RELAZIONE FINALE SUL CICLO DELLA PERFORMANCE ANNO 2016

**Allegato I**

Premessa

Il presente allegato alla relazione sul ciclo finale della Performance per l’anno 2016 rappresenta una sintesi ragionata della relazione stessa, finalizzata, in recepimento di un suggerimento fornito dall’Organismo Indipendente di Valutazione, a fornire ai cittadini una visione più chiara, sintetica e personalizzata della Gestione del Ciclo delle Performance dell’Agenzia e la sua importanza strategica anche in rapporto alla qualità dei servizi resi alla collettività.

In particolare, sono riportate le informazioni che, in base alle segnalazioni ricevute nel corso degli anni attraverso le continue interlocuzioni dell’Agenzia con i suoi utenti, interessano maggiormente il cittadino in qualità di utente e beneficiario delle erogazioni dell’ARCEA.

Pertanto, sono tralasciate o trattate in maniera limitata tutte le sezioni che attengono prevalentemente ad aspetti interni dell’Agenzia o che si riconnettono a specifici adempimenti di carattere normativo che hanno un impatto indiretto verso il mondo esterno.

In tale ottica, sono illustrati gli obiettivi strategici ed operativi dell’Ente in rapporto alla loro importanza per il cittadino ed più specificatamente alla capacità di fornire risultati concreti dell’azione amministrativa dell’Agenzia.

Saranno, conseguentemente, solamente accennati gli obiettivi connessi a specifiche attività interne dell’Agenzia.

Per una maggiore facilità di lettura, nelle sezioni di maggiore di interesse è inserita un apposito Box di contestualizzazione che riporta il titolo “**FOCUS PER I CITTADINI:”,** in cui sono riportate sinteticamente le modalità con le quali il contenuto della sezione incrocia l’interesse dei cittadini.

Per una visione completa dei contenuti si rimanda alla lettura integrale della relazione.

# PRESENTAZIONE DELLA RELAZIONE E INDICE

La presente Relazione sulla performance prevista dall’art. 10, comma 1, lettera b), del decreto legislativo n. 150/2009, redatta sulla base delle indicazioni fornite dalla delibera n. 5/2012 della CIVIT (ora ANAC), costituisce lo strumento mediante il quale l’ARCEA illustra ai cittadini e a tutti gli altri stakeholder, interni ed esterni, i risultati ottenuti nel corso dell’anno 2016, concludendo in tal modo il ciclo di gestione della performance avviato con Decreto n 10 del 01.02.2016 approvativo del Piano per il triennio 2016-2017.

La stesura del documento, avente carattere di facile intelligibilità e snellezza, è stata ispirata ai principi di trasparenza, immediata intelligibilità, veridicità e verificabilità dei contenuti, partecipazione e coerenza interna ed esterna.

Si evidenzia, infine, che il ciclo della Performance riferito al triennio 2016-2018 rappresenta la sintesi di un percorso di maturazione, durato un paio di anni, durante il quale l’ARCEA ha recepito progressivamente tutti i suggerimenti e le prescrizioni provenienti dall’OIV regionale, nei termini indicati in premessa al richiamato Piano.

Il Direttore

Dott. Maurizio Nicolai

(firma olografa omessa nei formati aperti)

Indice

[Premessa 2](#_Toc509559123)

[1. PRESENTAZIONE DELLA RELAZIONE E INDICE 3](#_Toc509559124)

[2. Recepimento delle osservazioni dell’Organismo Indipendente di Valutazione 5](#_Toc509559125)

[3. SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI E GLI ALTRI STAKEHOLDER ESTERNI 5](#_Toc509559126)

[3.1. Il contesto esterno di riferimento 5](#_Toc509559127)

[3.2. L’amministrazione 9](#_Toc509559128)

[3.3. I risultati raggiunti 14](#_Toc509559129)

[3.4. Le criticità e le opportunità 16](#_Toc509559130)

[4. OBIETTIVI: RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI 21](#_Toc509559131)

[4.1. Premessa metodologica 21](#_Toc509559132)

[4.2. Albero della performance 23](#_Toc509559133)

[5. RISORSE, EFFICIENZA ED ECONOMICITÀ 27](#_Toc509559134)

[6. PARI OPPORTUNITÀ E BILANCIO DI GENERE 31](#_Toc509559135)

[7. IL PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE 36](#_Toc509559136)

[7.1. Fasi, soggetti, tempi e responsabilità 36](#_Toc509559137)

[7.2. Punti di forza e di debolezza del ciclo della performance 37](#_Toc509559138)

# Recepimento delle osservazioni dell’Organismo Indipendente di Valutazione

# SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI E GLI ALTRI STAKEHOLDER ESTERNI

## Il contesto esterno di riferimento

L’ARCEA, nella sua qualità di Organismo Pagatore, deve confrontarsi con un contesto esterno piuttosto variegato e complesso, svolgendo attività di raccordo e di interazione fra tutti i soggetti a vario titolo coinvolti sia nel processo di erogazione propriamente detto (ad es. beneficiari degli aiuti, Enti delegati, AGEA Coordinamento, ecc.) che quelli preposti alla svolgimento delle attività di controllo (ad Es. Corte dei conti europea e nazionale, Autorità giudiziarie, MIPAAF, Commissione Europea, ecc.).

Pertanto, l’Agenzia, nei confronti di tutte le predette categorie di stakeholder esterni, deve necessariamente garantire adeguati e condivisi livelli di performance.

* **I beneficiari delle erogazioni** – Sono tutti i soggetti (privati e pubblici) che ricevono, a vario titolo, gli aiuti in agricoltura erogati dall’ARCEA. Tali stakeholder hanno necessità di ricevere le somme loro spettanti con celerità, trasparenza ed equità, nel rispetto della normativa di riferimento.
* **La Corte dei conti europea** - La funzione della Corte dei conti europea consiste nell'espletare attività di controllo indipendenti sulla riscossione e sull'utilizzo dei fondi dell'Unione europea, al fine di valutare le modalità con le quali le istituzioni europee assolvono alle proprie funzioni. La Corte esamina se le operazioni finanziarie sono state registrate correttamente, nonché eseguite in maniera legittima e regolare e gestite con l'intento di conseguire economicità, efficienza ed efficacia.
* **La Commissione europea** - Propone le nuove leggi che il Parlamento ed il Consiglio adottano. Nel settore agricolo la Commissione garantisce l’applicazione della Politica agricola comune (PAC), effettua varie attività di controllo di natura contabile ed amministrativa sui contenuti dei conti annuali e del reporting periodico al fine di effettuare la liquidazione dei conti, effettua tutte le dettagliate attività di controllo previste dalle verifiche di conformità, sulla base di specifiche analisi dei rischi effettua attività di audit nei confronti degli organismi pagatori.
* **Autorità competente** - Coincide con il Ministero per le Politiche agricole alimentari e forestali. Decide, con atto formale, in merito al riconoscimento dell’organismo pagatore sulla base dell’esame dei criteri per il riconoscimento; esercita una costante supervisione sugli organismi pagatori che ricadono sotto la sua responsabilità, anche sulla base delle certificazioni e delle relazioni redatte dagli organismi di certificazione.
* **L’Organismo di coordinamento** - E’ rappresentato dall’AGEA Coordinamento. L’organismo di coordinamento funge da unico interlocutore della Commissione per conto dello Stato membro interessato, per tutte le questioni relative alla gestione dei fondi comunitari, in particolare per quanto riguarda la distribuzione dei testi e dei relativi orientamenti comunitari agli organismi pagatori e agli altri organismi responsabili della loro attuazione, promuovendo un’applicazione armonizzata di tali testi e la messa a disposizione della Commissione di tutti i dati contabili necessari a fini statistici e di controllo.
* **L’Organismo di certificazione** - E’ un soggetto esterno indipendente che esamina i conti ed il sistema di controllo posto in essere dall’organismo pagatore, attenendosi a norme sulla revisione dei conti internazionalmente riconosciute e tenendo conto di tutti gli orientamenti per l’applicazione di tali norme definiti dalla Commissione. Effettua i controlli nel corso e alla fine di ogni esercizio finanziario.
* **Gli Organismi delegati** – Sono organismi a cui l’Agenzia ha delegato l’esecuzione di alcuni compiti conformemente a quanto previsto dal Reg. (UE) n. 1306/2013 e dal Reg. (UE) n. 907/2014; essi collaborano con l’ARCEA tramite accordo formale (convenzione), nel quale si specificano l’oggetto della delega, le modalità di svolgimento delle attività e le responsabilità e gli obblighi delle parti.

L’ARCEA ha delegato alcune delle proprie funzioni ai seguenti soggetti:

* + CAA (Centri di Assistenza Agricola);
	+ Regione Calabria (Dipartimento Agricoltura);
	+ SIN S.p.A. (Ente strumentale di AGEA).

L’ARCEA ha tenuto conto nel perseguimento degli obiettivi contenuti nel Piano, delle esigenze rappresentate dai portatori di interesse manifestate attraverso incontri, riunioni e interlocuzioni continue, realizzatosi anche mediante gli strumenti di comunicazione esterna.

In particolare, la raccolta delle diverse esigenze è stata effettuata attraverso molteplici modalità e canali comunicativi di varia natura.

Ad esempio, nella struttura organizzativa dell’ARCEA è presente l’Ufficio per le Relazioni con i Centri di Assistenza Agricola (URCAA) che continuamente raccoglie, anche attraverso un’intensa attività di consulenza tecnico-amministrativa, istanze e richieste provenienti sia dagli operatori dei CAA che direttamente dai beneficiari. Si sottolinea che l’apertura dell’URCAA in due giornate della settimana garantisce un elevato grado di interazioni con alcuni fra i principali stakeholders dell’ARCEA.

