

Deliberazione della Giunta Regionale 17 giugno 2013, n. 32-5972

Agenzia Regionale Piemontese per le Erogazioni in Agricoltura (ARPEA) - definizione del sistema di valutazione delle prestazioni del Direttore per l'anno 2013.

A relazione dell'Assessore Sacchetto:

L'art. 1 della l.r. 21 giugno 2002, n. 16 "Istituzione in Piemonte dell'organismo per le erogazioni in agricoltura di aiuti, contributi e premi comunitari", così come modificato dall'art. 12 della l.r. 35/2006 e successivamente con l'art. 10 della l.r. 9/2007, prevede l'istituzione dell'Agenzia Regionale Piemontese per le Erogazioni in Agricoltura (ARPEA). L'ARPEA è ente strumentale della Regione, dotata di personalità giuridica pubblica, di autonomia amministrativa, organizzativa, contabile, gestionale e tecnica.

L'art. 1, comma 5 della legge istitutiva individua quali organi dell'Agenzia il direttore ed il collegio dei revisori e prevede in particolare che il direttore sia nominato dalla Giunta regionale.

L'art. 7 dello Statuto dell'Agenzia, approvato dalla Giunta regionale con DGR n. 41-5776 del 23 aprile 2007, riprende quanto previsto dalla legge istitutiva per quanto riguarda gli organi dell'Agenzia; il successivo art. 8 indica ruolo e funzioni del Direttore; in particolare il comma 6 di tale articolo prevede che l'attività del Direttore sia sottoposta da parte della Giunta regionale ad una valutazione annuale dei risultati conseguiti, sulla base degli obiettivi indicati nella relazione programmatica e dalla nota illustrativa del conto consuntivo, di cui al comma 8, lett. b), anche ai fini della erogazione della retribuzione di risultato.

Il contratto di lavoro stipulato tra le parti, a seguito della nomina di cui alla DGR n.79-3589 del 19 marzo 2012, prevede all'art. 5 che il trattamento economico accessorio sia corrisposto, a seguito di valutazione della Giunta regionale, secondo i criteri e le modalità applicative individuate nel sistema di valutazione delle prestazioni dei direttori regionali, per quanto ritenute compatibili, in relazione al numero ed al grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati ed alla commisurazione della performance individuale.

Con DGR n. 41-2040 del 17 maggio 2011 la Giunta regionale ha approvato per l'anno 2011 un sistema per la valutazione delle prestazioni dei direttori regionali; tale sistema è stato confermato per l'anno 2012 e ulteriormente prorogato per l'anno 2013 con DGR n.30-5797 del 13 maggio 2013, in attesa della definizione di un nuovo sistema di valutazione per l'anno 2014, della cui proposta è incaricata la Direzione Risorse umane e patrimonio, in collaborazione con l'Organismo indipendente di valutazione.

Sulla base di quanto previsto dal contratto stipulato con il Direttore ARPEA, con DGR n.20-4577 del 17 settembre 2012 è stato approvato per l'anno 2012 un sistema di valutazione del tutto simile a quanto previsto per i direttori regionali, salvo i necessari aggiustamenti, tenuto conto della specificità dell'ente e nelle more di una integrazione al disciplinare adottato con DGR n.5-10262 del 16 dicembre 2008, così come è previsto dall'art.37, comma 1 bis della l.r.23 luglio 2008, n. 23 e successive modificazioni ed integrazioni.

Ritenuto opportuno, in attesa della definizione di un nuovo sistema di valutazione per i direttori regionali e tenuto conto dell'orientamento della Giunta regionale assunto con DGR n.30-5797 del 13 maggio 2013, confermare per l'anno 2013 per il Direttore dell'Agenzia Regionale Piemontese per le Erogazioni in Agricoltura il sistema di valutazione, già in vigore nel corso del 2012.

Visto il d.lgs. 150/1999 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni;

visti gli art.14 e 21 del d.lgs 29/1993;

visto l'art.2 della l.r.23/2008;

visto l'art.14 del CCNL dirigenti;

la Giunta regionale, a voti unanimi, resi nelle forme di legge,

delibera

- di confermare per l'anno 2013 il sistema di valutazione delle prestazioni del Direttore dell'Agenzia regionale piemontese per le Erogazioni in Agricoltura – ARPEA, già approvato con DGR n.20-4577 del 17 settembre 2012, di cui al documento allegato alla presente deliberazione.

La presente deliberazione sarà pubblicata sul Bollettino Ufficiale della Regione Piemonte ai sensi dell'art. 61 dello Statuto e dell'art. 5 della L.R. 22/2010.

(omissis)

Allegato

Sistema di Valutazione delle prestazioni del Direttore dell'Agenzia Regionale Piemontese per le Erogazioni in Agricoltura (ARPEA) - ANNO 2013

1 Finalità e valori di riferimento

Il sistema di valutazione si pone quale scopo primario l'orientamento della prestazione del Direttore verso il raggiungimento degli obiettivi dell'Agenzia Regionale Piemontese per le Erogazioni in Agricoltura (ARPEA), in una logica di direzione per obiettivi, come metodo di gestione che lega il controllo direzionale alla performance manageriale.

La direzione per obiettivi è uno stile di direzione che attiva un processo per la definizione, da parte dell'organo politico-amministrativo competente, degli obiettivi da raggiungere in un arco di tempo determinato, sulla base delle linee e dei piani programmatici assegnati a centri complessi di responsabilità che nel caso specifico è individuato nella Direzione dell'ARPEA.

