

Deliberazione della Giunta Regionale 4 dicembre 2023, n. 43-7861

L.R. 16/2002 art. 1 Agenzia Regionale Piemontese per le Erogazioni in Agricoltura (ARPEA) - Approvazione sistema di valutazione delle prestazioni per il Direttore. Revoca DGR 29 agosto 2017, n. 18-5552.



Seduta N° 413

Adunanza 04 DICEMBRE 2023

Il giorno 04 del mese di dicembre duemilaventitre alle ore 16:00 in via straordinaria, in modalità telematica, ai sensi della D.G.R. n. 1-4817 del 31 marzo 2022 si è riunita la Giunta Regionale con l'intervento di Fabio Carosso Presidente e degli Assessori Chiara Caucino, Elena Chiorino, Marco Gabusi, Luigi Genesio Icardi, Matteo Marnati, Maurizio Raffaello Marrone, Vittoria Poggio, Marco Protopapa, Andrea Tronzano con l'assistenza di Guido Odicino nelle funzioni di Segretario Verbalizzante.

Assenti, per giustificati motivi: il Presidente Alberto CIRIO, gli Assessori Fabrizio RICCA

DGR 43-7861/2023/XI

OGGETTO:

L.R. 16/2002 art. 1 Agenzia Regionale Piemontese per le Erogazioni in Agricoltura (ARPEA) – Approvazione sistema di valutazione delle prestazioni per il Direttore. Revoca DGR 29 agosto 2017, n. 18-5552.

A relazione di: Protopapa

Premesso che:

l'articolo 1 della Legge regionale 21 giugno 2022, n. 16 “Istituzione in Piemonte dell’organismo per le erogazioni in agricoltura di aiuti, contributi e premi comunitari”, così come modificato dall’articolo 12 della Legge regionale 13 novembre 2006, n. 35 e successivamente con l’articolo 10 della Legge regionale 23 aprile 2007, n. 9, 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;

il comma 5 dell’articolo 1 della legge istitutiva di ARPEA 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’articolo 8 dello Statuto dell’Agenzia, approvato con deliberazione della Giunta regionale 23 aprile 2007, n. 41-5776, modificato con deliberazione 26 ottobre 2015, n. 19-2318 e successivamente con deliberazione 28 maggio 2021, n. 31-3313, indica ruolo e funzioni del Direttore; in particolare il comma 6 stabilisce che l’attività del Direttore è sottoposta ad una valutazione annuale dei risultati conseguiti, approvata dalla Giunta regionale su proposta del Nucleo di Valutazione, sulla base degli obiettivi assegnati dalla Giunta stessa con apposito provvedimento.

Considerato che:

il contratto individuale di lavoro, approvato con deliberazione della Giunta regionale 19 settembre 2022, n. 33-5663, stipulato tra l'Assessore regionale competente in materia di agricoltura e il direttore ARPEA, Dott. Angelo Marengo, nominato con D.G.R. 22 dicembre 2022, n. 31-6324, prevede all'art. 5, comma 3 che la retribuzione di risultato sia calcolata e corrisposta, a seguito di valutazione annuale dei risultati conseguiti, approvata dalla Giunta regionale su proposta del Nucleo di Valutazione, come previsto dal comma 6 dell'articolo 8 dello Statuto dell'Agenzia, in relazione agli importi 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; la deliberazione della Giunta regionale 30 maggio 2016, n. 24-3381 ha approvato il sistema di valutazione dei Direttori regionali del ruolo della Giunta, corredato dalla scheda di definizione degli obiettivi, dalla scheda per la rendicontazione degli obiettivi e dalla scheda di valutazione delle prestazioni; la DGR 29 agosto 2017, n. 18-5552 ha approvato per l'anno 2017 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 e tale sistema è stato confermato negli anni successivi fino all'anno 2021.

Tenuto conto che il sistema di valutazione approvato con la DGR 29 agosto 2017, n. 18-5552 non tiene conto delle modifiche apportate all'articolo 8 dello Statuto di ARPEA con la DGR_28 maggio 2021, n. 31-3313, per cui l'attività del Direttore è sottoposta ad una valutazione annuale dei risultati conseguiti, approvata dalla Giunta regionale su proposta del Nucleo di Valutazione, sulla base degli obiettivi assegnati dalla Giunta stessa con apposito provvedimento.