Inoltre, con riguardo agli soggetti facenti parte del contesto esterno entro cui si muove l’Organismo Pagatore, il contatto ed il conseguente allineamento degli obiettivi con i portatori di interessi è assicurato dalla frequente attività ispettiva a cui è sottoposta l’Agenzia, specialmente da parte dell’Organismo di Certificazione dei conti che, annualmente e per circa 3 mesi, svolge la propria missione di Audit presso l’Agenzia.

Quanto sin qui espresso, si è tradotto nel monitoraggio congiunto e nella condivisione costante tra l’ARCEA e gli stakeholder della misurazione degli indicatori rappresentativi degli obiettivi sia a livello operativo che strategico.

Tale sistema articolato ha, pertanto, consentito di realizzare una “pista di controllo” sufficientemente dettagliata, come peraltro previsto dalla normativa comunitaria di riferimento (All. “1” al Reg. UE n. 907/2014),

Di seguito verranno illustrati taluni fattori esterni intervenuti nel corso dell’anno e di cui non era stato possibile tenere conto nell’analisi del contesto e nella conseguente attività di programmazione riportati nel Piano.

A tale riguardo, di particolare interesse, per le implicazioni che ha determinato sulle attività dell’Agenzia, sono i nuovi compiti affidati all’ARCEA inerenti la Gestione delle concessioni di agevolazione fiscale sull'acquisto di oli minerali impiegati nei lavori agricoli, orticoli, in allevamento, nella silvicoltura, piscicoltura e nelle coltivazioni sotto serra (U.M.A.).

In ossequio a tale nuova previsione, che è stata ufficializzata con la Delibera della Giunta Regionale n. 432 del 10 Novembre 2016, l’Agenzia è chiamata ad assicurare che le procedure informatizzate di predisposizione invio elettronico delle Domande UMA e, in generale, di gestione dei relativi procedimenti, siano dotate di funzionalità tali da consentire il pieno interscambio dei dati e delle informazioni contenute nei fascicoli aziendali elettronici dei richiedenti ed esercitare le funzioni di controllo previste dagli articoli 7 e 8 del DM 454/2001 a carico delle aziende agricole e dei CAA.

Tale situazione ha sicuramente inciso su più aspetti dell’operatività dell’ARCEA in particolare nelle seguenti aree:

* E’ stato preliminarmente necessario impegnare risorse umane dell’Agenzia nella predisposizione degli atti propedeutici all’effettivo avvio delle funzioni assegnate;
* Sono state avviate interlocuzioni di carattere istituzionale con gli altri soggetti individuati dalla citata Delibera di Giunta ed in particolare con i Centri di Assistenza Agricola e il Dipartimento Agricoltura della Regione Calabria (e per il tramite di quest’ultimo con gli ex Uffici Agricoli di Zona), che hanno condotto all’adozione di Manuali e Procedure Operative condivise;
* E’ stato integrato all’interno del sistema informativo dell’ARCEA un nuovo software in grado di attingere alle informazioni presenti nel Fascicolo Aziendale del SIAN (Sistema Informativo Agricolo Nazionale) e permettere la gestione completa dell’attribuzione del carburante Agricolo.

Particolare impatto operativo, inoltre, hanno avuto talune difficoltà emerse nell’avvio del sistema informativo esterno, realizzato dalla Rete Rurale Nazionale (RRN) ed incardinato nel SIAN, finalizzato a permettere l’esplicazione delle funzioni atte a garantire la Verificabilità e Controllabilità Misure (VCM) del PSR così come previsto dal art. 62 del regolamento (UE) n. 1305/13.

Tale sistema, che per la prima volta è stato utilizzato nel corso nel 2016, deve necessariamente interagire con i dati provenienti dall’istruttoria effettuata dall’ARCEA in qualità di Organismo Pagatore al fine di garantire il corretto iter dei processi di erogazione dei contributi comunitari.

In questo contesto, ARCEA ha dovuto avviare gruppi di lavoro e tavoli tecnici al fine di gestire talune anomalie bloccanti che, se non superate, avrebbero posto a rischio l’erogazione dei contributi nei termini previsti dalla normativa comunitaria.

In dettaglio, l’Agenzia ha dovuto interagire con diversi stakeholder, tra i quali l’Autorità di Gestione, che gestisce per conto della Giunta Regionale il Programma di Sviluppo Rurale, il Dipartimento Agricoltura della Regione Calabria, cui sono delegate alcune attività, il SIN, che gestisce per conto di Agea il SIAN, e la Rete Rurale Nazionale, che come anticipato in precedenza ha realizzato il software per la Gestione della VCM.

Ciò ha richiesto un impegno maggiore per l’Agenzia nella fase di autorizzazione ed emissione dei pagamenti, che è risultata per l’anno in corso particolarmente frammentata: gli errori di interlocuzione tra i sistemi SIAN e VCM, infatti, hanno generato disfunzioni che hanno condotto a pagamenti parziali rispetto a quanto spettante da un singolo beneficiario. Tale situazione ha costretto l’ARCEA ad effettuare più erogazioni a fronte di una singola domanda.

A titolo esemplificativo, si consideri la fattispecie per la quale viene erogato un premio per ogni ettaro di terreno ricadente in una zona caratterizzata da una particolare qualità ambientale (ad esempio, un terreno ad alto valore naturalistico perché ricadente in “Area Natura 2000”): se, in fase di determinazione del contributo da erogare, la superficie è conteggiata, per via di errori in fase di colloquio tra i sistemi, in maniera non corretta (ossia è determinato un numero di ettari eleggibili pari ad una frazione di quelli reali), il pagamento corrispondente non sarà completo.

In tal caso sarà necessaria un’istruttoria suppletiva ed un ulteriore pagamento, che può avvenire d’ufficio o su istanza dell’interessato.

## L’amministrazione

L’ARCEA è l’Organismo Pagatore della Regione Calabria in agricoltura per i pertinenti Fondi Comunitari, riconosciuto con provvedimento del Ministero delle Politiche Agricole e Forestali del 14 ottobre 2009.

Le attività dell’Agenzia ed i relativi obiettivi istituzionali sono fortemente vincolati dalla normativa comunitaria e nazionale di riferimento che definisce, altresì, stringenti criteri di carattere tecnico, amministrativo e finanziario per il mantenimento del riconoscimento.

Tali criteri, le cui peculiarità non sono riscontrabili in altri Enti strumentali della Regione Calabria, si riconnettono intimamente con gli obiettivi di Performance dell’Agenzia e subiscono, con cadenza temporale continua, un triplo livello di Audit da parte delle seguenti Autorità ispettive:

* Ministero delle Politiche Agricole e Forestali (Autorità nazionale competente);
* Servizi della Commissione Europea e della Corte dei Conti comunitaria;
* Organismo di certificazione individuato dall’Autorità nazionale competente.

L’ARCEA, istituita con legge Regionale n. 13 del 2005 (art. 28), è dotata di autonomia amministrativa, organizzativa, contabile, patrimoniale e di proprio personale; opera in base allo Statuto approvato con delibera di Giunta n.748 dell’8 agosto 2005 e successive modifiche.
L’Agenzia provvede a:

* ricevere ed istruire le domande presentate dalle imprese agricole;
* autorizzare (definire) gli importi da erogare ai richiedenti;
* liquidare ed eseguire i pagamenti;
* contabilizzare i pagamenti nei libri contabili;
* rendicontare il proprio operato all’UE;
* redigere ed aggiornare i manuali procedurali relativi alle funzioni autorizzazione, esecuzione e contabilizzazione pagamenti.

Il modello operativo di ARCEA asseconda ed agevola i flussi di comunicazione tra le diverse Aree dell’Agenzia e tra la stessa e gli interlocutori esterni.

**Il riconoscimento quale Organismo Pagatore Regionale**

L’ARCEA, per svolgere adeguatamente i propri compiti d’Istituto, ha dovuto affrontare e superare un difficile processo di accreditamento da parte del MIPAAF, che, basato su nuove regole introdotte nel 2007 da un apposito Decreto Ministeriale del MIPAAF del 27 marzo, ha richiesto la preparazione di quasi 100 documenti (manuali, convenzioni, mansionari, gara per il servizio di tesoreria, ecc.), tutti essenziali per soddisfare i requisiti prescritti dalla normativa comunitaria e nazionale di settore, divenendo (dopo quelli di Trento e Bolzano) il primo O.P. riconosciuto con la recente normativa sopra richiamata.

Il riconoscimento Ministeriale è stato pienamente confermato dai Servizi della Commissione Europea, a seguito della visita ispettiva avvenuta tra il novembre ed il dicembre 2010.

**Sintesi degli elementi caratterizzanti dell’ARCEA**

Di seguito si riporta una tabella sintetica nella quale sono indicati le informazioni maggiormente rilevanti in ordine alle caratteristiche organizzative ed operative dell’ARCEA.

Le predette informazioni tengono conto delle variazioni intervenute nell’anno 2016 e, pertanto, costituiscono l’aggiornamento alla data del 31 dicembre 2016 dei dati presenti nell’analoga tabella contenuta nel Piano della Performance 2016-2018.

In alcuni casi, in recepimento delle osservazioni dell’OIV, alcune tabelle sono state create appositamente per la presente relazione.