In quest'ottica si intende dare evidenza alla continuità del flusso di programmazione, con l'intento di far emergere e di rendere più trasparenti le caratteristiche di strumentalità che gli obiettivi assegnati al Direttore necessariamente presentano rispetto al compimento degli indirizzi programmatici generali dell'ARPEA, in quanto ente strumentale regionale.

Il presente sistema di valutazione è centrato, altresì, sull'individuo - inteso come insieme di caratteristiche psicologiche e comportamentali - che viene valutato sulla base dei risultati raggiunti a fronte degli obiettivi assegnati, dei comportamenti agiti e delle conoscenze tecnico-professionali sviluppate (di ruolo e gestionali).

I valori cui si ispira il Sistema possono essere così sintetizzati:

- orientamento al risultato, in una logica di superamento del modello dell'adempimento;
- orientamento al miglioramento;
- sviluppo dell'empowerment, per diffondere autonomia e valorizzare le competenze;
- integrazione e cooperazione interfunzionale, per sviluppare il gioco di squadra ed assicurare il raggiungimento di risultati complessi;
- capacità innovativa, per sollecitare l'accelerazione al cambiamento;
- orientamento al "cliente" (interno o esterno), per promuovere una logica di servizio.

2 Il modello

2.1 Principi generali e struttura complessiva

La definizione del modello è volta a garantire, in ogni momento e in ogni aspetto del processo valutativo, un alto grado di univocità, uniformità e omogeneità di trattamento con quanto previsto per i Direttori regionali, in coerenza con quanto previsto all'art.5 del contratto stipulato tra le parti. L'utilizzo del modello previsto per i Direttori regionali (si veda al riguardo la DGR n.41-2040 del 17 maggio 2011 e da ultimo la DGR n.30-5797 del 13 maggio 2013) è reso possibile in quanto l'impianto generale è stato costruito con modalità non completamente rigide, in cui sono ricavabili dei margini di flessibilità tali da poter rispondere alle molteplici situazioni specifiche, ampliando quindi la possibilità di rappresentazione delle specificità proprie dell'ente in questione in relazione alle caratteristiche delle diverse tipologie di funzioni esercitate.

Il modello risponde ai seguenti principi:

- **trasparenza:** delle regole del sistema stesso e del rapporto tra valutatore e valutato;
- **equità:** omogeneità e uniformità nella valutazione;
- **partecipazione:** del valutato al processo di valutazione e all'individuazione delle azioni di sviluppo;
- **conoscenza diretta:** dell'attività del valutato da parte del valutatore;
- **condivisione degli obiettivi:** tra valutatore e valutato;
- **globalità:** la valutazione è comprensiva di diversi aspetti (risultati, comportamenti);
- **fattibilità:** conoscenza e considerazione del contesto nel quale si agisce e conseguente flessibilità per garantire un'efficace mediazione tra i principi della scienza organizzativa e le esigenze della contingenza;
- **ciclicità:** il processo è continuativo nel tempo e dura costantemente
- **integrazione:** con gli altri sistemi in uso presso l'Ente e in particolare con il Programma Operativo.

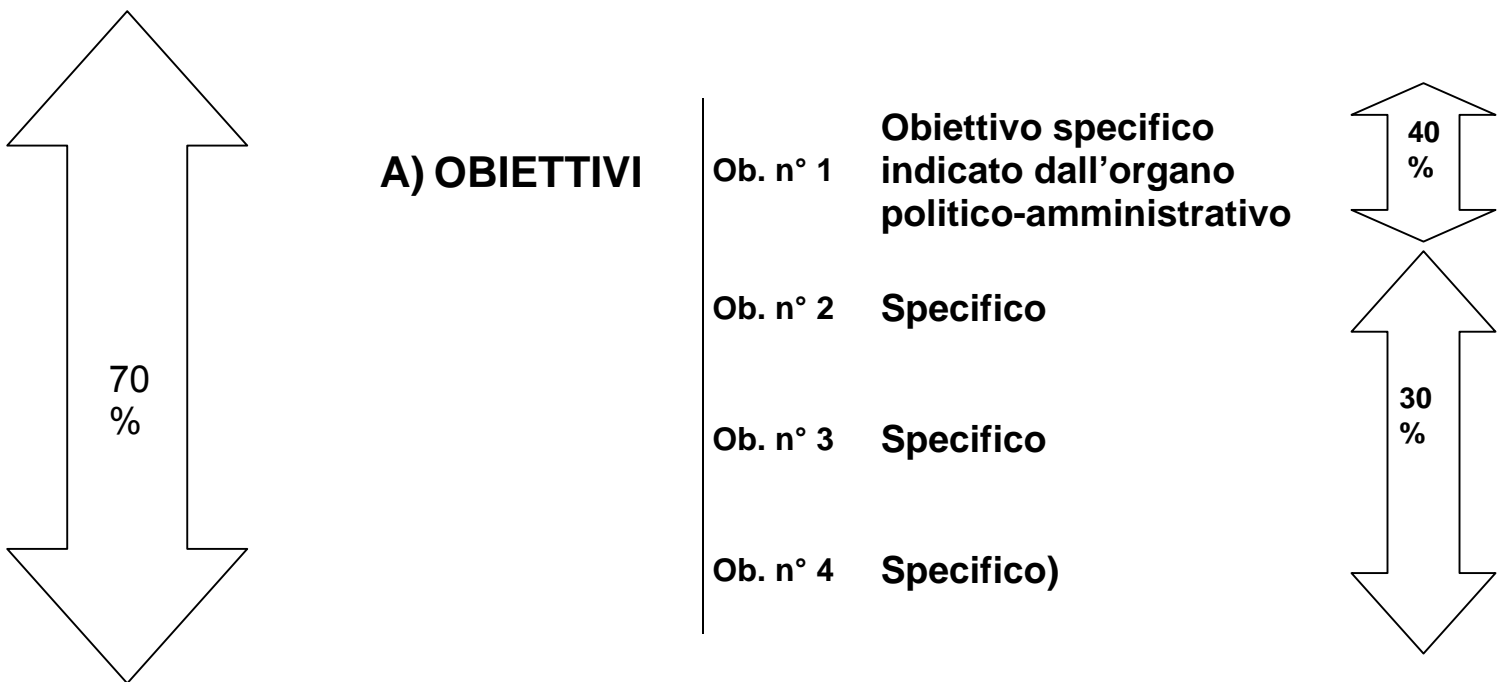
Sono individuate due aree di valutazione e relativa ponderazione in analogia a quanto previsto dagli altri sistemi di valutazione in uso presso l'Ente stesso. Alla prima area di valutazione, maggiormente oggettiva, dedicata agli obiettivi è attribuito un peso percentuale pari a 70; alla seconda area di

