

Deliberazione della Giunta Regionale 25 settembre 2023, n. 5-7458

Decreto legislativo 150/2009. Legge regionale 23/2008. Approvazione del Sistema di valutazione delle prestazioni del Direttore di Agenzia Piemonte Lavoro e revoca del Sistema di valutazione di cui alla D.G.R. n. 25-5938 del 17 novembre 2017, con decorrenza dal 1° gennaio 2024



Seduta N° 395

Adunanza 25 SETTEMBRE 2023

Il giorno 25 del mese di settembre duemilaventitre alle ore 09:45 in modalità straordinaria, 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 Elena Chiorino, Marco Gabusi, Luigi Genesisio Icardi, Matteo Marnati, Maurizio Raffaello Marrone, Vittoria Poggio, Marco Protopapa, Fabrizio Ricca con l'assistenza di Guido Odicino nelle funzioni di Segretario Verbalizzante.

Assenti, per giustificati motivi: il Presidente Alberto CIRIO, gli Assessori Chiara CAUCINO - Andrea TRONZANO

DGR 5-7458/2023/XI

OGGETTO:

Decreto legislativo 150/2009. Legge regionale 23/2008. Approvazione del Sistema di valutazione delle prestazioni del Direttore di Agenzia Piemonte Lavoro e revoca del Sistema di valutazione di cui alla D.G.R. n. 25-5938 del 17 novembre 2017, con decorrenza dal 1° gennaio 2024

A relazione di: Chiorino

Premesso che:

il decreto legislativo 150/2009 in attuazione della legge 15/2009, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, all'articolo 6, in particolare, disciplina il monitoraggio della performance;

la legge regionale 34/2008 ha, tra l'altro, istituito dell'Agenzia Piemonte Lavoro (di seguito Agenzia), ente strumentale, dotato di personalità giuridica pubblica, avente autonomia patrimoniale e contabile nell'ambito delle risorse ad essa attribuite dal bilancio regionale;

con Deliberazione della Giunta Regionale n. 25-5938 del 17 novembre 2017 è stato approvato il Sistema di valutazione delle prestazioni del Direttore dell'Agenzia Piemonte Lavoro.

Premesso, inoltre, che:

con legge regionale 23/2015 "Riordino delle funzioni amministrative conferite alle Province in attuazione della legge 7 aprile 2014, n. 56 (Disposizioni sulle città metropolitane, sulle province, sulle unioni e fusioni di comuni)", all'articolo 16, la Regione ha individuato nell'Agenzia Piemonte Lavoro di cui alla legge regionale 22 dicembre 2008, n. 34 (Norme per la promozione dell'occupazione, della qualità, della sicurezza e regolarità del lavoro) l'ente cui competono le funzioni di coordinamento e gestione dei servizi per l'impiego, come riformulati dalla disciplina statale di attuazione della legge 10 dicembre 2014, n. 183 (Deleghe al Governo in materia di riforma degli ammortizzatori sociali, dei servizi per il lavoro e delle politiche attive, nonché in materia di riordino della disciplina dei rapporti di lavoro e dell'attività ispettiva e di tutela e

conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro), nonché quelle di raccordo con l'Agenzia nazionale per l'occupazione di cui all'articolo 1, comma 4, lettera e) della legge medesima; gli articoli 6 e 8 della legge regionale 34/2008, come riformulati dalla legge regionale 7/2018, attribuiscono all'APL i nuovi compiti in materia di servizi per l'impiego previsti in attuazione del d.lgs. 150/2015 (Disposizioni per il riordino della normativa in materia di servizi per il lavoro e di politiche attive), nonché l'erogazione dei servizi e delle misure di politica attiva del lavoro, dei servizi per il collocamento mirato dei disabili di cui alla legge 68/1999 e dell'avviamento a selezione nei casi previsti dall'articolo 16 della legge 56/1987, e stabiliscono che l'Agenzia conformi la propria organizzazione in modo da garantire che tali funzioni siano svolte in articolazioni e livelli di responsabilità centrali, collegati alle strutture periferiche territoriali, denominate Centri per l'Impiego;

la deliberazione del Consiglio regionale 25 marzo 2019, n. 366-6856 ha approvato la Revisione dello statuto di APL.