Dato atto quindi che occorre approvare nuovo sistema di valutazione per il Direttore dell'ARPEA a decorrere dal 2023, tenuto conto delle specificità e della diversa articolazione dell'Agenzia, al fine di adeguarlo alle modifiche all'articolo 8 dello Statuto introdotte dalla DGR 28 maggio 2021, n. 31-3313 e al sistema di valutazione dei direttori regionali di cui alla DGR 30 maggio 2016, n. 24-3381, che preveda l'intervento del Nucleo di Valutazione nel processo di definizione, pesatura e di validazione degli obiettivi del Direttore, al fine di renderlo coerente e in linea con quanto previsto dalla normativa vigente in materia.

Alla luce di quanto sopra esposto, si ritiene pertanto di approvare il nuovo sistema di valutazione per il Direttore dell'ARPEA a decorrere dal 2023, allegato alla presente deliberazione per farne parte integrante e sostanziale *omissis* contestualmente di revocare la DGR 29 agosto 2017, n. 18-5552.

Dato atto che la presente deliberazione non comporta ulteriori oneri a carico del Bilancio regionale.

Attestata la regolarità amministrativa del presente provvedimento ai sensi della deliberazione della Giunta regionale del 17 ottobre 2016, n. 1-4046, come modificata dalla deliberazione della Giunta regionale 14 giugno 2021, n. 1-3361.

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

Visto l'articolo 2 della Legge regionale 28 luglio 2008, n. 23 "Disciplina dell'organizzazione degli uffici regionali e disposizioni concernenti la dirigenza ed il personale";

DELIBERA

- di approvare per il Direttore dell'Agenzia Regionale Piemontese per le Erogazioni in Agricoltura (ARPEA) il nuovo sistema di valutazione a decorrere dal 2023, allegato alla presente deliberazione per farne parte integrante e sostanziale, adattando alle specificità e alla diversa articolazione dell'Agenzia il sistema di valutazione adottato per i Direttori regionali, al fine di adeguarlo alle modifiche all'articolo 8 dello Statuto introdotte dalla DGR 28 maggio 2021, n. 31-3313;
- di revocare la DGR 29 agosto 2017, n. 18-5552;
- di dare atto che il presente provvedimento non comporta ulteriori oneri a carico del Bilancio regionale.

Avverso alla presente deliberazione è ammesso ricorso entro il termine di 60 giorni innanzi al Tribunale Amministrativo Regionale, ovvero ricorso straordinario al Presidente della Repubblica entro 120 giorni dalla data di piena conoscenza dell'atto ovvero l'azione innanzi al Giudice Ordinario, per tutelare un diritto soggettivo, entro il termine di prescrizione previsto dal Codice Civile.

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

Sono parte integrante del presente provvedimento gli allegati riportati a seguire ¹, archiviati come file separati dal testo del provvedimento sopra riportato:

DGR-7861-2023-A11_1-DGR_SIST_VALUTAZ_DIRARPEA2023_2024_allegato.odt

1.

Allegato



¹ L'impronta degli allegati rappresentata nel timbro digitale QRCode in elenco è quella dei file pre-esistenti alla firma digitale con cui è stato adottato il provvedimento

Sistema di Valutazione delle prestazioni del Direttore dell'Agencia Regionale Piemontese per le erogazioni in Agricoltura (ARPEA)

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'Agencia 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 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 i sistemi in uso presso la Regione Piemonte.

Per il Direttore dell'ARPEA vengono individuate due aree di valutazione e relativa ponderazione. 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:
 - 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.

2.2. L'area degli obiettivi

La definizione e la valutazione di questa area avvengono da parte dell'organo politico, con il coordinamento del Direttore della Direzione regionale competente in materia di agricoltura ed il supporto tecnico Nucleo di Valutazione.

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.

2.2.1. La definizione degli obiettivi specifici

Il Direttore dell'Agenzia, in accordo con l'organo politico-amministrativo e con il coordinamento della Direzione regionale competente in materia di agricoltura, procede alla proposta degli 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.

Le schede descrittive di ogni singolo obiettivo, una volta concordate, dovranno essere inviate al Nucleo di Valutazione, che procederà ad una verifica di coerenza formale della descrizione di tutte le parti degli obiettivi individuati. Una volta verificata la coerenza formale, il Nucleo di Valutazione procederà alla validazione di tutti gli obiettivi specifici e la relativa pesatura.

Ogni obiettivo specifico si articola nel seguente modo:

- **Risultato concreto previsto per il triennio di riferimento:** 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 relativo all'anno di riferimento** (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.