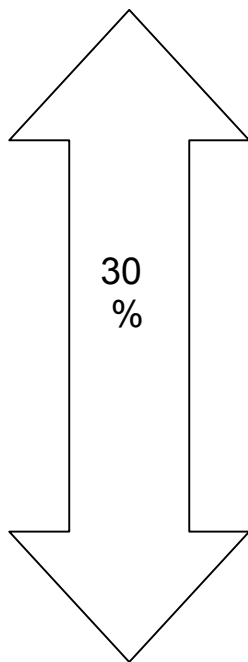
valutazione, più soggettiva, legata alla percezione della qualità della prestazione, è attribuito un peso pari a 30.

Ognuna delle due aree di valutazione si compone poi di diversi fattori di valutazione; vengono stabiliti anche i valori ponderali da applicare ai singoli fattori di valutazione al fine di esplicitare in che modo ciascuno di essi concorre alla valutazione complessiva del Direttore.

La ponderazione del sistema, che è espressa in termini percentuali su base totale 100 è strutturata in modo da evidenziare gli obiettivi e gli aspetti manageriali che l'amministrazione regionale ritiene prioritario perseguire presso l'ARPEA e che considera cruciali per le funzioni assegnate.

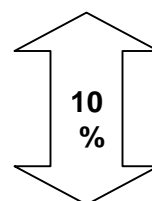
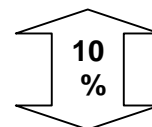
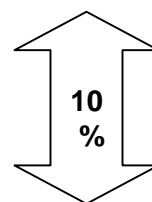
Le due aree di valutazione e i relativi fattori con indicazione dei pesi sono sintetizzate nello schema seguente:





B) QUALITA' DELLA PRESTAZIONE

- 1 Grado di coerenza del complesso della qualità dell'attività svolta rispetto agli indirizzi impartiti dall'Amministratore di riferimento**
- 2 Grado di espressione delle competenze manageriali**
- 3 Grado di interazione nelle relazioni istituzionali, nelle relazioni interne e nelle relazioni con i soggetti portatori di interessi**



2.2 L'area degli obiettivi

La definizione e la valutazione di questa area avvengono da parte dell'organo politico.

Gli obiettivi definiti in fase di attuazione del presente sistema devono rispondere ai seguenti requisiti generali:

- **chiari** nella loro definizione;
- **coerenti** con le strategie e gli obiettivi programmatici dell'Ente;
- **strumentali** agli obiettivi strategici dell'Ente;
- **misurabili** nella loro quantificazione;
- **integrati** con il programma operativo;
- **collegati** ai sistemi di budget e di reporting esistenti;
- **significativi**, rilevanti in termini di risorse impegnate, o di numero di soggetti o di strutture coinvolte, o di ricadute sui processi operativi interni, o di impatto economico finanziario, o altro da specificare;

- **nuovi**, i progetti o le azioni devono essere state individuate per l'anno in corso e non devono essere ancora state realizzate al momento della definizione delle schede;
- **innovativi**;
- **sfidanti**, realistici ma non facilmente raggiungibili.

Per rendere il modello il più possibile flessibile e personalizzato sulla realtà operativa delle diverse strutture, vengono individuate **due tipologie di obiettivi: l'obiettivo specifico individuato dall'organo politico-amministrativo e altri obiettivi di tipo specifico.**

A differenza del sistema in vigore per i direttori regionali non è possibile prevedere per il Direttore dell'ARPEA la partecipazione ad un obiettivo collettivo, né individuare un obiettivo dedicato all'attuazione del programma operativo, non essendo quest'ultimo uno strumento utilizzato dall'Agenzia.

2.2.1 Obiettivo individuato dall'organo politico-amministrativo.

Il primo obiettivo, con peso pari a 40% del totale della valutazione, è individuato direttamente dall'organo politico-amministrativo , , .

Il Direttore dell'ARPEA, in accordo con l'amministratore di riferimento, procederà alla descrizione della parte dell'obiettivo di sua competenza

L'obiettivo si articola nel seguente modo:

- **Titolo obiettivo:** *titolo dell'obiettivo individuato dall'organo politico-amministrativo*
-
- **Descrizione obiettivo di competenza:** *definizione sintetica ma chiara e completa dell'obiettivo.*
- **Descrizione del risultato atteso annuale:** *definizione sintetica ma chiara e completa del risultato che si intende conseguire*
- **Peso:** " 40% "
- **Indicatore di risultato:** *parametro scelto per misurare la parte di competenza*
- **Quantificazione:** *target fissato per l'anno in corso*

Nel caso in cui, fosse necessario suddividere la parte di competenza in uno o più obiettivi, per ognuno di essi è necessario fornire la descrizione generale, la descrizione del risultato atteso annuale, l'indicatore di risultato e la quantificazione, nonché ripartire il peso percentuale sui "sub-obiettivi", con l'avvertenza di usare solo numeri interi per evitare che nell'attribuzione dei punteggi di valutazione si ottengano valori con cifre decimali.