*Tabella 1 - Informazioni di sintesi - Personale*

|  |  |
| --- | --- |
| Dirigenti e dipendenti in servizio\* | 45 |
| Dirigenti | 3 |
| Personale Categoria D | 20 |
| Personale Categoria C | 18 |
| Personale Categoria B | 4 |

*Tabella 1 - Informazioni di sintesi – Attività Organismo Pagatore*

|  |  |
| --- | --- |
| Fascicoli totali (a sistema)\*\*  | 111.325  |
| Erogazioni Fondo FEAGA Campagna 2015\*\*\* | € 242.839.846,27 |
| Erogazioni Fondo FEASR (1 gennaio/31 dicembre 2016) | € 81.012.333,48 |

*Tabella 3 - Informazioni di sintesi sul bilancio – Sintesi Entrate*

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| DENOMINAZIONE | RESIDUI ATTIVI AL 1/1/2016 (RS)  | RISCOSSIONI IN C/RESIDUI (RR)  | RIACCERTAMENTI RESIDUI (R) (3)  |   | RESIDUI ATTIVI DA ESERCIZI PRECEDENTI (EP=RS-RR+R)  |
| **PREVISIONI DEFINITIVE DI COMPETENZA (CP)**  | **RISCOSSIONI IN C/ COMPETENZA (RC)**  | **ACCERTAMENTI (A)(4)**  | **MAGGIORI O MINORI ENTRATE DI COMPETENZA =A­CP(5)**  | **RESIDUI ATTIVI DA ESERCIZIO DI COMPETENZA (EC=A-RC)**  |
| TOTALE GENERALE DELLE ENTRATE | **PREVISIONI DEFINITIVE DI CASSA (CS)**  | **TOTALE RISCOSSIONI (TR=RR +RC)**  | **MAGGIORI O MINORI ENTRATE DI CASSA =TR-CS(5)**  |   | **TOTALE RESIDUI ATTIVI DA RIPORTARE (TR=EP+EC)**  |
| RS 2.266.743,57 | RR 2.266.702,94 |  R 0,00 | CP -801.090,3 | EP 40,63 |
| CP 8.561.987,63 | RC 5.559.942,99 | A 5.561.766,80  |  EC 1.823,81  |
| CS 9.263.400,39 | TR 7.826.645,93 |  CS -802.954,80  | TR 1.864,44  |

*Tabella 4 - Informazioni di sintesi sul bilancio – Sintesi Uscite*

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| DENOMINAZIONE  | RESIDUI PASSIVI AL AL 1/1/2016 (RS)  | PAGAMENTI IN C/RESIDUI (PR)  | RIACCERTAMENTO RESIDUI (R)(1)  |   | RESIDUI PASSIVI DA ESERCIZI PRECEDENTI (EP=RS-PR+R)  |
| **PREVISIONI DEFINITIVE DI COMPETENZA (CP)**  | **PAGAMENTI IN C/ COMPETENZA (PC)**  | **IMPEGNI (I)(2)**  | **ECONOMIE DI COMPETENZA (ECP=CP-I-FPV)**  | **RESIDUI PASSIVI DA ESERCIZIO DI COMPETENZA (EC=I-PC)**  |
| **PREVISIONI DEFINITIVE DI CASSA (CS)**  | **TOTALE PAGAMENTI (TP=PR +PC)**  | **FONDO PLURIENNALE VINCOLATO (FPV) (3)**  |   | **TOTALE RESIDUI PASSIVI DA RIPORTARE (TR=EP+EC)**  |
| TOTALE GENERALE DELLE USCITE | **RS 701.412,76**  | **PR 684.217,00**  | **R -14.692,78**  | **ECP 3.655.138,46**  | **EP 2.502,98**  |
| **CP 8.561.987,63**  | **PC 4.589.203,59** | **I 4.906.849,17** | **EC 317.645,58**  |
| **CS 9.263.400,39** | **TP 5.273.420,59**  | **FPV 0,00** | **TR 320.148,56** |

*\*Escluso il Direttore*

*\*\* I dati si riferiscono al 31 dicembre 2014. Fonte: AGEA – Coordinamento (Nota AECU 2016.198 del4 marzo 2016).*

*\*\*\* I pagamenti sono effettuati nell’anno n+1, quindi nel 2016*

**Struttura organizzativa dell’ARCEA**

La struttura organizzativa dell’ARCEA deve essere tale da permettergli di svolgere le funzioni in relazione alla spesa del FEAGA e del FEASR, ed in particolare:

a) autorizzazione e controllo dei pagamenti per fissare l’importo da erogare a un richiedente conformemente alla normativa comunitaria, compresi, in particolare, i controlli amministrativi e in loco;

b) esecuzione dei pagamenti per erogare al richiedente (o a un suo rappresentante) l’importo autorizzato o, nel caso dello sviluppo rurale, la parte del cofinanziamento comunitario;

c) contabilizzazione dei pagamenti per registrare (in formato elettronico) tutti i pagamenti nei conti dell’organismo riservati distintamente alle spese del FEAGA e del FEASR e preparazione di sintesi periodiche di spesa, ivi incluse le dichiarazioni mensili, trimestrali (per il FEASR) e annuali destinate alla Commissione.

La struttura organizzativa dell’organismo pagatore stabilisce in modo chiaro la ripartizione dei poteri e delle responsabilità a tutti i livelli operativi e prevede una separazione delle tre funzioni di cui al paragrafo 1, le cui responsabilità sono definite nell’organigramma. Essa comprende i servizi tecnici e il servizio di audit interno.

Pertanto, conformemente a quanto previsto dalla normativa sopra indicata, l’ARCEA, con Decreto n. 221 del 27 ottobre 2016, ha approvato la seguente struttura organizzativa:



L’ARCEA deve garantire, al fine del mantenimento del proprio riconoscimento:

a) la disponibilità di risorse umane adeguate per l’esecuzione delle operazioni e delle competenze tecniche necessarie ai differenti livelli delle operazioni;

b) una ripartizione dei compiti tale da garantire che nessun funzionario abbia contemporaneamente più incarichi in materia di autorizzazione, pagamento o contabilizzazione per le somme imputate al FEAGA o al FEASR e che nessun funzionario svolga uno dei compiti predetti senza che il suo lavoro sia controllato da un secondo funzionario;

c) che le responsabilità dei singoli funzionari sono definite per iscritto, inclusa la fissazione di limiti finanziari alle loro competenze;

d) che è prevista una formazione adeguata del personale a tutti i livelli e che esiste una politica per la rotazione del personale addetto a funzioni sensibili o, in alternativa, per aumentare la supervisione sullo stesso;

e) che sono adottate misure adeguate per evitare il rischio di un conflitto d’interessi quando persone che occupano una posizione di responsabilità o svolgono un incarico delicato in materia di verifica, autorizzazione, pagamento e contabilizzazione delle domande assumono altre funzioni al di fuori dell’organismo pagatore.

**Criticità legate alla dotazione organica**

L’attuale dotazione organica dell’ARCEA comporta notevoli difficoltà organizzative in quanto è decisamente sottodimensionata rispetto alle reali necessità dell’Ente ed in rapporto alla sua Missione istituzionale, di derivazione comunitaria.

La dotazione organica ideale, approvata con Delibera di Giunta 531 del 7 Agosto 2009, comprende 57 unità (di cui tre dirigenti e un direttore).

Tale dotazione è stata peraltro soggetta a verifica da parte dei Servizi Ispettivi della Commissione Europa nell’indagine sul riconoscimento dell’Organismo Pagartore svolta tra i mesi di Novembre e Dicembre del 2010.

In particolare, è necessario che l’Organismo Pagatore sia dotato di una pianta organica tale da consentire la completa esecuzione dei compiti propri dell’ente, nel rispetto degli stringenti requisiti previsti dai Regolamenti Comunitari di riferimento, che impongono la presenza di un istruttore, un revisore e di un validatore per ogni singolo procedimento inerente l’erogazioni dei Fondi in Agricoltura.

Pertanto, la perdurante carenza di personale avente carattere stabile, per come richiesta dalla normativa in materia di riconoscimento degli Organismi Pagatori in Agricoltura, comporta un maggiore sforzo organizzativo e tecnico-amministrativo da parte del personale attualmente in servizio, il quale, come peraltro dimostrato dai risultati di spesa ottenuti fin dal momento del riconoscimento, ha svolto le proprie attività conseguendo tutti gli obiettivi prefissati.

Per approfondire tale aspetto si rimanda alla relativa sezione riportata all’interno del paragrafo “4.1. Le criticità e le opportunità”.

**Il Benessere Organizzativo**

L’ARCEA, relativamente all’anno 2016 e conformemente a quanto previsto dalla normativa di settore, ha realizzato un’indagine sul benessere organizzativo del personale, i cui risultati sono stati pubblicati sul sito internet dell’Agenzia nella sezione “Amministrazione trasparente”.

Tale rilevazione è stata preceduta da un’ampia fase di informazione a tutti i dipendenti mediante l’invio di apposita comunicazione concernente i contenuti del questionario all’uopo predisposto e le modalità di sua somministrazione.

Si rileva un netto incremento nell’interesse e quindi anche nella sensibilità rivolta dai dipendenti dell’ARCEA verso il questionario, che ha visto innalzarsi il tasso di partecipazione dei soggetti interessati dl 38% del 2015 al 64% del 2016.

In sintesi, occorre evidenziare come l’analisi dei questionari compilati presenti delle indicazioni complessivamente positive in merito alla sicurezza ed all’adeguatezza dei luoghi di lavoro, al rispetto delle identità di genere e delle espressioni di carattere personale ed alla percezione dell’importanza del lavoro svolto in favore della collettività. Allo stesso tempo, peraltro in linea con il diffuso stato di insoddisfazione che pervade il settore del pubblico impiego a seguito dei blocchi contrattuali e dell’evoluzione normativa percepita come penalizzante, si osservano talune risposte di carattere critico relative, in particolare, al percorso di crescita professionale ed a quello retributivo.

Nella versione integrale della relazione è riportato un quadro sinottico delle risposte:

## I risultati raggiunti

Se l’anno 2015 aveva costituito il momento di effettivo avvio della PAC 2014/2020, il 2016 ha presentato due fondamentali elementi di novità: da un lato, infatti, ha visto l’ingresso a regime delle nuove procedure connesse alle mutate regole comunitarie mentre dall’altro ha registrato l’assegnazione di ulteriori funzioni, sempre riguardanti le erogazioni comunitarie in ambito agricolo, all’Agenzia da parte della Giunta della Regione Calabria.

