

Deliberazione della Giunta Regionale 25 luglio 2016, n. 31-3692

Agenzia regionale piemontese per le erogazioni in agricoltura (ARPEA) - Sistema di valutazione delle prestazioni per il Direttore per l'anno 2016.

A relazione dell'Assessore Ferrero:

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 D.G.R. n. 41-5776 del 23 aprile 2007, modificato con DGR n. 19-2318 del 26 ottobre 2015, 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 D.G.R. n. 31-2732 del 29 dicembre 2015, prevede all'art. 5, comma 2 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 D.G.R. n. 24-3381 del 30 maggio 2016, la Giunta regionale ha approvato per l'anno 2016 il sistema di valutazione dei Direttori regionali del ruolo della Giunta, corredato dalla scheda di definizione degli obiettivi, dalla scheda per la rendicontazione dell'obiettivo e dalla scheda di valutazione delle prestazioni.

Ritenuto quindi opportuno approvare per l'anno 2016 per il Direttore dell'Agenzia Regionale Piemontese per le Erogazioni in Agricoltura il sistema di valutazione adottato per i direttori regionali, tenendo conto della specificità e della diversa articolazione dell'ARPEA;

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;

tutto ciò premesso e considerato, la Giunta regionale, a voti unanimi, resi nelle forme di legge

delibera

- di approvare per l'anno 2016 per il Direttore dell'Agenzia Regionale Piemontese per le Erogazioni in Agricoltura il sistema di valutazione adottato per i direttori regionali, tenendo conto della specificità e della diversa articolazione dell'ARPEA, allegato alla presente deliberazione per farne parte integrante e sostanziale.

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 2016

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, in coerenza con quanto previsto all'articolo 5 del contratto stipulato tra le parti. L'utilizzo del modello previsto per i Direttori regionali (si veda al riguardo la DGR n. 24-3381 del 30 maggio 2016) 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'ARPEA 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.

Per il Direttore dell'ARPEA vengono 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:

- A. Obiettivi, in numero indicativamente pari a 5 ma comunque non inferiore a 4, aventi una incidenza complessiva pari al 70% sulla valutazione complessiva;
- B. Qualità della prestazione, avente una incidenza pari al 30% sulla valutazione complessiva, così suddivisa:
 - o grado di coerenza del complesso della qualità dell'attività svolta rispetto agli indirizzi impartiti dall'Amministratore di riferimento;
 - o grado di espressione delle competenze manageriali;
 - o 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;
- **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 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 adottato 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 al 40 per cento 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:

- **Risultato concreto previsto per il triennio 2016-2018:** definizione sintetica ma chiara e completa del risultato che si attende conseguire entro il triennio.
- **Risultato concreto annuale:** con specificazione per ognuno degli indicatori di risultato e delle relative quantificazioni.
- **Piano delle azioni 2016** (con la specificazione delle tempistiche e degli uffici responsabili delle azioni/sottoazioni)
- **Stakeholder interessati e dell'impatto determinato dalla realizzazione dell'obiettivo.**
- **Impatto sulle risorse dell'ente e sull'efficienza dei suoi processi.**
- **Criticità** (tipicamente esterne, di contesto) che potrebbero mettere a rischio il conseguimento del risultato.

Nel caso in cui, fosse necessario suddividere l'obiettivo 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.

2.2.2. Gli obiettivi specifici

Sono definiti, infine, 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:

- **Risultato concreto previsto per il triennio 2016-2018:** definizione sintetica ma chiara e completa del risultato che si attende conseguire entro il triennio.

- **Risultato concreto annuale:** con specificazione per ognuno degli indicatori di risultato e delle relative quantificazioni.
- **Piano delle azioni 2016** (con la specificazione delle tempistiche e degli uffici responsabili delle azioni/sottoazioni).
- **Stakeholder interessati e dell'impatto determinato dalla realizzazione dell'obiettivo.**
- **Impatto sulle risorse dell'ente e sull'efficienza dei suoi processi.**
- **Criticità** (tipicamente esterne, di contesto) che potrebbero mettere a rischio il conseguimento del risultato.

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.