2.2.2 Gli obiettivi specifici

Sono definiti, infine, tre obiettivi specifici, con caratteristiche di particolare rilevanza, individuati nell'ambito delle funzioni di competenza.

Le attività di gestione ordinaria, come tali non possono essere considerate obiettivi ai fini del Sistema di Valutazione, ma su di esse possono essere individuati obiettivi di miglioramento e di qualità del servizio.

Ogni obiettivo specifico si articola nel seguente modo:

- **Descrizione obiettivo specifico:** *definizione sintetica ma chiara e completa dell'obiettivo specifico*
- **Descrizione del risultato atteso annuale:** *definizione sintetica ma chiara e completa del risultato che si intende conseguire*
- **Peso:** *peso attribuito all'obiettivo*
- **Indicatore di risultato:** *parametro scelto per misurare la parte di competenza*
- **Quantificazione:** *target fissato per l'anno in corso*

Nel caso in cui, fosse necessario suddividere un obiettivo specifico in uno o più "sub-obiettivi", per ognuno di essi è necessario fornire la descrizione generale, la descrizione del risultato atteso annuale, l'indicatore di risultato e la quantificazione, nonché ripartire il peso percentuale sui "sub-obiettivi", con l'avvertenza di usare solo numeri interi per evitare che nell'attribuzione dei punteggi di valutazione si ottengano valori con cifre decimali.

2.3 L'area della qualità della prestazione

Quest'area è valutata dall'organo politico su proposta dell'Amministratore di riferimento; i principali fattori normalmente presi in considerazione sono i seguenti:

- la motivazione;
- lo spirito di gruppo;
- la capacità di adattamento ai cambiamenti;
- il senso di responsabilità;
- la capacità d'innovazione;
- il contributo all'integrazione con altre strutture organizzative;
- l'iniziativa;
- la capacità di direzione;
- le capacità relazionali.

In particolare, i macro fattori di valutazione inseriti nel modello sono i seguenti:

- **GRADO DI COERENZA DEL COMPLESSO DELLA QUALITA' DELL'ATTIVITA' SVOLTA RISPETTO AGLI INDIRIZZI IMPARTITI DALL'AMMINISTRATORE DI RIFERIMENTO**
- **GRADO DI ESPRESSIONE DELLE COMPETENZE MANAGERIALI**
- **GRADO DI INTERAZIONE NELLE RELAZIONI ISTITUZIONALI, NELLE RELAZIONI INTERNE E NELLE RELAZIONI CON I SOGGETTI PORTATORI DI INTERESSI**

2.3.1 *Grado di coerenza del complesso della qualità dell'attività svolta rispetto agli indirizzi impartiti dall'amministratore di riferimento*

Questo macrofattore, cui è assegnato un peso percentuale pari a 10, esprime :

- l'apprezzamento della coerenza con i valori dell' Amministrazione
- l'apprezzamento della coerenza con i principi di innovazione e miglioramento definiti dalle strategie del vertice politico
- l'apprezzamento della qualità connessa allo sviluppo dei programmi e dell'attività quotidiana

2.3.2 *Grado di espressione delle competenze manageriali*

Questo macrofattore, cui è assegnato un peso percentuale pari a 10, esprime :

- l'apprezzamento dell'espressione delle competenze manageriali (comportamenti, conoscenze e capacità) richieste dalla posizione ricoperta, per il raggiungimento degli obiettivi prefissati
- l'apprezzamento del contributo al miglioramento del funzionamento della struttura organizzativa

2.3.3 Grado di interazione nelle relazioni istituzionali, nelle relazioni interne e nelle relazioni con i soggetti esterni portatori di interessi

Questo macrofattore, cui è assegnato un peso percentuale pari a 10, esprime :

- la capacità di negoziazione
- la capacità dimostrata nel fornire contributi alla comunicazione e all' integrazione tra i diversi soggetti
- capacità di elevare la qualità dell'immagine dell'Amministrazione verso l'esterno

3 Il processo di valutazione e le sue fasi

3.1 Definizione, pianificazione e assegnazione degli obiettivi

Il momento di assegnazione degli obiettivi al Direttore, che costituisce un momento rilevante del processo di sviluppo delle linee programmatiche generali espresse dall' organo politico- amministrativo e nella fattispecie dall'Assessore regionale competente in materia di agricoltura, deve essere particolarmente curato al fine di valorizzarne i contenuti.

L'Assessore regionale competente in materia di agricoltura sulla base delle linee strategiche e dei programmi pluriennali e delle proposte formulate dal Direttore dell'ARPEA, definisce, negozia e assegna gli obiettivi per l'anno in corso, secondo quanto descritto nel presente Sistema.

In primo luogo, l'Assessore individua preventivamente l' obiettivo n. 1 da assegnare formalmente al Direttore ARPEA.

Nel passo successivo, il Direttore ARPEA, negozia la descrizione della parte dell'obiettivo n.1 e la definizione e descrizione degli obiettivi specifici. Per la descrizione degli obiettivi così individuati va utilizzata la scheda "Definizione Obiettivi" (allegato A del presente documento).