Richiamato che:

l'articolo 7, commi 3 e 4 (Organi dell'Agenzia Piemonte Lavoro) della citata legge regionale 34/2008, sancisce, in particolare, che il rapporto di lavoro del Direttore di APL è regolato da contratto di diritto privato di durata non superiore a quattro anni rinnovabile, revocabile e a tempo pieno; i contenuti di tale contratto sono stabiliti con deliberazione della Giunta regionale; il trattamento economico complessivo non può superare quello dei direttori regionali; l'incarico è incompatibile con ogni altra attività professionale e con cariche elettive pubbliche; il direttore ha la rappresentanza legale dell'Agenzia e svolge le funzioni previste dallo Statuto; l'articolo 5 dello Statuto di APL disciplina le funzioni del Direttore.

Ritenuto che:

il mutato quadro normativo nazionale e regionale in ordine alle funzioni dell'Agenzia Piemonte Lavoro e dei Centri per l'impiego da essa dipendenti impone un percorso di nuova implementazione dell'assetto dell'Agenzia, con implicazioni organizzative in termini di organico dei Centri per l'Impiego e di nuovi servizi da erogare;

è opportuno, in un'ottica di evoluzione continua dei processi valutativi, per garantire progressivamente la crescita e il miglioramento delle *performance* manageriali, con particolare riferimento ai già citati interventi legislativi, e in coerenza con il Sistema di valutazione dei direttori regionali di cui alla D.G.R. n. 24 – 3381 del 30 maggio 2016, approvare il nuovo sistema di Valutazione del Direttore di APL, revocando il precedente.

Dato atto che, a tal fine, la Direzione regionale Istruzione, Formazione e Lavoro, previo confronto con la Direzione della Giunta regionale, Settori Sviluppo e Capitale umano e Gestione giuridica ed economica del personale, ha delineato i contenuti del nuovo Sistema di valutazione, tenendo conto che deve:

prendere in considerazione le specificità dell'Agenzia Piemonte Lavoro, in quanto ente strumentale della Regione Piemonte;

essere conforme ai principi normativi introdotti dal D.Lgs. n. 150/2009 (Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni), così come recepito dalla L.R. n. 7 del 29.04.2011;

essere volto a valorizzare i processi di programmazione e l'interazione tra le strutture all'interno di APL e con quelle dell'Ente regionale.

Visto il D.lgs. n. 165/2001 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche" e s.m.i.;

vista la l.r. 34/2008 e s.m.i.;

vista la l.r. 23/2008 e s.m.i..

Dato atto che il presente provvedimento non comporta ulteriori oneri sul bilancio regionale, in quanto gli oneri connessi derivanti dal sistema premiante relativo alle prestazioni del Direttore di APL sono a carico della stessa Agenzia e che la relativa copertura finanziaria è garantita dagli stanziamenti a bilancio della stessa.

Tutto ciò premesso e considerato, la Giunta Regionale, a voti unanimi, resi nelle forme di legge,
delibera

di disporre, con decorrenza dal 1° gennaio 2024, di:

approvare il Sistema di valutazione ai sensi del decreto legislativo 150/2009 e della legge regionale 23/2008, del Direttore dell'Agenzia Piemonte Lavoro (corredato dalle schede di definizione degli obiettivi, di rendicontazione e di valutazione) allegato al presente provvedimento per farne parte integrante;

revocare il sistema di valutazione di cui alla D.G.R. n. 25-5938 del 17 novembre 2017;

di dare atto che il presente provvedimento non comporta ulteriori oneri sul bilancio regionale, in quanto gli oneri connessi derivanti dal sistema premiante relativo alle prestazioni del Direttore di APL sono a carico della stessa Agenzia e che la relativa copertura finanziaria è garantita dagli stanziamenti a bilancio della stessa.

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.

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

DGR-7458-2023-All_1-Nuovo_sistema_di_valutazione_DIR_APL_22062023_rev1.pdf

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'Agenzia Piemonte Lavoro

Il presente documento disciplina il Sistema di valutazione del Direttore dell'Agenzia Piemonte Lavoro (di seguito denominata Agenzia o APL), in coerenza con il Sistema di valutazione dei Direttori regionali.