E’ stato, infatti, completato per la prima volta l’intero *iter* di erogazione dei premi relativi ad una annualità delle misure connesse all’Agroambiente ed alla zootecnia che ha avuto avvio dalla fase di definizione, validazione e pubblicazione dei bandi pubblici fino a giungere alla pubblicazione delle graduatorie, per le misure che prevedono una selezione tra i richiedenti, o degli elenchi di pagamento per le misure prevedono solamente criteri di ammissibilità.

E’ stato, inoltre, portato a conclusione l’iter di definizione, validazione e pubblicazione di bandi pubblici relativi ad interventi connessi a molteplici misure del PSR Calabria 2014 – 2020 che, di fatto, hanno proiettato la nuova Programmazione nella sua fase "a regime".

Inoltre, con la Delibera della Giunta Regionale n. 432 del 10 Novembre 2016, sono stati affidati all’ARCEA, nel contesto della nuova programmazione comunitaria 2014 – 2020, nuovi compiti istituzionali inerenti soprattutto la Gestione delle concessioni di agevolazione fiscale sull'acquisto di oli minerali impiegati nei lavori agricoli, orticoli, in allevamento, nella silvicoltura, piscicoltura e nelle coltivazioni sotto serra (U.M.A.).

In particolare, all’Agenzia è chiamata ad assicurare che le procedure informatizzate di predisposizione invio elettronico delle Domande UMA e, in generale, di gestione dei relativi procedimenti, siano dotate di funzionalità tali da consentire il pieno interscambio dei dati e delle informazioni contenute nei fascicoli aziendali elettronici dei richiedenti ed esercitare le funzioni di controllo previste dagli articoli 7 e 8 del DM 454/2001 a carico delle aziende agricole e dei CAA.

Tale situazione ha sicuramente inciso nelle attività di consolidamento delle funzionalità del sistema informativo dell’Agenzia, il Sistema Informativo Agricolo Nazionale, che è stato adeguato alle nuove esigenze derivanti dalla normativa di settore in attuazione della nuova PAC.

E’ stato, altresì, superato con successo l’audit annuale di certificazione dei conti che riveste un’importanza fondamentale sia perché permette di validare a posteriori le erogazioni effettuate dall’Agenzia sia per il ruolo centrale svolto dai suoi esiti in funzione del mantenimento del riconoscimento dell’ARCEA quale Organismo Pagatore.

In particolare, la sessione di verifica dell’anno di riferimento è stata particolarmente complessa, in quanto fondata sui nuovi regolamenti comunitari, ed ha richiesto un impegno profondo e prolungato in tutte le strutture ed a tutti i livelli dell’Agenzia.

Inoltre, l’ARCEA, sempre di concerto con i propri Enti delegati, ha continuato a porre in essere le più opportune azioni volte ad erogare i fondi residui relativi al precedente periodo di programmazione.

Quanto sin qui considerato, pertanto, ha permesso il conseguimento di tutti gli obiettivi istituzionali dell’Agenzia che, come detto, si riconnettono a quelli strategici ed operativi della Performance, con particolare riguardo alla risoluzione delle anomalie relative alle pratiche dei beneficiari, all’effettuazione dei pagamenti in favore degli aventi diritto ed alla presentazione delle domande di pagamento in tempo utile da parte degli utenti.

Nel rinviare alle tabelle di dettaglio per la rappresentazione analitica dei risultati (*Output* e *Outcome*) conseguiti, si precisa in questa sede che il buon andamento dell’azione amministrativa realizzata dall’ARCEA è percepibile sia dai positivi riscontri avuti dagli stakeholder che, come detto in precedenza, dal mantenimento del riconoscimento quale Organismo Pagatore, confermato dai vari controlli che l’Ente ha dovuto affrontare.

Si precisa, infine, che a fine 2016 la Calabria la Regione presentava (fonte AGEA), tra quelle classificate come “Meno Sviluppate”, la maggior percentuale di spesa erogata in relazione all’intera programmazione (7,39%, a fronte di una media del 5,61%) ed aveva uno scostamento rispetto ai limiti di spesa fissati al 2018 per evitare il disimpegno delle somme pari al 9,65 % (secondo miglior risultato di poco inferiore a quello della Sicilia, che si attestava al 9,62, e ben al di sotto della media pari all’11,43%). Tali risultati confermano la situazione di eccellenza dell’Agenzia nel panorama degli Organismi Pagatori Regionali Italiani.

## Le criticità e le opportunità

A seguito delle analisi condotte sull’andamento del conseguimento degli obiettivi strategici ed operativi riferiti all’anno 2016, l’ARCEA, in sede di predisposizione del Piano della Performance 2017-2019 ha individuato talune opportunità di miglioramento finalizzate all’incremento dei livelli di servizi erogati in favore della collettività.

**Criticità ed opportunità di carattere generale e “strutturale”**

ARCEA, fin dall’avvio della propria operatività, ha dovuto necessariamente affrontare problematiche e criticità derivanti dal suo costituire, alla stregua degli obblighi previsti dalla normativa comunitaria sopra evidenziata, un’organizzazione peculiare, con caratteristiche strutturali e procedurali non comparabili con altre realtà amministrative regionali.

L’Agenzia, infatti, pur essendo formalmente strumentale alla Regione Calabria da cui riceve il contributo per il funzionamento, può ben essere considerata sostanzialmente strumentale alla Commissione Europea, di cui tutela, nel territorio calabrese, gli interessi finanziari in agricoltura.

Tali caratteristiche richiedono all’Organismo Pagatore il mantenimento di elevati standard qualitativi nell’erogazione dei servizi a favore della collettività, da cui non può in alcun modo derogare, pena la revisione ovvero la revoca del riconoscimento.

Tra gli obblighi prescritti all’ARCEA si rileva ad esempio, con riguardo alla dotazione organica del personale come l’Organismo di Certificazione dei conti ed il MIPAAF (nella ultima visita ispettiva dell'aprile 2017) abbiano sottoposto ad attenzione la **consistenza numerica delle unità presenti in servizio**, richiamando peraltro quanto già osservato dai servizi della Commissione Europea nel dicembre del 2010. Ed invero, come esplicitato meglio nella è richiesto all’Organismo Pagatore di procedere al completamento della dotazione organica formalmente approvata, da ultimo, dalla Giunta regionale con D.G.R. n. 531 del 7 agosto 2009, in numero di 57 unità lavorative in possesso di vari profili professionali.

E’ necessario sottolineare che l’ARCEA, in un’ideale classifica degli Organismi Pagatori italiani, pur ponendosi al secondo posto dopo AGEA – O.P. per numero di domande trattate (circa 140.000 annue) ed ammontare di risorse erogate (oltre 400 milioni di euro annui), si colloca all’ultimo posto per dotazione del personale.

Tuttavia, l’attuale assetto normativo, soprattutto a livello nazionale, non consente all’Agenzia di operare l’indispensabile incremento di unità lavorative con conseguenze, già nel breve periodo, potenzialmente pregiudizievoli.

Invero, la Regione Calabria, recependo le istanze rivolte dall’Agenzia, ha emanato la Legge Regionale n, 20 del 2014, modificativa della L.R. n. 24/2002, che permette all’ARCEA di essere esonerata, per le attività relative alla propria *mission*, dai vincoli della spending review regionale, ma i cui effetti però non si sono concretizzati nell’anno di riferimento a causa soprattutto di problemi di carattere interpretativo che saranno definitivamente nell’anno 2017.

Da tale normativa, comunque, discendono, tra le altre, le seguenti opportunità di miglioramento sono:

* **La formazione del personale**: I servizi della Commissione Europea indicano, quale parametro di riferimento per garantire il necessario aggiornamento delle competenze professionali del personale, la previsione di uno stanziamento in bilancio pari al 5% del contributo di funzionamento. Superando le disposizioni riguardanti la “spending review”, che impongono, al contrario, una contrazione del 50% sulle spese sostenute nell’anno 2009, sarà possibile aumentare gli investimenti nella formazione del personale che consentirà una più efficiente ed efficace azione amministrativa con evidenti ricadute positive per tutto il comparto agricolo.
* **Lo svolgimento di missioni istituzionali e di trasferte per controlli di secondo livello ed Audit**: Tra i compiti espressamente assegnati agli Organismi Pagatori dalla normativa comunitaria, vi sono quelli concernenti l’interfaccia continua con gli altri soggetti attuatori della PAC (a livello nazionale e comunitario), nonché l’effettuazione di controlli di secondo livello ed Audit sia sugli Enti delegati che sulle aziende beneficiarie. Il numero di controlli da effettuare non è discrezionale ma obbligatoriamente proporzionale rispetto alle domande presentate ed in base ad un campione la cui percentuale è definita a livello di regolamenti europei. Anche in questa circostanza, il superamento dei limiti di spesa per tali voci di costo, permetterà di concretizzare le esigenze concrete dell’ARCEA e conseguentemente consentirà di presidiare in maniera più incisiva gli interessi della Commissione Europea e di tutti i cittadini;

**Criticità ed opportunità connesse a taluni obiettivi ed indicatori**

E’ necessario approfondire le criticità connesse ad alcuni obiettivi operativi ed in particolare ad alcuni indicatori che per l’anno 2016 hanno avuto risultati critici e per i quali l’ARCEA ha immediatamente messo in essere le opportune contromisure.

In particolare, devono essere attentamente esaminati i risultati degli obiettivi operativi relativi all’obiettivo strategico 1 “Mantenimento dei criteri di riconoscimento quale Organismo Pagatore, ai sensi del Reg. (CE) n. 907/14”.

**Obiettivo operativo 1.2**

Tra questi, particolarmente problematico è stato l’obiettivo 1.2, “Garantire un’adeguata attività di controllo”, che ha raggiunto un risultato pari al 56% e per il quale un indicatore (“Numero di controlli effettuati pari all’ 80% di quelli previsti nel piano dei controlli redatto dal Servizio Tecnico (*Riscontrabili dai verbali di controllo*) (peso 40%)”), ha avuto un risultato pari al 90% ed un secondo (Numero di Audit effettuati dal Servizio di Controllo Interno >= 90% di quelli previsti dal Piano di Audit annuale Riscontrabili dalle relazioni finali di Audit) (peso 40%)) si è fermato allo 0%.