La scheda, compilata in ogni sua parte deve essere firmata per condivisione dal Direttore e dall'Assessore competente ed approvata dalla Giunta regionale

3.2 Revisione degli obiettivi in corso d'anno

Entro e non oltre il 15 settembre, nel caso in cui, **per cause non dipendenti dalla volontà e dal comportamento del Direttore, si verifichino eventi oggettivamente non governabili dal medesimo** che determinino l'impossibilità di raggiungere uno o più obiettivi assegnati o la necessità di modificare i contenuti descrittivi della scheda di assegnazione, può essere avviato il processo di revisione.

Tutti i cambiamenti devono essere negoziati tra Direttore e l'Amministratore di riferimento.

3.3 Valutazione finale

In questa fase l'organo di direzione politico-amministrativa, valutano il raggiungimento degli obiettivi assegnati, secondo l'iter descritto nel presente Sistema.

3.3.1 Applicabilità ai fini della valutazione e dell'erogazione del trattamento accessorio

Non sono valutabili, e pertanto non percepiscono il trattamento economico accessorio il Direttore il cui incarico non abbia raggiunto almeno i 4 mesi nel corso dell'anno salvo che siano stati collocati a riposo per raggiunti limiti di età.

Il Direttore il cui periodo di incarico nel corso dell'anno abbia raggiunto i quattro mesi e non abbia superato i sei mesi, o non abbia raggiunto i 4 mesi per collocamento a riposo per raggiunti limiti di età, percepisce il trattamento economico accessorio (parametrato sul valore potenziale massimo) in dodicesimi rispetto al periodo effettivo di attività, sulla base dell'applicazione del Sistema di Valutazione che viene unicamente riferito all'area delle capacità e opportunamente riparametrato.

Il Direttore il cui periodo di incarico, nel corso dell'anno, abbia superato i sei mesi, percepisce il trattamento economico accessorio mediante l'applicazione integrale del presente sistema.

3.3.2 La procedura per la valutazione

All'inizio dell'anno successivo il Direttore predispone una relazione sull'attività svolta nell'anno precedente, e per ogni obiettivo assegnato compilano la scheda "rendicontazione obiettivo" (allegato B). La relazione, le schede e l'eventuale documentazione idonea a valutare gli scostamenti tra obiettivi assegnati e risultati raggiunti deve essere inviata, all'Assessore regionale competente in materia di agricoltura entro il 31 gennaio dell'anno successivo.

L'Assessore regionale competente in materia di agricoltura sulla base della relazione presentata esprime una valutazione sul grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati nonché sulla qualità delle prestazioni del Direttore. Questa fase si conclude con un colloquio nell'ambito del quale viene illustrato l'esito della valutazione e viene sottoscritta la scheda di valutazione dall'Amministratore e dal Direttore interessato, per presa visione.

3.3.3 La metodologia di valutazione

La metodologia per la valutazione dei Direttori regionali si fonda su modalità di espressione del valore basata su scala numerica variabile da 0 (giudizio insufficiente) a 3 (giudizio ottimo).

Per gli obiettivi relativi alla **prima area** la valutazione viene articolata sui seguenti livelli di intensità:

- **punti 3:** obiettivo raggiunto (risultato \geq del 100% dell'obiettivo)
- **punti 2:** obiettivo parzialmente raggiunto
(75% dell'obiettivo \leq Risultato $<$ 100%)
- **punti 1:** obiettivo parzialmente raggiunto
(60% dell'obiettivo \leq Risultato $<$ 75% dell'obiettivo)
- **punti 0:** obiettivo non raggiunto (risultato $<$ 60% dell'obiettivo)

Per il calcolo del grado di raggiungimento dell'obiettivo di programmazione sono presi in considerazione tutti gli obiettivi inseriti nel PO (MBO e non, ad esclusione del solo obiettivo di "normale funzionamento") e viene utilizzato l'algoritmo seguente:

$$\frac{\text{PesoOB2} \times \text{PercentualeRaggiungimentoOB2} + \text{PesoOB3} \times \text{PercentualeRaggiungimentoOB3} + \text{PesoOBn} \times \text{PercentualeRaggiungimentoOBn} \dots}{\dots}$$

Qualora la percentuale di raggiungimento dei singoli obiettivi sia superiore al 100% (nell'ottica di obiettivo superato) ai fini del calcolo del grado di raggiungimento dell'obiettivo di programmazione non potrà comunque essere utilizzato un fattore superiore al 110% (le percentuali maggiori verranno cioè riportate a 110).

Per l'attribuzione del punteggio all'obiettivo di programmazione, al risultato della formula viene poi applicato il grading sopra descritto in relazione al target previsto dalla quantificazione.

Per gli obiettivi relativi alla **seconda area** la valutazione viene articolata sui seguenti livelli di intensità:

- **punti 3:** ottimo
- **punti 2:** buono
- **punti 1:** sufficiente
- **punti 0:** insufficiente

3.4 Applicazione del sistema premiante

Successivamente alla valutazione dei risultati viene applicato il sistema premiante che lega una parte variabile della retribuzione, rappresentata da un trattamento accessorio, al grado di raggiungimento degli obiettivi così come desunto dall'applicazione del sistema di valutazione.

Il trattamento economico accessorio viene erogato secondo il punteggio assegnato sulla base del sistema di valutazione in relazione al grado di raggiungimento degli obiettivi e più precisamente sulla base dei valori della tabella seguente:

Punteggio ottenuto	Trattamento accessorio (€)
0-100	Zero
101-160	7.000,00
161-190	13.000,00
191-220	17.500,00
221-240	20.500,00
241-250	23.000,00
251-260	25.000,00
261-270	26.500,00
271-280	28.000,00
281-290	29.000,00
291-300	30.000,00

3.5 procedura di garanzia

Nel caso in cui la valutazione si concluda con un giudizio negativo (inferiore a 50/100 del punteggio massimo attribuibile), la stessa, prima della formalizzazione delle decisioni, viene contestata, per iscritto, dall'Assessore competente. Il Direttore dell'Agenzia ha diritto a formulare controdeduzioni che saranno sottoposte all'esame di un comitato di garanti, nominato dalla Giunta regionale. Per la definizione degli aspetti specifici relativi a tale procedura di garanzia si fa riferimento a quanto previsto al riguardo dal contratto collettivo nazionale dei dirigenti del pubblico impiego.