1. Finalità e valori di riferimento

Il sistema di valutazione si pone quale scopo primario l'orientamento della prestazione del Direttore di APL verso il raggiungimento degli obiettivi dell'Ente, 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 di Regione Piemonte, degli obiettivi da assegnare al Direttore e da raggiungere in un arco di tempo determinato, sulla base delle linee e dei piani programmatici di APL, quale ente strumentale dotato di personalità giuridica pubblica, avente autonomia gestionale, patrimoniale e contabile nell'ambito delle risorse ad essa attribuite dal bilancio regionale.

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 funzionalità che gli obiettivi assegnati al Direttore di APL necessariamente presentano rispetto al compimento degli indirizzi programmatici generali della Regione Piemonte.

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 tra i Direttori regionali e il Direttore di APL. L'impianto generale è stato tuttavia costruito con modalità non completamente rigide, in cui siano ricavabili dei margini di flessibilità tali da poter rispondere alle molteplici situazioni specifiche, ampliando quindi la possibilità di rappresentazione delle specificità proprie dell'Agenzia in relazione alle caratteristiche delle 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 la Regione Piemonte.

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 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 di APL.

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 Regione

Piemonte ritiene prioritario far perseguire al direttore di APL 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 supporto tecnico del Direttore competente in materia di politiche del lavoro.

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 di Regione Piemonte, espressi nel Programma di legislatura o altri documenti di programmazione;
- **strumentali** agli obiettivi strategici di Regione Piemonte, sulla base dei quali APL deve definire il relativo Piano di attività nonché i propri documenti di programmazione;
- **misurabili** nella loro quantificazione;
- **integrati** con gli obiettivi dei Direttori competenti per materia;
- **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. Obiettivi specifici

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 si articola nel seguente modo:

- **Peso dell'obiettivo;**
- **Risultato concreto previsto per la fine della legislatura:** definizione sintetica ma chiara e completa del risultato che si attende di conseguire entro il termine della legislatura;
- **Risultati concreti annuali**, con specificazione per ognuno degli indicatori di risultato e delle relative quantificazioni;
- **Piano delle azioni per l'anno in corso** (con la specificazione delle tempistiche e delle strutture responsabili delle azioni/sottoazioni, sia nel caso di strutture interne ad APL sia delle altre direzioni regionali coinvolte);
- **Stakeholder interessati e dell'impatto determinato dalla realizzazione dell'obiettivo;**
- **Impatto sulle risorse di APL 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

La proposta di pesatura degli obiettivi del Direttore di APL, e l'eventuale pesatura dei sub-obiettivi, sarà sottoposta per l'approvazione all'organo politico, sulla base dei seguenti criteri:

- impatto sulle risorse di APL 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.

I fattori di ponderazione da applicare all'area di valutazione degli obiettivi, al fine di individuare in che modo ciascuno di essi concorrerà alla valutazione complessiva del

Direttore di APL, vengono definiti dalla Giunta su proposta dell'Amministratore di riferimento.

2.3. L'area della qualità della prestazione

Quest'area è valutata dalla Giunta regionale 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 grado di cooperazione con le strutture della Regione Piemonte;
- 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 macro fattore, cui è assegnato un peso percentuale pari a 10, esprime:

- l'apprezzamento della coerenza con i valori di APL e dell'Amministrazione regionale;
- 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 macro fattore, 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 macro fattore, cui è assegnato un peso percentuale pari a 10, esprime:

- la capacità di negoziazione;
- la capacità dimostrata nel fornire contributi alla comunicazione e alla cooperazione tra i diversi soggetti;
- capacità di elevare la qualità dell'immagine di APL e dell'Amministrazione regionale verso l'esterno.

3. Il processo di valutazione e le sue fasi

3.1. Definizione, pianificazione e assegnazione degli obiettivi

L'assegnazione degli obiettivi al Direttore di APL costituisce un momento rilevante del processo di sviluppo delle linee programmatiche generali espresse dagli organi politici e deve essere particolarmente curato al fine di valorizzarne i contenuti.