2.2.3 La pesatura degli obiettivi

La Giunta regionale, su proposta dell'Assessore di riferimento predispone la proposta di pesatura degli obiettivi del Direttore dell'ARPEA, e l'eventuale pesatura dei sub-obiettivi sulla base dei seguenti criteri:

- o impatto sulle risorse dell'ente e sull'efficienza dei suoi processi;
- o impatto su cittadini e stakeholder e loro coinvolgimento;
- o complessità/rischiosità dell'obiettivo, in considerazione della numerosità e diversificazione degli stakeholder esterni da coinvolgere, del contesto di riferimento (normativo, sociale, economico);
- o azioni per la trasparenza e per la semplificazione collegate all'obiettivo;
- o coerenza con gli indirizzi politici desumibili dagli atti di pianificazione e programmazione regionale.

La Giunta regionale, su proposta dell'Assessore di riferimento, in fase di approvazione e assegnazione formale degli obiettivi, attribuisce agli obiettivi del direttore dell'Arpea un peso tale per cui la sommatoria dei pesi che, nell'ambito dell'area, deve essere pari a 100 (da rapportarsi poi a 70, incidenza di tale ambito sulla valutazione complessiva).

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;

- 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 qualità dell'attività 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'ente 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 dell'ARPEA, che costituisce un momento rilevante del processo di sviluppo delle linee programmatiche generali espresse dagli organi politico e nella fattispecie dall'Assessore regionale all'Agricoltura, deve essere particolarmente curato al fine di valorizzarne i contenuti.

L'Assessore regionale all'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.

L'Assessore regionale all'Agricoltura individua l'obiettivo di cui al punto 2.2.1. da assegnare formalmente al Direttore dell'ARPEA.

Per quanto riguarda gli obiettivi specifici, il Direttore dell'ARPEA negozia con l'Amministratore di riferimento la relativa definizione e descrizione. Per la descrizione degli obiettivi così individuati va utilizzata la scheda "Proposta Definizione Obiettivi" (allegata al presente sistema con la lettera A), che dovrà essere compilata in ogni sua parte e firmata per condivisione dal Direttore proponente.

L'Assessore all'Agricoltura provvederà quindi all'esame e alla validazione di tutte le schede di "Proposta Definizione Obiettivi", ed alla proposta di pesatura degli obiettivi del Direttore dell'ARPEA.

Ai fini, da un lato, di garantire la partecipazione al processo del Direttore dell'ARPEA e, dall'altro, di consentire all'Assessore regionale all'Agricoltura la possibilità di sviluppare una conoscenza più dettagliata delle funzioni e delle attività del Direttore e di svolgere approfondimenti sulle caratteristiche degli obiettivi proposti, la fase della validazione si attua attraverso colloquio diretto dell'Assessore con il Direttore.

L'Assessore potrà in questa fase chiedere al Direttore di rivedere o correggere gli obiettivi proposti qualora la loro definizione non sia coerente con le indicazioni espresse dal presente Sistema.

Al termine dei lavori dell'Assessore regionale all'Agricoltura la Giunta regionale provvederà, con propria deliberazione, alla formalizzazione delle schede validate ed alla conseguente formale assegnazione degli obiettivi ai Direttore dell'ARPEA.

3.2 Revisione degli obiettivi in corso d'anno

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 il Direttore dell'ARPEA e l'Amministratore di riferimento. Anche in questo caso, per la descrizione degli obiettivi sostitutivi degli

obiettivi già assegnati o la descrizione delle modifiche da apportare agli obiettivi già assegnati, va utilizzata la scheda "Proposta Definizione Obiettivi" (allegata al presente sistema con la lettera A), che dovrà essere compilata in ogni sua parte e firmata per condivisione dal Direttore dell'ARPEA.

Le schede con le proposte di modifica seguono lo stesso iter delle schede di assegnazione: dalla validazione e proposta di pesatura degli obiettivi da parte dell'Assessore all'Agricoltura fino all'approvazione formale da parte della Giunta regionale.

3.3 Valutazione finale

In questa fase l'organo di direzione politico-amministrativa, valuta 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 è valutabile, e pertanto non percepisce il trattamento economico accessorio il Direttore il cui incarico non abbia raggiunto almeno i 4 mesi nel corso dell'anno salvo che sia stato collocato 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 dell'ARPEA stende una relazione sull'attività svolta nell'anno precedente, e per ogni obiettivo assegnato compila 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 all'Agricoltura entro il 31 gennaio dell'anno successivo.