Nel caso di valutazione negativa, formalizzata a seguito della procedura di garanzia, vengono stabilite con successivo provvedimento le eventuali misure da adottare, in proporzione al grado riscontrato di non adeguatezza rispetto all'incarico affidato.

4 *Gli strumenti a supporto della valutazione*

- le schede di definizione obiettivo (allegato A)
- le schede per la rendicontazione (allegato B)
- le schede di valutazione (allegato C)

allegato A



SCHEDA DI DEFINIZIONE DEGLI OBIETTIVI

**Direttore dell'Agenzia Regionale Piemontese per le Erogazioni in Agricoltura
- ARPEA**

Cognome e Nome _____

Anno considerato 2013

Firma dell'Assessore _____

Firma del Direttore ARPEA _____

Data incontro _____

AREA DEGLI OBIETTIVI

OBIETTIVO n. 1: OBIETTIVO SPECIFICO
INDICATO DALL'ORGANO POLITICO-AMMINISTRATIVO

DESCRIZIONE OBIETTIVO

RISULTATO ATTESO ANNUALE DI COMPETENZA

PESO % ATTRIBUITO ALL'OBIETTIVO

40

INDICATORE DI RISULTATO (criterio di misura e di valutazione)
--

QUANTIFICAZIONE OBIETTIVO

OSSERVAZIONI
(Eventi o fattori che possono influenzare il raggiungimento dell'obiettivo)

AREA DEGLI OBIETTIVI

OBIETTIVO N. 2: OBIETTIVO SPECIFICO

DESCRIZIONE OBIETTIVO	<hr/> <hr/> <hr/>	
RISULTATO ATTESO ANNUALE	<hr/> <hr/>	
PESO % ATTRIBUITO ALL'OBIETTIVO	<table border="1"><tr><td> </td></tr></table>	
INDICATORE DI RISULTATO (criterio di misura e di valutazione)	<hr/>	
QUANTIFICAZIONE OBIETTIVO	<hr/>	

LE RISORSE ASSEGNATE E IL PIANO D'AZIONE SONO DETTAGLIATI NEL PROGRAMMA OPERATIVO

OSSERVAZIONI

(Eventi o fattori che possono influenzare il raggiungimento dell'obiettivo)

AREA DEGLI OBIETTIVI

OBIETTIVO N. 3: OBIETTIVO SPECIFICO

DESCRIZIONE OBIETTIVO

RISULTATO ATTESO ANNUALE

PESO % ATTRIBUITO ALL'OBIETTIVO
--

--

INDICATORE DI RISULTATO (criterio di misura e di valutazione)
--

QUANTIFICAZIONE OBIETTIVO

OSSERVAZIONI

(Eventi o fattori che possono influenzare il raggiungimento dell'obiettivo)

AREA DEGLI OBIETTIVI

OBIETTIVO N. 4: OBIETTIVO SPECIFICO

DESCRIZIONE OBIETTIVO

RISULTATO ATTESO ANNUALE

PESO % ATTRIBUITO ALL'OBIETTIVO
--

--

INDICATORE DI RISULTATO (criterio di misura e di valutazione)
--

QUANTIFICAZIONE OBIETTIVO

OSSERVAZIONI

(Eventi o fattori che possono influenzare il raggiungimento dell'obiettivo)

AREA DELLA QUALITA' DELLA PRESTAZIONE

PESO % ATTRIBUITO
AL MACRO-FATTORE

MACRO-FATTORI DI
VALUTAZIONE

FATTORI DI VALUTAZIONE

10

GRADO DI COERENZA DEL
COMPLESSO DELLA
QUALITA' DELL'ATTIVITA'
SVOLTA RISPETTO AGLI
INDIRIZZI IMPARTITI
DALL'AMMINISTRATORE
DI RIFERIMENTO

- apprezzamento della coerenza con i valori dell'Amministrazione
- apprezzamento della coerenza con i principi di innovazione e miglioramento definiti dalle strategie del vertice politico
- apprezzamento della qualità connessa allo sviluppo dei programmi e dell'attività quotidiana

10

GRADO DI ESPRESSIONE
DELLE COMPETENZE
MANAGERIALI

- apprezzamento dell'espressione delle competenze manageriali (comportamenti, conoscenze e capacità) richieste dalla posizione ricoperta, per il raggiungimento degli obiettivi prefissati
- apprezzamento del contributo al miglioramento del funzionamento della struttura organizzativa

10

GRADO DI INTERAZIONE
NELLE RELAZIONI
ISTITUZIONALI, NELLE
RELAZIONI INTERNE E
NELLE RELAZIONI CON I
PORTATORI DI
INTERESSI

- capacità di negoziazione
- capacità dimostrata nel fornire contributi alla comunicazione e all'integrazione tra i diversi soggetti
- capacità di elevare la qualità dell'immagine dell'Amministrazione verso l'esterno

sintesi degli obiettivi

AREA DEGLI OBIETTIVI

• Obiettivo 1:	specifico indicato dall'organo politico-amministrativo	peso%	40
• Obiettivo 2:	specifico	peso%	
• Obiettivo 3:	specifico	peso%	
• Obiettivo 4:	specifico	peso%	
		Peso totale area	70

