. Lo scopo primario del sistema di valutazione è quello di sostenere la cultura e la logica operativa di lavoro per obiettivi innescando processi di miglioramento organizzativo;
- in considerazione della sua naturale attitudine a fornire riscontri relativi alla prestazione dei singoli dirigenti, gli esiti del processo di valutazione devono essere, in ogni caso, convenientemente utilizzati per determinare l'accesso agli incentivi;
- il collegamento tra contenuto della valutazione e accesso agli incentivi non è diretto e automatico.

CONSIDERATO che Il metodo di valutazione debba prevedere la traduzione della prestazione in un giudizio di sintesi espresso su una scala di valutazione da 1 a 10, articolata in fasce di merito.

CONSIDERATO che sul piano tecnico, la valutazione deve essere effettuata attraverso una apposita scheda che si baserà sui seguenti elementi :

- la valutazione deve essere effettuata a livello complessivo e non deve intendersi come risultato matematico dalla media delle valutazioni dei singoli parametri.
- i parametri devono servire per esplicitare meglio il contenuto dell'area di valutazione e a fornire elementi per una valutazione organica del contributo atteso;
- al fine di ridurre la discrezionalità nella valutazione e potenziare il momento programmatico il metodo deve prevedere la possibilità di identificare per ciascuno dei parametri previsti alcune misure quantitative (ad esempio in relazione al conseguimento di obiettivi specifici e alla misurazione del grado di soddisfazione dei destinatari)

TENUTO CONTO che la valutazione sul piano degli obiettivi richiede una formulazione a priori degli stessi e la contestuale identificazione di misure idonee a determinare a consuntivo il grado di raggiungimento di ciascun obiettivo.

CONSIDERATO che gli obiettivi devono essere definiti in relazione alle caratteristiche del dirigente e della posizione ricoperta, in stretto raccordo con il processo generale di programmazione dell'ente.

TENUTO CONTO che, sulla base di una apposita scheda si possono identificare alcuni obiettivi rilevanti da conseguire, che devono rappresentare:

1. risultati attesi dalla prestazione nel periodo di riferimento;
2. riferiti sia alla normale operatività che ad eventuali progetti di natura straordinaria;
3. opportunamente selezionati;
4. in grado di rappresentare nell'insieme gli aspetti più qualificanti della prestazione;
5. concordati ad inizio periodo con il valutato.

E devono, inoltre, essere:

- al tempo stesso "sfidanti" e realistici da perseguire
- definiti in modo chiaro e sintetico
- associati a parametri quantitativi e/o qualitativi di verifica definiti ad inizio periodo.

CONSTATATO che con nota registrata al Prot. ASI al n. 5815 del 7/07/2009 è stato trasmesso ai dirigenti consortili il sopracitato documento e che nella riunione 9 luglio 2009 sono stati approfonditi alcuni aspetti operativi;

VISTO il parere espresso dai dirigenti, stante l'assenza dell'organismo sindacale di riferimento;

RITENUTO quindi opportuno dotarsi di un documento che definisca il *Sistema per la valutazione delle prestazioni*;

VISTO l'allegato documento Sistema per la valutazione delle prestazioni.

RITENUTO meritoria di approvazione

Tanto premesso, così come predisposto dai competenti uffici consortili, visti i pareri favorevoli espressi in calce dai competenti Dirigenti consortili nonché quello espresso dal Direttore Generale ai sensi dell'art. 24 dello Statuto consortile che, ad ogni effetto, costituiscono parte integrante della presente delibera;

con i poteri conferitogli dal Presidente della Giunta Regionale, giusto Decreto di nomina n. 223 del 24 settembre 2008;

D E L I B E R A

1. di approvare l'unito documento *Sistema per la valutazione delle prestazioni* dei dirigenti consortili;
2. di stabilire che la scheda di valutazione delle performance individuali nonché quella per la valutazione degli obiettivi specifici per l'anno 2009, sia formulata entro il 31 agosto 2009;

3. di dare atto che tutti gli atti ai quali è fatto riferimento nelle premessa e nel dispositivo della deliberazione sono depositati presso la struttura proponente, che ne curerà la conservazione nei termini di legge.

Firmato
IL COMMISSARIO
Ing. Alfonso Ernesto NAVAZIO

Visto del Direttore Generale:
Si attesta la legittimità dell'atto.

Tito li, 14/07/09

Firmato
IL DIRETTORE GENERALE
Ing. Mario CERVERIZZO