2.2.2. La pesatura degli obiettivi

Il Direttore dell'Agenzia, in accordo con l'organo politico-amministrativo e con il coordinamento della Direzione regionale competente in materia di agricoltura predispone la proposta di pesatura degli obiettivi, e l'eventuale pesatura dei sub-obiettivi sulla base dei seguenti criteri:

- impatto sulle risorse dell'ente e sull'efficienza dei suoi processi;
- impatto su cittadini e stakeholder e loro coinvolgimento;

- complessità/rischiosità dell'obiettivo, in considerazione della numerosità e diversificazione degli stakeholder esterni da coinvolgere, del contesto di riferimento (normativo, sociale, economico);
- azioni per la trasparenza e per la semplificazione collegate all'obiettivo;
- coerenza con gli indirizzi politici desumibili dagli atti di pianificazione e programmazione regionale.

Gli obiettivi del direttore dell'Arpea dovranno avere 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).

Il Nucleo di Valutazione, ricevute le schede obiettivo, comprensive della relativa pesatura per ogni obiettivo, procederà alla validazione delle schede nella loro globalità.

La Giunta regionale, vista la proposta degli obiettivi da parte del Direttore dell'Agenzia, elaborata in accordo con l'organo politico-amministrativo con il coordinamento della Direzione regionale competente in materia di agricoltura, ottenuta la validazione delle schede obiettivo da parte del Nucleo di Valutazione, procede all'approvazione formale degli obiettivi.

2.3. L'area della qualità della prestazione

Quest'area è valutata dall'organo politico su proposta dell'Assessore regionale competente in materia di agricoltura; 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;
- la capacità di collaborazione e integrazione con la Direzione regionale competente in materia di agricoltura;
- le capacità relazionali, sia internamente all'agenzia che con gli interlocutori esterni (Ministero, AGEA,....).

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 esterni 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 dall'organo politico-amministrativo, 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'Agenzia, concorda, definisce e assegna gli obiettivi per l'anno di riferimento, secondo quanto descritto nel presente Sistema.

Il Direttore dell'Agenzia propone in accordo con l'organo politico-amministrativo e con il coordinamento della Direzione regionale competente in materia di agricoltura la definizione e descrizione degli obiettivi specifici, utilizzando 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 competente in materia di agricoltura, con il coordinamento del Direttore della Direzione regionale competente in materia di agricoltura, provvederà all'esame di tutte le schede di "Proposta Definizione Obiettivi", ed alla proposta di pesatura degli obiettivi del Direttore dell'ARPEA.

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

Le schede di "Proposta Definizione Obiettivi" con la relativa pesatura, così come concordate tra l'Assessore competente in materia di agricoltura, con il coordinamento del Direttore della Direzione regionale competente in materia in agricoltura, e il Direttore dell'Agenzia, saranno inviate al Nucleo di Valutazione per l'esame e la validazione delle schede di "Proposta Definizione Obiettivi".

Al termine dell'esame e della validazione delle schede di "Proposta Definizione Obiettivi" 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 dell'Agenzia, si verificano 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'Agenzia e l'Assessore competente in materia di agricoltura, con il coordinamento del Direttore della Direzione regionale competente in materia in agricoltura. 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'Agenzia.

Le schede con le proposte di modifica seguono lo stesso iter delle schede di assegnazione: dalla validazione e proposta di pesatura degli obiettivi 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'Agenzia stende una relazione sull'attività svolta nell'anno precedente, e per ogni obiettivo assegnato compila la scheda "rendicontazione obiettivo" (allegata al presente sistema con la lettera 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 e per conoscenza al Direttore della Direzione regionale competente in materia in agricoltura entro il 31 gennaio dell'anno successivo.

Il Nucleo di Valutazione, sulla base della relazione del Direttore dell'Agenzia e delle schede "Rendicontazione obiettivo", assegna una proposta di valutazione tecnica in relazione agli obiettivi assegnati nell'ambito della prima area di valutazione. In questa fase il Nucleo di Valutazione può provvedere ad effettuare verifiche ed approfondimenti anche attraverso un colloquio con il Direttore dell'Agenzia.

L'Assessore competente in materia di agricoltura, vista la proposta per l'area tecnica espressa dal Nucleo di Valutazione, esprime la proposta di valutazione sull'area delle capacità.

Le proposte di valutazione così formulate, riportate sulla scheda di valutazione (allegata al presente sistema con la lettera C), viene illustrata al Direttore dell'Agenzia dall'Assessore competente in materia di agricoltura 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 competente in materia di agricoltura come proponente e dal valutato per presa visione.

Le proposte di valutazione così formulate vengono poi presentata dall'Assessore competente in materia di agricoltura 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 dell'Agenzia si fonda su modalità di espressione del valore basata su scala numerica variabile da 0 a 5.