QUALITA' DELLA PRESTAZIONE

• <i>Grado di coerenza del complesso della qualità dell'attività svolta rispetto agli indirizzi impartiti dall'amministratore di riferimento</i>		peso%	10
• <i>Grado di espressione delle competenze manageriali</i>		peso%	10
• <i>Grado di interazione nelle relazioni istituzionali, nelle relazioni interne e nelle relazioni con i soggetti esterni portatori di interessi</i>		peso%	10
		Peso totale area	30
		TOTALE	100%

allegato B



SCHEDA DI RENDICONTAZIONE DEGLI OBIETTIVI

Direttore dell'Agenzia Regionale per le Erogazioni in Agricoltura - ARPEA

Cognome e Nome _____

Anno considerato 2013

Firma del Direttore ARPEA _____

Data _____

**RENDICONTAZIONE
AREA DEGLI OBIETTIVI**

**OBIETTIVO N. 1: OBIETTIVO SPECIFICO
INDICATO DALL'ORGANO POLITICO-AMMINISTRATIVO**

TITOLO OBIETTIVO ASSEGNATO:

DESCRIZIONE OBIETTIVO:

RELAZIONE GENERALE SULL'OBIETTIVO

Illustrazione dell'andamento complessivo della realizzazione, nell'arco dell'anno, dell'obiettivo assegnato, con riferimento alla programmazione effettuata in termini di: modalità e realizzazione delle azioni, rispetto dei tempi delle singole azioni e dei tempi finali, partecipazione delle strutture interne e utilizzo delle risorse)

RISULTATO ATTESO ANNUALE:

Illustrazione del risultato complessivo raggiunto e motivazione degli eventuali scostamenti rispetto a quanto previsto in sede di definizione

PESO % ATTRIBUITO ALL'OBIETTIVO;

INDICATORE DI RISULTATO (criterio di misura e di valutazione):

QUANTIFICAZIONE OBIETTIVO

*EVIDENZIAMENTO DEL GRADO DI RAGGIUNGIMENTO DEL RISULTATO CALCOLATO SULLA BASE
TECNICA DELL'INDICATORE E DELLA QUANTIFICAZIONE:*

OSSERVAZIONI INSERITE NELLA SCHEDA DI DEFINIZIONE:

(Eventi o fattori che possono influenzare il raggiungimento dell'obiettivo)

*Illustrazione di come e quanto i fattori segnalati in fase di definizione dell'obiettivo
hanno effettivamente influito nel corso della realizzazione*

**RENDICONTAZIONE
AREA DEGLI OBIETTIVI**

OBIETTIVO N. 2: OBIETTIVO SPECIFICO

DESCRIZIONE OBIETTIVO:

RELAZIONE GENERALE SULL'OBIETTIVO

Illustrazione generale dell'andamento complessivo della realizzazione, nell'arco dell'anno, dell'obiettivo assegnato, con riferimento alla programmazione effettuata in termini di: modalità e realizzazione delle azioni, rispetto dei tempi delle singole azioni e dei tempi finali, partecipazione delle strutture interne e utilizzo delle risorse)

RISULTATO ATTESO ANNUALE:

Illustrazione del risultato complessivo raggiunto e motivazione degli eventuali scostamenti rispetto a quanto previsto in sede di definizione

PESO % ATTRIBUITO ALL'OBIETTIVO;

INDICATORE DI RISULTATO (criterio di misura e di valutazione):

QUANTIFICAZIONE OBIETTIVO

*EVIDENZIAMENTO DEL GRADO DI RAGGIUNGIMENTO DEL RISULTATO CALCOLATO SULLA BASE
TECNICA DELL'INDICATORE E DELLA QUANTIFICAZIONE:*

OSSERVAZIONI INSERITE NELLA SCHEDA DI DEFINIZIONE:

(Eventi o fattori che possono influenzare il raggiungimento dell'obiettivo)

*Illustrazione di come e quanto i fattori segnalati in fase di definizione dell'obiettivo
hanno effettivamente influito nel corso della realizzazione*

**RENDICONTAZIONE
AREA DEGLI OBIETTIVI**

OBIETTIVO N. 3: OBIETTIVO SPECIFICO

DESCRIZIONE OBIETTIVO:

RELAZIONE GENERALE SULL'OBIETTIVO

Illustrazione generale dell'andamento complessivo della realizzazione, nell'arco dell'anno, dell'obiettivo assegnato, con riferimento alla programmazione effettuata in termini di: modalità e realizzazione delle azioni, rispetto dei tempi delle singole azioni e dei tempi finali, partecipazione delle strutture interne e utilizzo delle risorse)

RISULTATO ATTESO ANNUALE:

Illustrazione del risultato complessivo raggiunto e motivazione degli eventuali scostamenti rispetto a quanto previsto in sede di definizione

PESO % ATTRIBUITO ALL'OBIETTIVO:

INDICATORE DI RISULTATO (criterio di misura e di valutazione):

QUANTIFICAZIONE OBIETTIVO

EVIDENZIAMENTO DEL GRADO DI RAGGIUNGIMENTO DEL RISULTATO CALCOLATO SULLA BASE DELL'INDICATORE E DELLA QUANTIFICAZIONE:

OSSERVAZIONI INSERITE NELLA SCHEDA DI DEFINIZIONE:

(Eventi o fattori che possono influenzare il raggiungimento dell'obiettivo)

Illustrazione di come e quanto i fattori segnalati in fase di definizione dell'obiettivo hanno effettivamente influito nel corso della realizzazione

**RENDICONTAZIONE
AREA DEGLI OBIETTIVI**

OBIETTIVO N. 4: OBIETTIVO SPECIFICO

DESCRIZIONE OBIETTIVO:

RELAZIONE GENERALE SULL'OBIETTIVO

Illustrazione generale dell'andamento complessivo della realizzazione, nell'arco dell'anno, dell'obiettivo assegnato, con riferimento alla programmazione effettuata in termini di: modalità e realizzazione delle azioni, rispetto dei tempi delle singole azioni e dei tempi finali, partecipazione delle strutture interne e utilizzo delle risorse)

RISULTATO ATTESO ANNUALE:

Illustrazione del risultato complessivo raggiunto e motivazione degli eventuali scostamenti rispetto a quanto previsto in sede di definizione

PESO % ATTRIBUITO ALL'OBIETTIVO:

INDICATORE DI RISULTATO (criterio di misura e di valutazione):

QUANTIFICAZIONE OBIETTIVO

*EVIDENZIAMENTO DEL GRADO DI RAGGIUNGIMENTO DEL RISULTATO CALCOLATO SULLA BASE
TECNICA DELL'INDICATORE E DELLA QUANTIFICAZIONE:*

OSSERVAZIONI INSERITE NELLA SCHEDA DI DEFINIZIONE:

(Eventi o fattori che possono influenzare il raggiungimento dell'obiettivo)

*Illustrazione di come e quanto i fattori segnalati in fase di definizione dell'obiettivo
hanno effettivamente influito nel corso della realizzazione*

allegato C



SCHEDA DI VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI

*Direttore dell'Agenzia regionale Piemontese per le Erogazioni in Agricoltura
(ARPEA)*

Cognome e Nome _____

Anno considerato 2012

Firma dell'Amministratore _____

Firma del Direttore ARPEA _____

Data incontro _____

AREA DEGLI OBIETTIVI

DESCRIZIONE OBIETTIVI	PESO % ATTRIBUITO ALL'OBIETTIVO	PUNTEGGIO DI VALUTAZIONE				PUNTEGGIO PONDERATO (Peso % X Punteggio)
Obiettivo n. 1: obiettivo specifico indicato dall'organo politico- amministrativo	40	0	1	2	3	
Obiettivo n. 2: specifico		0	1	2	3	
Obiettivo n. 3: specifico		0	1	2	3	
Obiettivo n. 4: specifico		0	1	2	3	
TOTALE	70					

LEGENDA:

3	OBIETTIVO RAGGIUNTO (RISULTATO ≥ DEL 100% DELL'OBIETTIVO)
2	OBIETTIVO PARZIALMENTE RAGGIUNTO (75% DELL'OBIETTIVO ≤ RISULTATO < 100% DELL'OBIETTIVO)
1	OBIETTIVO PARZIALMENTE RAGGIUNTO (60% DELL'OBIETTIVO ≤ RISULTATO < 75% DELL'OBIETTIVO)
0	OBIETTIVO NON RAGGIUNTO (RISULTATO < 60% DELL'OBIETTIVO)

AREA DELLA QUALITA' DELLE PRESTAZIONI

DESCRIZIONE DEI MACRO-FATTORI	PESO % ATTRIBUITO AI MACRO- FATTORI	PUNTEGGIO DI VALUTAZIONE	PUNTEGGIO PONDERATO (Peso % X Punteggio)				
Grado di coerenza del complesso della qualità dell'attività svolta rispetto agli indirizzi impartiti dall'amministratore di riferimento	10	<table border="1" style="display: inline-table;"> <tr> <td style="width: 20px; height: 20px;">0</td> <td style="width: 20px; height: 20px;">1</td> <td style="width: 20px; height: 20px;">2</td> <td style="width: 20px; height: 20px;">3</td> </tr> </table>	0	1	2	3	<input style="width: 100px; height: 20px;" type="text"/>
0	1	2	3				
Grado di espressione delle competenze manageriali	10	<table border="1" style="display: inline-table;"> <tr> <td style="width: 20px; height: 20px;">0</td> <td style="width: 20px; height: 20px;">1</td> <td style="width: 20px; height: 20px;">2</td> <td style="width: 20px; height: 20px;">3</td> </tr> </table>	0	1	2	3	<input style="width: 100px; height: 20px;" type="text"/>
0	1	2	3				
Grado di interazione nelle relazioni istituzionali, nelle relazioni interne e nelle relazioni con i soggetti esterni portatori di interessi	10	<table border="1" style="display: inline-table;"> <tr> <td style="width: 20px; height: 20px;">0</td> <td style="width: 20px; height: 20px;">1</td> <td style="width: 20px; height: 20px;">2</td> <td style="width: 20px; height: 20px;">3</td> </tr> </table>	0	1	2	3	<input style="width: 100px; height: 20px;" type="text"/>
0	1	2	3				
TOTALE	30		<input style="width: 100px; height: 20px;" type="text"/>				

LEGENDA

3	OTTIMO
2	BUONO
1	SUFFICIENTE
0	INSUFFICIENTE

SINTESI DELLA VALUTAZIONE

Riportare i valori espressi nelle valutazioni degli elementi sotto citati

• AREA DEGLI OBIETTIVI	PESO %	<input type="text" value="70"/>	TOTALE	<input type="text"/>
• AREA DELLQUALITÀ DELLA PRESTAZIONE	PESO %	<input type="text" value="30"/>	TOTALE	<input type="text"/>
VALUTAZIONE COMPLESSIVA	PESO %	<input type="text" value="100"/>	TOTALE	<input type="text"/> (max 300)

PUNTI DI FORZA

AREE DI MIGLIORAMENTO

EVENTUALI COMMENTI

Osservazioni conclusive dell'Amministratore

Osservazioni conclusive del Direttore ARPEA