Tali problematiche sono naturalmente sintomatiche di alcune criticità che l’Agenzia ha dovuto necessariamente affrontare nel corso dell’anno di riferimento ed in quelli successivi.

In particolare, la mancata formalizzazione degli Audit previsti per l’anno in corso ed il basso grado di realizzazione dei Piani di Azione concordati dagli Uffici negli anni precedenti ha condotto a risultati particolarmente critici sia in sede di misurazione della Performance ma anche nella relazione del Certificatore che su tale ambito ha assegnato all’Agenzia una valutazione pari a 2/5, al di sotto dello standard previsto dalla Commissione Europea.

Tale situazione ha avuto naturalmente effetto, nella relazione della società di certificazione, anche sull’indicatore generale dell’Agenzia (a sua volta riflesso nell’ obiettivo operativo 1.1) che, grazie alla presenza di controlli complementari e compensativi, ha comunque raggiunto il target comunitario necessario a mantenere lo status di Organismo Pagatore.

L’Agenzia ha avviato puntuali attività di “due diligence” cercando di arrivare alla cosiddetta “root cause”, ossia alla causa primaria sottesa al verificarsi della criticità, ed attivando contromisure organizzative e procedurali atte non solo a migliorare la situazione ma anche e soprattutto a cogliere gli elementi di opportunità (“Lessons Learned”) legati a tale aspetto.

In particolare, è stata individuata un’area di miglioramento nella struttura organizzativa che ha condotto ai seguenti alle seguenti determinazioni:

* L’ufficio Registri, incardinato nella struttura Dirigenziale “Contabilizzazione”, è stato soppresso e di fatto integrato con l’Ufficio Controllo Interno, tramite lo spostamento del personale assegnato;
* L’Ufficio Controllo Interno è stato da un lato potenziato nel numero (da tre unità si è passati a sei) e dall’altro strutturato in maniera da poter rispondere in maniera più puntuale a due diverse aree di operatività: quella giuridica a quella tecnico-informatico. Sono state al contempo previste due figure di Responsabilità di Ufficio.

Tali modifiche, intervenute invero già nell’ultimo mese del 2016, hanno condotto ad immediati risultati positivi, soprattutto grazie all’eliminazione di aree di sovrapposizione ed alla concentrazione di sforzi ed attività verso obiettivi comuni.

Un altro indicatore che deve essere attentamente esaminato è quello relativo al numero di controlli effettuati dal Servizio Tecnico dell’ARCEA in relazione a quelli messi a preventivo ad inizio anno, che seppur ha raggiunto un valore del 90% ha presentato alcune criticità che devono necessariamente essere affrontate.

Tale attività riveste carattere di fondamentale importanza per l’Agenzia, che è chiamata a verificare non solo la regolarità della propria azione amministrativa, tesa ad erogare contributi solo in presenza di requisiti certi ed oggettivi, ma anche l’operato dei propri organismi delegati.

Anche in questo caso, è stata effettuata un’attenta analisi dei fenomeni che hanno condotto ad uno scostamento rispetto al target. In particolare, è bene considerare che i controlli si estrinsecano su quattro macro-aree differenti:

* Controlli di secondo livello Agea SIN: verifica dei controlli di primo livello effettuati da Agea/SIN;
* Controlli di secondo livello Regione Calabria: verifica dei controlli di primo livello effettuati dal Dipartimento Agricoltura della Regione Calabria;
* Controlli ex-post: verifica del mantenimento dei requisiti in seguito all’erogazione di un contributo;
* Controlli di secondo livello sui CAA: verifica dei controlli di primo livello effettuati dai Centri di Assistenza Agricola.

Al fine di comprendere al meglio il fenomeno, è necessario soffermarsi sui dati di riferimento, riportati nella seguente tabella:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| TIPOLOGIA CONTROLLI | NUMERO CONTROLLI PREVISTI | NUMERO CONTROLLI EFFETTUATI | % CONTROLLI EFFETTUATI |
| Controlli II livello Agea\Sin | 40 | 40 | 100% |
| Controlli II livello Regione Calabria | 20 | 20 | 100% |
| Controlli ex- post   | 69 | 69 | 100% |
| Controlli II livello CAA  | 914 | 620 | 68% |
|  | 1043 | 749 | 71,81 % |

E’ del tutto evidente come il numero di controlli da effettuare sui CAA sia di gran lunga superiore rispetto alle altre tipologie di verifica. Ciò è dovuto in gran parte all’elevato numero di Centri di Assistenza Agricola presenti in Calabria (si consideri che a fronte di una media nazionale di 4 sigle in Calabria se ne contano circa 21), che a sua volta si può far derivare dall’importanza che il settore agricolo riveste per l’economia regionale.

I CAA, inoltre, hanno sportelli sparsi in tutta la Calabria per un numero di operatori orientativamente pari a 400: ciò comporta una difficoltà ancora maggiore nell’esecuzione dei controlli, dato l’elevato numero di interlocutore e in considerazione della dislocazione geografica.

Al fine di mitigare tale tipologia di problema, l’Agenzia ha determinato per il futuro una riorganizzazione dell’Ufficio Servizio Tecnico che porterà a potenziare l’organico ma anche a rivisitare la modalità di verifica che, nel rispetto dei limiti imposti dai Regolamenti Comunitari, sarà svolta in maniera differente (prevalentemente in back-office), così da ottimizzare i tempi e le risorse ed incrementare i risultati ottenuti.

**Obiettivo 1.3**

L’obiettivo 1.3, che ha raggiunto un risultato pari al 90,25%, presenta un indicatore, “Numero di Piani d’azione, suggeriti in fase di audit, implementati dalle Funzioni/OODD (>=80%) (Riscontrabili dalle Relazioni di audit del Servizio Contr. Int.) (Peso 20%)”, che si è fermato al 51,25%.

Tale problematica è riconducibile, da un lato, alle questioni connesse al Controllo Interno già affrontate nel contesto dell’analisi riferiti all’obiettivo 1.2, e dall’altro alle difficoltà connesse all’attuazione concrete, da parte degli Uffici dell’Agenzia, di piani di miglioramento posti in essere a seguito di Audit.

In tal senso, l’Agenzia ha posto in essere soluzioni finalizzate a sensibilizzare gli uffici verso la realizzazione delle misure concordate, che rappresentano, tra l’altro, punti di attenzione anche in caso di Audit posti in essere dalla Commissione Europea.

Tali misure, in ogni caso, sono classificate di concerto con l’Ufficio Controllo Interno al fine di garantire una scala di priorità che porti alla risoluzione delle problematiche più urgenti.

Per tutti gli indicatori, comunque, è stata fornita nella Tabella 8 - Misurazione degli indicatori di Performance in relazione ai target di riferimento una spiegazione sintetica in caso di scostamento sia in senso negativo che positivo.

Sono state, inoltre, condotte analisi sulla parametrizzazione di tutti gli indicatori, con particolare riferimento a quelli dell’obiettivi operativi dell’obiettivo strategico 1, al fine di avviare un processo di razionalizzazione e adeguamento dei valori attesi, così come tra l’altro suggerito dall’OIV.

Come già anticipato in altre sezioni, si ritiene di lasciare ancorati gli obiettivi strategici 2 e 3 alla mission affidata all’Agenzia dal MIPAAF e dalla Commissione Europea, ossia quella di presidio di legalità, tempestività e trasparenza nel processo di erogazione dei fondi in Agricoltura.

Tale scelta permetterà, secondo i piani dell’Agenzia, di allineare sempre più la gestione delle performance alle attività di governance dell’ARCEA e permetterà di utilizzare i risultati emersi per orientare in maniera più incisiva l’attività amministrativa.

# OBIETTIVI: RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI

## Premessa metodologica

La presente sezione della Relazione si pone l’obiettivo di illustrare i risultati conseguiti dall’ARCEA con riferimento sia agli obiettivi strategici che a quelli operativi fornendo, in ultima analisi, la rappresentazione sintetica della Performance generale dell’Ente.

Le ragioni sottese alla scelta degli obiettivi, degli indicatori e dei target di riferimento sono esplicitate compiutamente nel Piano della Performance 2016/2018, a cui si rimanda espressamente (si vedano in particolare i paragrafi 3, 4 e 5 della Parte II del Piano, pagg. 42-46).

Preme, tuttavia, evidenziare in questa sede come, in ottemperanza alla Delibera n. 105/2010 della Commissione per la Valutazione, la Trasparenza e l’Integrità, il Piano della Performance 2016/2018 assicura il collegamento con gli aspetti riferiti alla trasparenza, attraverso i due obiettivi operativi “1.5” (“Garantire una comunicazione efficace anche in rapporto alla trasparenza ed all’integrità”) e “1.6” (“Garantire un’adeguata attività di monitoraggio anche in rapporto alla trasparenza ed all’integrità”) che consentono di rendere pubblici agli stakeholder di riferimento, con particolare attenzione agli outcome e ai risultati desiderati/conseguiti, i contenuti del Piano e della Relazione sulla performance.

Inoltre, con riguardo al collegamento tra la Performance e gli standard di qualità, secondo quanto previsto dalla Delibera CIVIT n. 88/2010, si sottolinea come nel Piano 2016 gli indicatori prescelti siano finalizzati a misurare oggettivamente il miglioramento del servizio reso nei confronti degli stakeholder, anche in funzione della Carta dei Servizi dell’ARCEA visionabile e scaricabile al seguente indirizzo internet:<http://www.arcea.it/publisher/trasparenza/Carta_Servizi_2013_1.pdf>

Il procedimento che è stato seguito in concreto per addivenire alla definizione dei risultati di Performance ha previsto, in primo luogo, la misurazione del raggiungimento dei target previsti per ciascun indicatore di impatto correlato al pertinente Obiettivo strategico.