L'Assessore sulla base della relazione presentata esprime una valutazione sul grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati nonché sulla qualità delle prestazioni del Direttore.

La proposta di valutazione così formulata, riportata sulla scheda di valutazione (allegato C), viene illustrata al Direttore dall'Assessore nel corso di un colloquio, durante il quale entrambi i soggetti possono esprimere ulteriori considerazioni e osservazioni da registrare sulla scheda. La scheda così compilata viene poi sottoscritta dall'Assessore come proponente e dal valutato per presa visione.

La proposta di valutazione così formulata viene poi presentata dall'Assessore all'attenzione della Giunta regionale che esprimerà formalmente la valutazione definitiva.

3.3.3 La metodologia di valutazione

La metodologia per la valutazione del Direttore si fonda su modalità di espressione del valore basata su scala numerica variabile da 0 a 5.

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

- **punti 5:** risultato raggiunto al 100%
- **punti 4:** 85% dell'obiettivo ≤ Risultato ≤ 99% dell'obiettivo)
- **punti3:** 70% dell'obiettivo ≤ Risultato ≤ 84% dell'obiettivo)
- **punti2:** 55% dell'obiettivo ≤ Risultato ≤ 69% dell'obiettivo)
- **punti1:** 40% dell'obiettivo ≤ Risultato ≤ 54% dell'obiettivo)
- **punti 0:** risultato < 40% dell'obiettivo

Per il calcolo del grado di raggiungimento complessivo dell'area degli obiettivi, viene utilizzato l'algoritmo seguente:

$$\frac{\text{PesoOB1} \times \text{PercentualeRaggiungimentoOB1} + \text{PesoOB2} \times \text{PercentualeRaggiungimentoOB2} + \text{PesoOBn} \times \text{PercentualeRaggiungimentoOBn} \dots}{100} \times 70$$

100

La cifra di 100 posta al denominatore rappresenta la somma dei pesi degli obiettivi e il moltiplicatore 70 serve a riportare il punteggio complessivo all'incidenza dell'area di valutazione obiettivi sulla valutazione complessiva. La cifra risultante sarà arrotondata per eccesso (da -,51) o per difetto (sino a -,50).

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

- punti 5: rispondente ottimamente alle aspettative per il ruolo ricoperto
- punti 3: rispondente in modo più che adeguato alle aspettative per il ruolo ricoperto
- Punti 1: rispondente in modo adeguato alle aspettative per il ruolo ricoperto
- Punti 0: non rispondente alle aspettative per il ruolo ricoperto

Per un totale di punti dell'area da 0 a 150.

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.

Considerato che il contratto di lavoro stipulato tra le parti, a seguito della nomina di cui alla D.G.R. n. 31-2732 del 29 dicembre 2015, prevede all'art. 5, comma 2 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, nell'importo massimo riconosciuto per i vicedirettori regionali ammontante a euro 20.056,91. Pertanto, sulla base del calcolo proporzionale, i valori della tabella risultano i seguenti:

| Punteggio ottenuto | Trattamento accessorio direttori regionali (€) | Trattamento accessorio riparametrato ai sensi art. 5 del contratto (€) |
|---------------------------|---|---|
| 0 - 165 | Zero | Zero |
| 166 - 268 | 7.000,00 | 4.769,95 |
| 269 - 318 | 13.000,00 | 8.691,33 |
| 319 - 368 | 17.500,00 | 11.699,86 |
| 369 - 400 | 20.500,00 | 13.705,56 |
| 401 - 418 | 23.000,00 | 15.376,96 |
| 419 - 435 | 25.000,00 | 16.714,09 |
| 436 - 450 | 26.500,00 | 17.716,94 |
| 451 - 467 | 28.000,00 | 18.719,78 |
| 468 - 485 | 29.000,00 | 19.388,35 |
| 486 - 500 | 30.000,00 | 20.056,91 |