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

- **punti 5:** risultato raggiunto al 100%
- **punti 4:** 85% dell'obiettivo ≤ Risultato ≤ 99% dell'obiettivo)
- **punti 3:** 70% dell'obiettivo ≤ Risultato ≤ 84% dell'obiettivo)
- **punti 2:** 55% dell'obiettivo ≤ Risultato ≤ 69% dell'obiettivo)
- **punti 1:** 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 (area della qualità della prestazione)** 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. 22 dicembre 2022, n. 31-6324, prevede all'art. 5, comma 3 che la retribuzione di risultato sia calcolata e corrisposta, a seguito di valutazione annuale dei risultati conseguiti, approvata dalla Giunta regionale su proposta del Nucleo di Valutazione, come previsto dal comma 6 dell'articolo 8 dello Statuto dell'Agenzia, in relazione agli importi 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.

Per il Direttore a cui si applica il sistema integrale, la retribuzione di risultato viene erogata 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	Retribuzione di risultato (€)
0 - 165	Zero

166 - 268	7.000,00
269 - 318	13.000,00
319 - 368	17.500,00
369 - 400	20.500,00
401 - 418	23.000,00
419 - 435	25.000,00
436 - 450	26.500,00
451 - 467	28.000,00
468 - 485	29.000,00
486 - 500	30.000,00

Per il Direttore a cui si applica il sistema riparametrato descritto al punto 3.3.1, la retribuzione di risultato viene erogata secondo il punteggio assegnato sulla base del sistema di valutazione unicamente riferito all'area delle capacità con riferimento alla tabella seguente:

Punteggio ottenuto	Retribuzione di risultato da ripartire in dodicesimi (€)
0-34,99	Zero
35-50,9	3.000,00
51-67,9	6.000,00
68-84,9	12.000,00
85-100,9	18.000,00
101-117,9	24.000,00
118-134,9	27.000,00
135-150	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 in materia di agricoltura. 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 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

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

Direttore

1. Titolo dell'obiettivo

2. Risultato concreto previsto per il triennio 20...-20....

3. Risultati concreti annuali per ognuno specificare gli indicatori e le quantificazioni:

Risultati	Indicatori target	Data conseguimento
20....		
20...		
20...		

(ampliare la tabella secondo le necessità)

4. Piano delle azioni per il 20... (con la specificazione delle tempistiche e delle strutture responsabili delle azioni/sottoazioni):

descrizione azione/risultato intermedio	Direttore Arpea	Data inizio	Data fine

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

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

7. 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

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

1. Titolo dell'obiettivo

2. 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)
20...				
20...				
20...				

3. 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 :

4. 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)

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

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

7. Coinvolgimento stakeholder e caratteristiche dell'impatto delle azioni intraprese per il raggiungimento dell'obiettivo

8. risorse dell'ente e sull'efficienza dei suoi processi

9. criticità che potrebbero mettere a rischio il conseguimento del risultato finale:

10. 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

11. Illustrare se nel corso dell'anno si sono presentate criticità non previste

12. evidenziare eventuali nuove criticità che possano prospettarsi nel corso degli anni successivi (solo per gli obiettivi pluriennali)

Firma direttore partecipante 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 20...

Firma dell'Assessore _____

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:	<input style="width: 50px; height: 40px;" type="text"/>	0 1 2 3 4 5	<input style="width: 150px; height: 40px;" type="text"/>
Obiettivo n. 2:	<input style="width: 50px; height: 40px;" type="text"/>	0 1 2 3 4 5	<input style="width: 150px; height: 40px;" type="text"/>
Obiettivo n. 3:	<input style="width: 50px; height: 40px;" type="text"/>	0 1 2 3 4 5	<input style="width: 150px; height: 40px;" type="text"/>
Obiettivo n. 4:	<input style="width: 50px; height: 40px;" type="text"/>	0 1 2 3 4 5	<input style="width: 150px; height: 40px;" type="text"/>
TOTALE	<input style="width: 50px; height: 20px; text-align: center; border: 2px solid black;" type="text" value="100"/>	TOTALE PUNTI AREA	<input style="width: 150px; height: 20px;" type="text"/>
TOTALE PONDERATO AREA	<input style="width: 50px; height: 20px;" type="text"/>		

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	<input style="width: 100px; height: 20px;" type="text"/>
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	<input style="width: 100px; height: 20px;" type="text"/>
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	<input style="width: 100px; height: 20px;" type="text"/>
0	1	3	5				
TOTALE	30		<input style="width: 100px; height: 20px;" type="text"/>				

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