Successivamente, si è provveduto ad attuare analoga misurazione con riferimento ai target previsti per ciascun indicatore dei singoli obiettivi operativi.

Attraverso la media ponderata di tali valori, si è ottenuto il grado di raggiungimento degli obiettivi operativi.

I valori ottenuti vengono utilizzati per effettuare la media operata degli obiettivi operativi rispetto all’obiettivo strategico di riferimento.

Il grado di raggiungimento finale di ogni singolo obiettivo strategico è determinato dalla media fra il predetto valore e quello scaturito dalla misurazione dei target previsti per ciascun indicatore di impatto.

Infine, l’indice sintetico espressione della performance generale dell’ARCEA è fornito dalla media ponderata del grado di raggiungimento degli obiettivi strategici.

## Albero della performance

Il procedimento di calcolo dei predetti valori ed il relativo dettaglio analitico sono evidenziati in paragrafi della relazione integrale cui si rimanda.

In ossequio a quanto richiesto dall’OIV, sono presentate più versioni dell’albero al fine di fornire un collegamento diretto tra obiettivi e uffici dell’Agenzia e viste specializzate in base ai diversi interessi del lettore.

**Missione Istituzionale**

Indicatore Sintetico di Performance Generale per ‘Ente: 96,92 **% (\*)**

**OBIETTIVI STRATEGICI**

1.

Mantenimento dei criteri di riconoscimento quale O.P.

3.

Ampliamento delle potenzialità del sistema informativo, anche in funzione della nuova Programmazione 2014/2020

2.

 Raggiungimento degli obiettivi di spesa previsti dai regolamenti comunitari di riferimento per i Fondi FEAGA e FEASR

Risultato: **100 %**

Risultato: **100 %**

Risultato: **84,71 %**

**OBIETTIVI OPERATIVI**

**RIS:**

**95.17 %**

**RIS:**

**100 %**

2.1

Implementare le necessarie procedure tecnico-amministrative

1.1

Garantire un adeguato ambiente interno, anche con riferimento al corretto funzionamento dell’Agenzia

**RIS:**

**100 %**

3.1

Personalizzazioni e configurazioni dei Sistema Informativo utilizzato per i compiti istituzionali dell’O.P in funzione della PAC 2014/2020

2.2

Conseguimento dei target di spesa entro le scadenze previste dai Regolamenti Europei

**RIS:**

**100 %**

1.2

Garantire un’adeguata attività di controllo

**RIS:**

**56 %**

1.3

Garantire l’efficienza e l’adeguatezza dei sistemi di controlli interni dell’Agenzia

**RIS:**

**90.25%**

**RIS:**

**77.5 %**

1.6

Garantire un’adeguata attività di monitoraggio anche in rapporto alla trasparenza ed all’integrità

1.5

Garantire una comunicazione efficace anche in rapporto alla trasparenza ed all’integrità

**RIS:**

**98 %**

**RIS:**

**100 %**

1.4

Garantire un adeguato livello di sicurezza delle informazioni



**RIS:**

**100 %**

**RIS:**

**100 %**

**RIS:**

**100 %**

**RIS:**

**77.5 %**

**RIS:**

**98 %**

**RIS:**

**100 %**

**RIS:**

**90.25%**

**RIS:**

**56 %**

**RIS:**

**95.17 %**

Risultato: **84,71 %**

Risultato: **100 %**

Risultato: **100 %**

Indicatore Sintetico di Performance Generale per ‘Ente: **96,92** **% (\*)**



# RISORSE, EFFICIENZA ED ECONOMICITÀ

In sede di predisposizione del bilancio di previsione per l’anno 2016 e pluriennale 2016-2018, l’ARCEA ha provveduto ad allocare le risorse necessarie per il conseguimento dei propri obiettivi, come peraltro già indicato nella sezione “*Coerenza con la programmazione economico-finanziaria e di bilancio*” del pertinente Piano della Performance.

In particolare, l’Agenzia, a tal fine:

* + 1. Attua un parallelo percorso annuale di programmazione economico e finanziaria e di pianificazione delle performance;
		2. Promuove il coinvolgimento di tutti gli attori coinvolti nei due processi: dalla contabilità al controllo di gestione ed alle singole strutture dell’Agenzia.

A tale fine, il bilancio di previsione dell’Agenzia è principalmente orientato a:

* Migliorare le procedure di autorizzazione e di controllo delle pratiche relative al Fondo FEAGA e FEASR;
* Implementare le idonee procedure di controllo finalizzate alla verifica del rispetto della normativa di settore;
* Mantenere ovvero incrementare gli standard di sicurezza del Sistema Informativo e migliorare l’efficienza tecnologica, anche attraverso la digitalizzazione e l’archiviazione dei documenti cartacei;
* Migliorare la rete dei rapporti istituzionali, anche attraverso un’azione di comunicazione esterna finalizzata all’affermazione del ruolo dell’Organismo Pagatore nel panorama dei soggetti istituzionali operanti nel settore.

Si precisa che il Bilancio Previsionale dell’ARCEA per l’anno 2016 è stato approvato con Decreti num. 29 del 26 Febbraio 2016 e 339 del 30/12/2016 (modifica).

Il bilancio Consuntivo, invece, è stato approvato con Decreto n. 94 del 27.04.2017.

L’ARCEA, dal 2016, adotta la contabilità finanziaria affiancando alla stessa, ai fini conoscitivi, un sistema di contabilità economico-patrimoniale, garantendo la rilevazione unitaria dei fatti gestionali, sia sotto il profilo finanziario che sotto il profilo economico-patrimoniale.

Si evidenziano, pertanto, i seguenti schemi di bilancio finanziari, economici e patrimoniali utilizzati dall’Ente:

1. allegato n. 9, concernente lo schema del bilancio di previsione finanziario, costituito dalle previsioni delle entrate e delle spese, di competenza e di cassa del primo esercizio, dalle previsioni delle entrate e delle spese di competenza degli esercizi successivi, dai relativi riepiloghi, e dai prospetti riguardanti il quadro generale riassuntivo e gli equilibri;
2. allegato n. 10, concernente lo schema del rendiconto della gestione, che comprende il conto del bilancio, i relativi riepiloghi, i prospetti riguardanti il quadro generale riassuntivo e la verifica degli equilibri, lo stato patrimoniale e il conto economico.

**Dati relativi al bilancio**

Tutti i dati relativi al Bilancio di Previsione sono pubblicati nel portale della Trasparenza dell’ARCEA nella sezione: “Bilanci - Bilancio Preventivo e Consuntivo - Bilancio Preventivo”.

In particolare, per facilità di consultazione, si riportano di seguito i link diretti alla sezione ed ai file:

I dati relativi al bilancio Consuntivo, approvato con Decreto n. 94 del 27.04.2017, sono invece riportati nella sezione “Bilanci - Bilancio Preventivo e Consuntivo - Bilancio Consuntivo”.

Anche in questo caso, per facilità di consultazione, si riportano di seguito i link diretti alla sezione ed ai file:

Dall’analisi del rendiconto, si osserva come le risorse previste in fase di pianificazione siano risultate adeguate rispetto agli obiettivi fissati e ne abbiano consentito il conseguente raggiungimento.

**Analisi della salute finanziaria dell’Ente**

Recependo un osservazione dell’OIV che chiedeva di porre maggiore attenzione agli indicatori inerenti la salute finanziaria dell’Ente, a partire dal Piano delle Performance 2018 – 2020, che è già stato approvato e pubblicato al momento della redazione della presente relazione, l’ARCEA ha inteso avviare un percorso di integrazione tra il Piano degli indicatori e dei risultati attesi di bilancio ed il Piano delle Performance, con l’inserimento di quattro indicatori relativi alle seguenti dimensioni: equilibrio economico-finanziario, entrate, rapporto spese/costi, patrimonio, indebitamento .

Per quanto attiene l’anno di riferimento della presente relazione, si intende fornire una visione della salute finanziaria dell’Ente, così come suggerito dall’OIV, attraverso l’analisi di alcuni indicatori che, seppur non facenti parte del Piano delle Performance, e quindi non concorrenti alla determinazione del grado di raggiungimento degli obiettivi, possono risultare utili per ottenere informazioni in ordine dall’efficienza ed all’economicità dell’azione amministrativa.

Inoltre, si vogliono riportare di seguito quattro indicatori, ripresi dal suindicato Piano, che possono sintetizzare il quadro relativo alle dimensioni relative a equilibrio economico-finanziario, entrate, rapporto spese/costi, patrimonio, indebitamento.