La fase di assegnazione degli obiettivi al Direttore APL deve inserirsi tempestivamente in un processo progressivo cosiddetto "a cascata" a partire dagli obiettivi dei Direttori regionali; tale fase, infatti, riveste una importanza fondamentale per la necessaria condivisione delle priorità strategiche e degli indirizzi che le politiche regionali intendono perseguire.

L'Amministratore di riferimento, sulla base delle linee strategiche e dei programmi pluriennali e delle proposte formulate dal Direttore di APL, definisce, negozia e assegna gli obiettivi per l'anno in corso, secondo quanto descritto nel presente Sistema.

Il Direttore di APL negozia con l'Amministratore di riferimento la relativa definizione e descrizione degli obiettivi, utilizzando l'apposita scheda "Definizione Obiettivi" (allegata al presente sistema con la lettera A), che dovrà essere compilata in ogni sua parte e firmata per condivisione dall'Amministratore di riferimento e dal Direttore di APL.

Considerata la necessità di condivisione, a livello regionale, degli obiettivi proposti, gli stessi dovranno essere sottoposti, ai fini delle valutazioni tecniche di competenza nonché di coerenza, alla Direzione competente in materia di politiche del lavoro.

La Giunta regionale provvederà, pertanto, con propria deliberazione, alla formalizzazione delle schede di assegnazione degli obiettivi al Direttore di APL.

3.2. Revisione degli obiettivi in corso d'anno

In analogia a quanto previsto dal Sistema di valutazione dei Direttori regionali e con la medesima tempistica, nel caso in cui, **per cause non dipendenti dalla volontà e dal comportamento del Direttore di APL, 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 di APL 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 dall'Amministratore di riferimento e dal Direttore di APL.

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.

1.1. Valutazione finale

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

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

Non è valutabile, e pertanto non percepisce il trattamento economico accessorio il Direttore di APL 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 di APL 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 di APL 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.

3.2.2. La procedura per la valutazione

All'inizio dell'anno successivo il Direttore di APL predispone 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 alla Direzione competente in materia di politiche del lavoro entro il 31 gennaio dell'anno successivo.

La suddetta Direzione, sulla base delle informazioni rese dal Direttore di APL, redige una proposta di valutazione tecnica in relazione agli obiettivi assegnati nell'ambito della prima area di valutazione.

In questa fase possono essere previste verifiche, approfondimenti e colloqui diretti con il Direttore di APL.

Le proposte di valutazione così formulate, riportate sulla scheda di valutazione (allegato C), vengono illustrate al Direttore di APL dall'Amministratore di riferimento 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'Amministratore come proponente e dal valutato per presa visione.

Le proposte di valutazione così formulate vengono poi presentate dall'Amministratore di riferimento all'attenzione della Giunta regionale, che esprimerà formalmente la valutazione definitiva.

3.2.3. La metodologia di valutazione

La metodologia per la valutazione del Direttore di APL 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:

$$\begin{aligned} & \text{PesoOB1} \times \text{PercentualeRaggiungimentoOB1} + \\ & \text{PesoOB2} \times \text{PercentualeRaggiungimentoOB2} \\ & + \text{PesoOBn} \times \text{PercentualeRaggiungimentoOBn...} \end{aligned}$$

X 70

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.

3.3. Applicazione del sistema premiante

Successivamente alla valutazione dei risultati, l'Agenzia Piemonte Lavoro applicherà il sistema premiante, con riferimento a quanto stabilito dal CCNL vigente e, per quanto applicabile, ai valori economici e ai criteri previsti nei contratti decentrati integrativi vigenti per la dirigenza della Regione Piemonte, a partire dall'individuazione della retribuzione di risultato teorica prevista per i direttori regionali. Tal sistema 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.