Per i valutati con il sistema riparametrato descritto a pagina 8, il trattamento economico accessorio viene erogato secondo il punteggio assegnato sulla base del sistema di valutazione unicamente riferito all'area delle capacità con riferimento alla tabella seguente:

| Punteggio ottenuto | Trattamento accessorio da ripartire in dodicesimi (€) | Trattamento accessorio riparametrato ai sensi art. 5 del contratto (€) |
|---------------------------|--|---|
| 0-34,99 | Zero | Zero |
| 35-50,9 | 3.000,00 | 2.005,69 |
| 51-67,9 | 6.000,00 | 4.011,38 |
| 68-84,9 | 12.000,00 | 8.022,76 |
| 85-100,9 | 18.000,00 | 12.034,15 |
| 101-117,9 | 24.000,00 | 16.045,53 |
| 118-134,9 | 27.000,00 | 18.051,22 |
| 135-150 | 30.000,00 | 20.056,91 |

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

Allegato A. Scheda proposta obiettivo

1 *Direttore dell'Agenzia regionale piemontese per le erogazioni in agricoltura (ARPEA)*

Direttore

2 *Titolo dell'obiettivo*

3 *Risultato concreto previsto per il triennio 2016-2018*

4 *Risultati concreti annuali per ognuno specificare gli indicatori e le quantificazioni:*

| Risultati | Indicatori target | Data conseguimento |
|-------------|-------------------|--------------------|
| 2016 | | |
| | | |
| | | |
| | | |
| 2017 | | |
| | | |
| | | |
| | | |
| 2018 | | |
| | | |
| | | |
| | | |

(ampliare la tabella secondo le necessità)

5 Piano delle azioni per il 2016 (con la specificazione delle tempistiche e delle strutture responsabili delle azioni/sottoazioni):

| descrizione azione/risultato intermedio | Direttore Arpea | Data inizio | Data fine |
|---|-----------------|-------------|-----------|
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |

6 Descrizione degli stakeholder interessati e delle caratteristiche dell'impatto della realizzazione dell'obiettivo

7 Descrizione dell'impatto sulle risorse regionali e sull'efficienza dei suoi processi

8 Evidenziare le maggiori criticità (tipicamente esterne, di contesto) che potrebbero mettere a rischio il conseguimento del risultato

Firme direttore proponente

Allegato B. Scheda rendicontazione obiettivo

9 *Direttore dell'Agenzia regionale piemontese per le erogazioni in agricoltura (ARPEA)*

10 Titolo dell'obiettivo

11 Risultati annuali conseguiti. per ognuno specificare gli indicatori e le quantificazioni(come da scheda approvata dalla Giunta regionale):

| Risultati | Indicatori target (proposta) | Data conseguimento (proposta) | Indicatori target (risultato) | Data conseguimento (risultato) |
|-------------|------------------------------|-------------------------------|-------------------------------|--------------------------------|
| 2016 | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| 2017 | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| 2018 | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |

12 Illustrare il risultato raggiunto per l'anno 2016 specificando il grado di raggiungimento rispetto agli indicatori e quantificazioni previsti nella scheda approvata dalla Giunta regionale :

13 Piano delle azioni per il 2016 (con la specificazione delle tempistiche e delle strutture responsabili delle azioni/sottoazioni):

| descrizione azione/risultato intermedio | Direttore Arpea | Data inizio (proposta) | Data fine (proposta) | Data inizio (risultato) | Data fine (risultato) |
|---|-----------------|------------------------|----------------------|-------------------------|-----------------------|
| | | | | | |
| | | | | | |
| | | | | | |
| | | | | | |
| | | | | | |
| | | | | | |
| | | | | | |
| | | | | | |
| | | | | | |
| | | | | | |

14 Illustrare l'andamento delle singole azioni evidenziando gli eventuali scostamenti dalle previsioni

15 Illustrare l'impatto del risultato 2016 su (come da scheda approvata dalla Giunta regionale):

- Coinvolgimento stakeholder e caratteristiche dell'impatto delle azioni intraprese per il raggiungimento dell'obiettivo
- risorse dell'ente e sull'efficienza dei suoi processi
- criticità che potrebbero mettere a rischio il conseguimento del risultato finale:
 1. Illustrare se e come le criticità previste si siano verificate nel corso del 2016 e in che misura abbiano ostacolato o rallentato il raggiungimento dell'obiettivo
 2. Illustrare se nel corso dell'anno si sono presentate criticità non previste
 3. evidenziare eventuali nuove criticità che possano prospettarsi nel corso degli anni successivi (solo per gli obiettivi pluriennali)