* **Dimensione: Equilibrio economico-finanziario:**
	+ **Indicatore da Piano degli indicatori e dei risultati attesi di bilancio**:  3.1 - Incidenza spesa personale sulla spesa corrente (Indicatore di equilibrio economico-finanziario)
		- **Modalità di calcolo**: Stanziamenti di competenza (Macroaggregato 1.1 + IRAP [pdc U.1.02.01.01] - FPV entrata concernente il Macroaggregato 1.1 + FPV spesa concernente il Macroaggregato 1.1) / Stanziamenti competenza (Spesa corrente - FCDE corrente - FPV di entrata concernente il Macroaggregato 1.1 + FPV spesa concernente il Macroaggregato 1.1)
		- **Valore nel 2017:** 47,92%
* **Dimensione: Entrate**
	+ **Indicatore da Piano degli indicatori e dei risultati attesi di bilancio:**  2.1 - Indicatore di realizzazione delle previsioni di competenza concernenti le entrate correnti
		- **Modalità di calcolo:** Media accertamenti primi tre titoli di entrata nei tre esercizi precedenti / Stanziamenti di competenza dei primi tre titoli delle "Entrate correnti"
		- **Valore nel 2016:** 85,00%
* **Dimensione**: rapporto spese/costi
	+ **Indicatore da Piano degli indicatori e dei risultati attesi di bilancio:**   1.1 - Incidenza spese rigide (disavanzo, personale e debito) su entrate correnti
		- **Modalità di calcolo:** [Disavanzo iscritto in spesa + Stanziamenti competenza (Macroaggregati 1.1 "Redditi di lavoro dipendente" + 1.7 "Interessi passivi" + Titolo 4 "Rimborso prestiti" + "IRAP" [pdc U.1.02.01.01] - FPV entrata concernente il Macroaggregato 1.1 + FPV spesa concernente il Macroaggregato 1.1)] / (Stanziamenti di competenza dei primi tre titoli delle Entrate)
		- **Valore nel 2016:** 47,21%
* **Dimensione: patrimonio, indebitamento:**
	+ **Indicatore da Piano degli indicatori e dei risultati attesi di bilancio:**   6.1 - Indicatore di smaltimento debiti commerciali Stanziamento di cassa
		- **Modalità di calcolo:** (Macroaggregati 1.3 "Acquisto di beni e servizi" + 2.2 "Investimenti fissi lordi e acquisto di terreni") / stanziamenti di competenza e residui al netto dei relativi FPV (Macroaggregati 1.3 "Acquisto di beni e servizi" + 2.2 "Investimenti fissi lordi e acquisto di terreni") - i relativi FPV
		- **Valore nel 2016:** 47,21%

**Criticità legate alle risorse**

E’ necessario sottolineare come la dotazione finanziaria dell’ARCEA derivi quasi esclusivamente dal finanziamento regionale che, di anno in anno, deve rientrare nel Bilancio Previsionale della Regione Calabria e che potrebbe non garantire l’allocazione di risorse sufficienti per lo svolgimento delle attività istituzionali dell’Agenzia cui sono, naturalmente, riconnessi gli obiettivi strategici ed operativi relativi alla Performance.

Al momento, è possibile affermare che la dotazione finanziaria sia appena sufficiente per fare fronte alle concrete necessità dell’Agenzia.

Nel corso degli anni, in differenti occasioni il Direttore pro-tempore dell’ARCEA ha inoltrato relazioni dettagliati in relazione al fabbisogno dell’Agenzia, evidenziando le ricadute negative per la Regione Calabria nel suo complesso nel caso in cui l’Agenzia non fosse in grado di adempiere alle proprie funzioni.

# PARI OPPORTUNITÀ E BILANCIO DI GENERE

Con riguardo al raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità, si evidenzia che in ARCEA non sussistono ostacoli alla partecipazione economica, politica e sociale di un qualsiasi individuo per ragioni connesse al genere, religione e convinzioni personali, razza e origine etnica, disabilità, età, orientamento sessuale.

Ad esempio, per quanto riguardo la parità di genere si riporta un grafico che rappresenta la percentuale di riparto uomini/donne personale ARCEA.

*Grafico 2 – Percentuale di riparto uomini/donne*



Inoltre, si sottolinea che i regolamenti comunitari, in materia di attuazione della PAC, già promuovono largamente le pari opportunità e l’ARCEA, quale soggetto centrale dell’attuazione dei Programmi di sviluppo nel settore agricola, pienamente si conforma a quanto legislativamente prescritto.

Peraltro, anche in sede di selezioni pubbliche a vario titolo emanate, l’Agenzia, attenendosi alle discipline di riferimento, ha promosso costantemente le pari opportunità.

Si rileva, altresì, che, ai sensi della la Direttiva del Ministro per la P.A. e l’Innovazione e del Ministro per le Pari Opportunità del 04.03.2011 avente ad oggetto “*Linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni*” l’ARCEA, con Decreto n. decreto n.226 del28 Ottobre 2016 è stato nominato, per il periodo di quattro anni a decorrere dalla predetta data, il Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG) dell’ARCEA.

Le competenze e le modalità di funzionamento del CUG sono illustrate nel relativo Regolamento approvato con Decreto n. 251 del 25 novembre 2015.

In particolare il Comitato svolge i seguenti compiti:

1) Compiti propositivi (a titolo esemplificativo in materia di predisposizione di piani di azioni positive, per favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro tra uomini e donne; di promozione e/o potenziamento di ogni iniziativa diretta ad attuare politiche di conciliazione di vita privata/lavoro e quanto necessario per consentire la diffusione della cultura delle pari opportunità);

2) Compiti consultivi (formulando pareri, ad esempio su progetti di riorganizzazione dell'amministrazione di appartenenza; piani di formazione del personale, ecc.)

3) Compiti di verifica (in materia di risultati delle azioni positive, dei progetti e delle buone pratiche in materia di pari opportunità; esiti delle azioni di promozione del benessere organizzativo e prevenzione del disagio lavorativo; assenza di ogni forma di violenza e di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione e alla lingua, ecc.)

Le competenze e le modalità di funzionamento del CUG sono illustrate nel relativo Regolamento approvato con Decreto n. 251 del 25 novembre 2015.

In particolare il Comitato svolge i seguenti compiti:

* + - 1. Compiti propositivi (a titolo esemplificativo in materia di predisposizione di piani di azioni positive, per favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro tra uomini e donne; di promozione e/o potenziamento di ogni iniziativa diretta ad attuare politiche di conciliazione di vita privata/lavoro e quanto necessario per consentire la diffusione della cultura delle pari opportunità);
			2. Compiti consultivi (formulando pareri, ad esempio su progetti di riorganizzazione dell'amministrazione di appartenenza; piani di formazione del personale, ecc.)
			3. Compiti di verifica (in materia di risultati delle azioni positive, dei progetti e delle buone pratiche in materia di pari opportunità; esiti delle azioni di promozione del benessere organizzativo e prevenzione del disagio lavorativo; assenza di ogni forma di violenza e di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione e alla lingua, ecc.).

Nel 2016, il CUG ha avviato il percorso di adozione del Piano Triennale di Azioni Positive, quale piano strategico diretto all’adozione di quelle misure, secondo la definizione dell'articolo 42 del decreto legislativo n. 198/11 aprile 2006, "volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità (...) dirette a favorire l'occupazione femminile e a realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro".

Le “azioni positive” sono misure concrete, poste in essere all’interno del contesto organizzativo dell’Agenzia, dirette a:

* Promuovere in tutte le articolazioni dell’Agenzia e nel personale la cultura di genere, il rispetto del principio di non discriminazione e la valorizzazione delle differenze;
* Favorire una migliore organizzazione del lavoro e del benessere organizzativo che, ferma restando la necessità di garantire la funzionalità degli uffici, favorisca le politiche di conciliazione tra tempi di lavoro ed esigenze di vita privata;
* Approfondire e promuovere, in ottica di genere, la conoscenza della situazione del personale dell’Agenzia;
* Tutelare il benessere psicologico dei lavoratori e delle lavoratrici attraverso la prevenzione e il contrasto di qualsiasi fenomeno di mobbing.

Il Piano è stato approvato per la prima volta con Decreto num. 322 14.12.2017, e contiene i suenti obiettivi:

**OBIETTIVO 1**

* **Promuovere la cultura di genere, il rispetto del principio di non discriminazione e la valorizzazione delle differenze.**

**PROGETTO N. 1**

**Diffusione della cultura della sostanziale uguaglianza tra uomo e donna.**

**Azione Positiva 1.1** Incoraggiare il personale all’adozione di un linguaggio istituzionale rispettoso delle differenze di genere, utilizzando in tutti i documenti di lavoro (atti amministrativi, relazioni, regolamenti etc.) un linguaggio non discriminatorio (ad esempio, utilizzando il più possibile sostantivi o nomi collettivi che includano persone dei due generi – come“ persone” anziché “uomini”, “lavoratori e lavoratrici” anziché “lavoratori” o evitando, il titolo di “signora” quando può essere sostituito il titolo professionale).

**Azione Positiva 1.2** Comunicare e diffondere sulla pagina *web* del CUG informazioni sulle iniziative del Comitato per le pari opportunità o iniziative dell’Amministrazione in tema di pari opportunità.

**Azione Positiva 1.3** Organizzare incontri, presso la sede di lavoro, con le famiglie dei dipendenti per esporre i compiti dell’Agenzia e l’importanza della stessa sul territorio, facendo riferimento anche all’importanza dei ruoli assunti e all’uguaglianza di fatto fra uomo e donna.

**OBIETTIVO 2**

* **Favorire una migliore organizzazione del lavoro e del benessere organizzativo, attraverso un indagine costante sul personale dell’Agenzia.**

**PROGETTO N. 2**

**Attuazione delle politiche di conciliazione tra tempi di lavoro ed esigenze di vita privata.**

**Azione Positiva 2.1** Elaborare e pubblicare sulla pagina web del CUG, informative dirette a rendere edotto il personale sugli istituti giuridici in grado di favorire le esigenze di conciliazione dei tempi di lavoro con quelli di vita privata.

**Azione Positiva 2.2** Effettuare una mappatura degli istituti maggiormente utilizzati in Agenzia, al fine di offrire una pronta risposta e una modulistica adeguata, contemperante le esigenze dell’Amministrazione con la qualità della vita familiare dei dipendenti attraverso: la verifica costante che siano offerte ed applicate senza restrizioni arbitrarie ed ingiustificate tutte le opportunità consentite dalla vigente disciplina legislativa e contrattuale in materia di assenze e permessi, in particolare per tutelare le categorie più deboli e i casi di maggiore bisogno di protezione sociale (L. 104 sull’handicap, testo unico sulla maternità, terapie salvavita)

**Azione Positiva 2.3.** Individuare e attuare, compatibilmente, con le disponibilità economiche, progetti pilota per il telelavoro.