Per i valutati con il sistema integrale 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 espressi in percentuale della tabella seguente:

Punteggio ottenuto	Trattamento accessorio (€) (%)¹
0 - 165	Zero
166 - 268	25
269 - 318	45
319 - 368	60
369 - 400	70
401 - 418	80
419 - 435	85
436 - 450	90
451 - 467	95
468 - 485	98

¹ Della retribuzione di risultato teorica prevista per i direttori regionali

486 - 500	100
-----------	-----

Per i Valutati con il sistema riparametrato descritto a pagina 7, 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 (€)
0-34,99	Zero
35-50,9	10
51-67,9	20
68-84,9	40
85-100,9	60
101-117,9	80
118-134,9	90
135-150	100

3.4. Procedura di garanzia

Nel caso in cui la valutazione si concluda con un giudizio complessivo inferiore a 50/100 del punteggio massimo attribuibile, la stessa, prima della formalizzazione delle decisioni, viene contestata, per iscritto, dall'Amministratore competente al Direttore di APL.

Il Direttore di APL 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 CCNL.

La Giunta regionale, sulla base della proposta dell'Amministratore di riferimento, formalizza la valutazione. 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*

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

Allegato A. Scheda Obiettivo

ANNO _____

DIRETTORE AGENZIA PIEMONTE LAVORO

Titolo dell'obiettivo

Peso dell'obiettivo

Risultato concreto previsto per fine della legislatura

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

Risultati	Indicatori target	Data conseguimento
Anno.....		
Anno.....		
Anno.....		

(ampliare la tabella secondo le necessità)

Piano delle azioni per l'anno in corso (con la specificazione delle tempistiche e delle strutture responsabili delle azioni/sottoazioni, sia nel caso di strutture interne alla direzione sia delle altre direzioni coinvolte):

descrizione azione/risultato intermedio	Strutture responsabili	Data inizio	Data fine

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

Descrizione dell'impatto sulle risorse di Agenzia Piemonte Lavoro e sull'efficienza dei suoi processi

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

Firma dell'Assessore

Firma del Direttore di APL

Allegato B. Scheda rendicontazione obiettivo

ANNO _____

AGENZIA PIEMONTE LAVORO

Titolo dell'obiettivo

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)

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

allegato C



SCHEDA DI VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI

Direttore Agenzia Piemonte Lavoro

Cognome e Nome _____

Anno considerato

Firma dell'Amministratore _____

Firma del Direttore di APL _____

Data incontro _____

AREA DEGLI OBIETTIVI

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

Obiettivo n.:

0 1 2 3 4 5

(RIGA DA REPLICARE PER OGNI OBIETTIVO)

TOTALE

TOTALE PUNTI AREA

**TOTALE PONDERATO
AREA**

165

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="width: 20px; text-align: center;">0</td> <td style="width: 20px; text-align: center;">1</td> <td style="width: 20px; text-align: center;">3</td> <td style="width: 20px; text-align: center;">5</td> </tr> </table>	0	1	3	5	<div style="border: 1px solid black; width: 150px; height: 20px; margin: 0 auto;"></div>
0	1	3	5				
Grado di espressione delle competenze manageriali	10	<table border="1" style="display: inline-table; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 20px; text-align: center;">0</td> <td style="width: 20px; text-align: center;">1</td> <td style="width: 20px; text-align: center;">3</td> <td style="width: 20px; text-align: center;">5</td> </tr> </table>	0	1	3	5	<div style="border: 1px solid black; width: 150px; height: 20px; margin: 0 auto;"></div>
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="width: 20px; text-align: center;">0</td> <td style="width: 20px; text-align: center;">1</td> <td style="width: 20px; text-align: center;">3</td> <td style="width: 20px; text-align: center;">5</td> </tr> </table>	0	1	3	5	<div style="border: 1px solid black; width: 150px; height: 20px; margin: 0 auto;"></div>
0	1	3	5				
TOTALE	30		<div style="border: 1px solid black; width: 150px; height: 20px; margin: 0 auto;"></div>				

LEGENDA	5	RISPONDENTE OTTIMAMENTE ALLE ASPETTATIVE PER IL RUOLO RICOPERTO
	2	RISPONDENTE IN MODO PIÙ CHE ADEGUATO ALLE ASPETTATIVE PER IL RUOLO RICOPERTO
	1	RISPONDENTE IN MODO ADEGUATO ALLE ASPETTATIVE PER IL RUOLO RICOPERTO
	0	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'Amministratore

Osservazioni conclusive del Direttore di APL