Firma direttori partecipanti all'obiettivo

Allegato C



SCHEDA DI VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI

**Direttore dell'Agenzia regionale piemontese per le erogazioni
in agricoltura (ARPEA)**

Cognome e Nome _____

Anno considerato 2016

Firma dell'Assessore _____

Firma del Direttore ARPEA _____

Data incontro _____

AREA DEGLI OBIETTIVI

OBIETTIVO N. 1: OBIETTIVO SPECIFICO

INDICATO DALL'ASSESSORE REGIONALE ALL'AGRICOLTURA

| DESCRIZIONE OBIETTIVI | PESO % ATTRIBUITO ALL'OBIETTIVO | PUNTEGGIO DI VALUTAZIONE | PUNTEGGIO PONDERATO (Peso % X Punteggio) |
|--------------------------|---------------------------------------|--------------------------|---|
|--------------------------|---------------------------------------|--------------------------|---|

Obiettivo n. 1:

0 1 2 3 4 5

(RIGA DA REPLICARE PER OGNI OBIETTIVO)

TOTALE

TOTALE PUNTI AREA

TOTALE PONDERATO
AREA

LEGENDA:

| | |
|----------|--|
| 5 | RISULTATO RAGGIUNTO AL 100% |
| 4 | 85% DELL'OBIETTIVO ≤ RISULTATO ≤ 99% DELL'OBIETTIVO) |
| 3 | 70% DELL'OBIETTIVO ≤ RISULTATO ≤ 84% DELL'OBIETTIVO) |
| 2 | 55% DELL'OBIETTIVO ≤ RISULTATO ≤ 69% DELL'OBIETTIVO) |
| 1 | 40% DELL'OBIETTIVO ≤ RISULTATO ≤ 54% DELL'OBIETTIVO) |
| 0 | RISULTATO < 40% 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; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="padding: 5px;">0</td> <td style="padding: 5px;">1</td> <td style="padding: 5px;">3</td> <td style="padding: 5px;">5</td> </tr> </table> | 0 | 1 | 3 | 5 | <table border="1" style="width: 100%; height: 20px;"> <tr> <td style="width: 100%;"></td> </tr> </table> | |
| 0 | 1 | 3 | 5 | | | | | |
| | | | | | | | | |
| Grado di espressione delle competenze manageriali | 10 | <table border="1" style="display: inline-table; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="padding: 5px;">0</td> <td style="padding: 5px;">1</td> <td style="padding: 5px;">3</td> <td style="padding: 5px;">5</td> </tr> </table> | 0 | 1 | 3 | 5 | <table border="1" style="width: 100%; height: 20px;"> <tr> <td style="width: 100%;"></td> </tr> </table> | |
| 0 | 1 | 3 | 5 | | | | | |
| | | | | | | | | |
| 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; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="padding: 5px;">0</td> <td style="padding: 5px;">1</td> <td style="padding: 5px;">3</td> <td style="padding: 5px;">5</td> </tr> </table> | 0 | 1 | 3 | 5 | <table border="1" style="width: 100%; height: 20px;"> <tr> <td style="width: 100%;"></td> </tr> </table> | |
| 0 | 1 | 3 | 5 | | | | | |
| | | | | | | | | |
| TOTALE | 30 | | <table border="1" style="width: 100%; height: 20px;"> <tr> <td style="width: 100%;"></td> </tr> </table> | | | | | |
| | | | | | | | | |

LEGENDA

| |
|----------|
| 5 |
| 2 |
| 1 |
| 0 |

- RISPONDENTE OTTIMAMENTE ALLE ASPETTATIVE PER IL RUOLO RICOPERTO
- RISPONDENTE IN MODO PIÙ CHE ADEGUATO ALLE ASPETTATIVE PER IL RUOLO RICOPERTO
- RISPONDENTE IN MODO ADEGUATO ALLE ASPETTATIVE PER IL RUOLO RICOPERTO
- NON RISPONDENTE ALLE ASPETTATIVE PER IL RUOLO RICOPERTO

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 DELLA QUALITÀ 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 500) |

PUNTI DI FORZA

AREE DI MIGLIORAMENTO

EVENTUALI COMMENTI

Osservazioni conclusive dell'Assessore

Osservazioni conclusive del Direttore dell'Arpea
