

## NUCLEO DI VALUTAZIONE E CONTROLLO STRATEGICO

### *Criteria e parametri per la valutazione dell'operato del Direttore Generale*

L'art. 18 del Regolamento di organizzazione dell'Enpals, adottato dal CdA con delibera n. 22 del 5 aprile 2005, modificato con delibera n. 60 del 5 luglio 2006, al punto 3 stabilisce che "la responsabilità per l'inosservanza delle direttive impartite o per i risultati negativi dell'attività amministrativa e gestionale saranno accertate: a) per il Direttore Generale, dal Consiglio di amministrazione, sulla scorta dei criteri e dei parametri definiti dal Nucleo di Valutazione e Controllo Strategico".

Va tenuto presente che nell'organico dell'Ente il Direttore Generale è l'unico a possedere la qualifica di dirigente di prima fascia, ma per la sua peculiare posizione, di capo della tecnostruttura, nonché di responsabile dell'esecuzione delle delibere emanate dal CdA, sulla base degli indirizzi del CIV, la valutazione del suo operato, a giudizio del Nucleo deve basarsi su due diversi parametri, uno "misurabile" sulla base dei risultati conseguiti e del grado di soddisfazione dell'utenza, e l'altro "apprezzabile" da un punto di vista più generale, in rapporto cioè alla sua capacità di relazionarsi all'interno dell'Ente e all'esterno. A tale scopo, ferma restando la sua assoluta autonomia di giudizio, il CdA potrà utilizzare, anche soltanto per l'apprezzamento di alcune specifiche situazioni, le Relazioni delle Commissioni parlamentari di Vigilanza, quelle di verifica dei Ministeri Vigilanti, le Relazioni del Nucleo, del Collegio Sindacale, e vorrà tenere conto, nell'ambito di quanto previsto dalle leggi e dai regolamenti vigenti, delle valutazioni del CIV in ordine al grado di attuazione degli indirizzi emanati.

Sotto il profilo "procedurale" il Nucleo ritiene che non sia necessaria una precisa formalizzazione, analoga a quella dettata per i dirigenti di seconda fascia con la delibera n. 87 del 20 settembre 2007, salvo il rispetto delle norme vigenti, qualora si dovesse avviare un'azione di responsabilità per precisi addebiti.

### CRITERI DI VALUTAZIONE DELLA LEADERSHIP

- Il CdA dovrà tenere conto della capacità del DG di intrattenere rapporti di efficace collaborazione con i vertici dell'Ente, Presidente, Presidente del CIV, Consiglio di Amministrazione e Consiglio di Indirizzo e Vigilanza. A tal fine considererà l'apporto propositivo, il livello di originalità delle proposte e l'efficacia delle stesse, nonché la misura del coinvolgimento della dirigenza, una volta che le stesse siano state adottate dagli organi deliberanti;

- nella fase di adozione dei provvedimenti di competenza degli organi di vertice, dovranno essere considerate le doti di fermezza e flessibilità, vale a dire la capacità del DG di portare avanti le proprie idee, senza peraltro che la difesa di esse si tramuti in un rifiuto pregiudiziale di qualsiasi modifica;
- nella successiva fase di esecuzione delle delibere adottate dal CdA, verrà valutata la capacità del DG di coinvolgere la dirigenza e il personale sui procedimenti di attuazione;
- il CdA esaminerà, sulla base di riscontri quanto più possibile oggettivi, il grado di apprezzamento all'esterno della figura del DG, da parte soprattutto dei Ministeri vigilanti, e delle Organizzazioni sociali che intrattengono rapporti istituzionali con l'Ente;
- verrà tenuta in opportuna considerazione anche la capacità di intrattenere solide ed efficaci relazioni con le Organizzazioni Sindacali di categoria;
- si dovrà tener conto, al di là delle peculiarità caratteriali, della capacità di "guida" della dirigenza, soprattutto in rapporto al livello di collaborazione che è in grado di ottenere.

#### PARAMETRI DI VALUTAZIONE DELL'EFFICACIA DELL'AZIONE

- Quale capo della tecnostruttura e responsabile dell'attuazione delle delibere adottate dal CdA, la valutazione dell'azione del DG potrà essere misurata sulla base dei risultati conseguiti, ma soprattutto della sua capacità di utilizzare le risorse disponibili e individuare, di concerto con la dirigenza, gli strumenti organizzativi più efficaci;
- a tal fine sarà verificata la tempestività nell'adozione dei programmi attuativi e degli atti connessi (assegnazione dei budget, distribuzione delle risorse, etc.), nonché il grado di concretezza e di realizzabilità, nei tempi previsti, dei piani di attuazione;
- sotto tale profilo, anche i criteri individuati con la delibera 87 del 20 settembre 2007 per la valutazione dei dirigenti di seconda fascia, potranno costituire un parametro di riferimento per l'esame dell'azione del DG, soprattutto quando si rilevi che il mancato raggiungimento degli obiettivi prefissati non sia dovuto a responsabilità degli stessi dirigenti, ma a errori di pianificazione generale (ad esempio nella tempestività nell'attribuzione delle risorse, o nella congruità delle stesse).

# Ente Nazionale di Previdenza e di Assistenza per i Lavoratori dello Spettacolo

## Scheda di valutazione della qualità e dei risultati della prestazione del Direttore Generale <sup>1</sup>

### 1. RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI DEFINITI DALL'ORGANO COMPETENTE

Punti assegnabili	<b>0 - 10 punti</b>	<b>11 - 20 punti</b>	<b>21-30 punti</b>
Punti assegnati			
	Obiettivi realizzati in misura inadeguata	Obiettivi parzialmente realizzati	Obiettivi realizzati pienamente o in via di completamento

### 2. TEMPESTIVITA' NELL'ADOZIONE DEI PROGRAMMI ATTUATIVI E DEGLI ATTI CONNESSI (prima assegnazione degli obiettivi, verifica di fattibilità da parte dei dirigenti, definizione dei piani attuativi, assegnazione definitiva)

Punti assegnabili	<b>0 - 5 punti</b>	<b>6 - 10 punti</b>	<b>11- 20 punti</b>
Punti assegnati			
	Ritardi tali da inficiare il processo attuativo	Tempestività solo parziale non imputabile a fatti esterni	Tempestività sostanziale e/o piena

### 3. SISTEMATICITA' DEL MONITORAGGIO E ASSUNZIONE DI MISURE CONSEGUENTI

Punti assegnabili	<b>0 - 5 punti</b>	<b>6 - 10 punti</b>	<b>11- 20 punti</b>
Punti assegnati			
	Monitoraggio inadeguato	Monitoraggio adeguato; qualche incertezza nell'assunzione delle misure conseguenti	Monitoraggio adeguato; rapidità e coerenza nell'assunzione delle misure conseguenti

<sup>1</sup> La scheda fa riferimento ai criteri e ai parametri per la valutazione dell'operato del Direttore Generale definiti dal Nucleo di Valutazione e Controllo Strategico

#### 4. LEADERSHIP E CAPACITA' DI GESTIRE RELAZIONI EFFICACI

FATTORI	PUNTEGGIO ASSEGNABILE	PUNTI ASSEGNATI
Nei confronti dei Vertici dell' Ente (apporto propositivo, collaborazione, originalità delle proposte, trasparenza...)	1 ----- ▶ 6	
Nei confronti della dirigenza e del personale (coinvolgimento, fermezza, capacità di ascolto e di confronto, guida....)	1 ----- ▶ 6	
Nei confronti dei Ministeri vigilanti (autorevolezza, riconoscimento di competenza, capacità di rappresentare le esigenze dell'Ente...)	1 ----- ▶ 6	
Nei confronti delle Organizzazioni Sindacali (flessibilità e fermezza nel sostegno degli interessi dell'Ente, sostenibilità nel tempo dei rapporti ....)	1 ----- ▶ 6	
Nei confronti degli altri stakeholders (Organizzazioni sociali, fornitori..) (autorevolezza, apprezzamento esterno, rappresentanza e tutela degli interessi dell'Ente..)	1 ----- ▶ 6	

Non adeguato

Buono/  
eccellente

**TOTALE PUNTEGGIO ASSEGNATO .....su 100**

Punteggio inferiore a 60 punti	NON ADEGUATO: risultato negativo, con le implicazioni previste dalla contrattazione
Punteggio compreso tra 60 e 80 punti	PARZIALMENTE ADEGUATO: retribuzione di risultato pari all'80% della retribuzione massima
Punteggio compreso tra 81 e 90 punti	ADEGUATO: retribuzione di risultato pari al 90% della retribuzione massima
Punteggio compreso tra 91 e 100 punti	BUONO/ECCELLENTE: retribuzione di risultato pari al 100% della retribuzione massima