**OBIETTIVO 3**

* **Garantire condizioni di lavoro che rispettino la dignità e la libertà delle persone per favorire il benessere individuale dei lavoratori e delle lavoratrici attraverso la prevenzione e il contrasto di qualsiasi fenomeno di *mobbing*.**

**PROGETTO N. 3**

**Favorire l’eliminazione di tutti i fattori che generano discriminazione e malessere tra i lavoratori e le lavoratrici.**

**Azione Positiva 3.1** Organizzare **g**iornata informativa su mobbing, discriminazioni e molestie in ambito lavorativo.

**Azione Positiva 3.2** Adottare un codice di condotta al fine di individuare prassi e comportamenti atte a creare un ambiente di lavoro rispettoso della dignità delle persone.

**OBIETTIVO 1**

* **Promuovere la cultura di genere, il rispetto del principio di non discriminazione e la valorizzazione delle differenze.**

**PROGETTO N. 1**

**Diffusione della cultura della sostanziale uguaglianza tra uomo e donna.**

**Azione Positiva 1.1** Incoraggiare il personale all’adozione di un linguaggio istituzionale rispettoso delle differenze di genere, utilizzando in tutti i documenti di lavoro (atti amministrativi, relazioni, regolamenti etc.) un linguaggio non discriminatorio (ad esempio, utilizzando il più possibile sostantivi o nomi collettivi che includano persone dei due generi – come“ persone” anziché “uomini”, “lavoratori e lavoratrici” anziché “lavoratori” o evitando, il titolo di “signora” quando può essere sostituito il titolo professionale).

**Azione Positiva 1.2** Comunicare e diffondere sulla pagina *web* del CUG informazioni sulle iniziative del Comitato per le pari opportunità o iniziative dell’Amministrazione in tema di pari opportunità.

**Azione Positiva 1.3** Organizzare incontri, presso la sede di lavoro, con le famiglie dei dipendenti per esporre i compiti dell’Agenzia e l’importanza della stessa sul territorio, facendo riferimento anche all’importanza dei ruoli assunti e all’uguaglianza di fatto fra uomo e donna.

**OBIETTIVO 2**

* **Favorire una migliore organizzazione del lavoro e del benessere organizzativo, attraverso un indagine costante sul personale dell’Agenzia.**

**PROGETTO N. 2**

**Attuazione delle politiche di conciliazione tra tempi di lavoro ed esigenze di vita privata.**

**Azione Positiva 2.1** Elaborare e pubblicare sulla pagina web del CUG, informative dirette a rendere edotto il personale sugli istituti giuridici in grado di favorire le esigenze di conciliazione dei tempi di lavoro con quelli di vita privata.

**Azione Positiva 2.2** Effettuare una mappatura degli istituti maggiormente utilizzati in Agenzia, al fine di offrire una pronta risposta e una modulistica adeguata, contemperante le esigenze dell’Amministrazione con la qualità della vita familiare dei dipendenti attraverso: la verifica costante che siano offerte ed applicate senza restrizioni arbitrarie ed ingiustificate tutte le opportunità consentite dalla vigente disciplina legislativa e contrattuale in materia di assenze e permessi, in particolare per tutelare le categorie più deboli e i casi di maggiore bisogno di protezione sociale (L. 104 sull’handicap, testo unico sulla maternità, terapie salvavita)

**Azione Positiva 2.3.** Individuare e attuare, compatibilmente, con le disponibilità economiche, progetti pilota per il telelavoro.

**OBIETTIVO 3**

* **Garantire condizioni di lavoro che rispettino la dignità e la libertà delle persone per favorire il benessere individuale dei lavoratori e delle lavoratrici attraverso la prevenzione e il contrasto di qualsiasi fenomeno di *mobbing*.**

**PROGETTO N. 3**

**Favorire l’eliminazione di tutti i fattori che generano discriminazione e malessere tra i lavoratori e le lavoratrici.**

**Azione Positiva 3.1** Organizzare **g**iornata informativa su mobbing, discriminazioni e molestie in ambito lavorativo.

**Azione Positiva 3.2** Adottare un codice di condotta al fine di individuare prassi e comportamenti atte a creare un ambiente di lavoro rispettoso della dignità delle persone.

# IL PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

## Fasi, soggetti, tempi e responsabilità

La Direzione, in relazione alle proprie strategie, definisce un Piano della performance triennale, integrato ed aggiornato annualmente.

Le strategie sono quindi trasposte in obiettivi strategici e operativi che, con i relativi indicatori, vengono assegnati attraverso un processo di concertazione ai dirigenti e al personale dell’Agenzia.

Il Piano della performance, adottato con Decreto del Direttore, viene pubblicato sul sito web istituzionale dell’Agenzia (www.arcea.it).

L’ARCEA, attraverso l’Ufficio “Monitoraggio e Comunicazione” svolge riunioni periodiche, integrante da momenti di condizione attraverso comunicazioni e-mail con i Dirigenti/responsabili degli Uffici dell’Agenzia, finalizzate alla verifica dello stato di attuazione delle procedure utilizzate. Tale momento di confronto, peraltro suggerito dai Servizi ispettivi della Commissione Europea a margine della visita effettuata nel novembre del 2010 e soggetto a controllo da parte dell’Organismo di Certificazione dei Conti, permette la più ampia partecipazione del management alla gestione del ciclo della performance.

L’Agenzia, infine, è dotata di una struttura di supporto all’OIV costituita da funzionari in possesso di competenze trasversali, che svolge attività di coordinamento delle attività connesse al ciclo della Performance e di predisposizioni degli atti (Piani, relazioni, schemi, ecc.) conseguenziali.

La struttura, altresì, si occupa di interfacciarsi con l’OIV in tutte le fasi di gestione del ciclo, curando anche le pubblicazioni sul sito dell’ARCEA dei documenti di rifermento.

In ossequio a quanto suggerito dall’OIV, viene di seguito proposta una descrizione del processo di redazione della presente relazione.

Preliminarmente è necessario sottolineare come tutti i servizi facenti parte della struttura organizzativa dell’Agenzia partecipano, ognuno per la parte di propria competenza, al processo di gestione delle Performance che comprende, naturalmente, anche la fase di monitoraggio degli indicatori, validazione dei dati, adizione di contromisure adeguate e generazione finale della Presente Relazione.

Per le procedure di redazione del Piano delle Performance, si rimanda alle relative sezioni del Piano stesso.

**FASE 1: durante l’attuazione del ciclo delle Performance**

|  |  |
| --- | --- |
| **DIRIGENTI DELLE STRUTTURE DELL’ARCEA** | Verificano in corso d’opera l’andamento degli indicatori, adottano in maniera autonoma i correttivi dell’azione amministrativa volti a superare i problemi interni alla propria struttura, discutono in sede collegiale delle problematiche trasversali e di tipo “strutturale”, che interessano tutta l’Agenzia |
| **RESPONSABILE UFFICIO MONITORAGGIO E COMUNICAZIONE** | Recepisce le segnalazioni provenienti dai Dirigenti e coordina le riunioni periodiche di monitoraggio |
| DIRETTORE | Recepisce le istanze dei Dirigenti ed adotta le conseguenti azioni correttive |
| **DIRIGENTI DELLE STRUTTURE DELL’ARCEA** | Redigono e sottoscrivono una relazione intermedia riportante la situazione degli indicatori al 31 Giugno  |

**FASE 2: Rendicontazione**

|  |  |
| --- | --- |
| **DIRIGENTI DELLE STRUTTURE DELL’ARCEA** | Redigono una relazione dettagliata, concordando le questioni che riguardano più uffici.  |
| **STRUTTURA DI SUPPORTO ALL’OIV** | Coordina la fase di redazione delle relazioni, effettua una sintesi della situazione finale e propone una bozza di relazione |
| **DIRIGENTI DELLE STRUTTURE DELL’ARCEA** | Verificano la bozza di relazione, apportano modifiche, integrazioni e propongono suggerimenti |
| **DIRETTORE** | Approva formalmente la relazione ed inoltra, per il tramite della Segreteria, all’OIV |
| **UFFICIO MONITORAGGIO E COMUNICAZIONE** | Procede con la pubblicazione nel portale della Trasparenza  |

## Punti di forza e di debolezza del ciclo della performance

Il ciclo della Performance dell’ARCEA, come già evidenziato in premessa, ha seguito un’evoluzione costante nel tempo che ha consentito, attraverso l’incisivo supporto dell’OIV, di costruire un sistema sufficientemente affidabile, sebbene comunque suscettibile di ulteriori miglioramenti ed innovazioni.

In tal senso, appare necessario identificare i principali punti di forza e di debolezza che caratterizzano tale impianto complessivo, nell’ottica sia di una presa di consapevolezza dell’attuale stato dell’arte che, ovviamente, di una necessario successivo processo di ulteriore integrazione con tutte le componenti di riferimento.

* Principali punti di forza:
* Consolidamento del ciclo della Performance attraverso l’implementazione di un Piano coerente con i principi legislativi ed applicativi di settore;
* Coinvolgimento continuo con gli “*stakeholders*” sia interni che esterni, mediante un’azione diffusa di partecipazione alle attività istituzionali dell’Agenzia (adozione di circolari; ricevimento dell’utenza e degli enti delegati; interazione costante tramite il Sistema Informativo SIAN e altri Sistemi prodotti all’interno dell’ARCEA, quali l’area riservata ai CAA; promozione di attività formative ed informative in favore di tutti gli operatori del settore, ecc.);
* Derivazione diretta degli obiettivi strategici, operativi ed individuali dalla normativa comunitaria e nazionale di riferimento;
* Interdipendenza fra il raggiungimento degli obiettivi di Performance e mantenimento del riconoscimento dell’ARCEA quale Organismo Pagatore in Agricoltura;
* Certificazione del raggiungimento dei più importanti obiettivi ad opera di soggetti terzi, quali Organismo di Certificazione dei Conti ed Autorità comunitarie e nazionali competenti;
* Principali punti di debolezza:
* Ricorrenza degli obiettivi nei vari Piani della Performance, dovuta alla richiamata interdipendenza con il mantenimento del riconoscimento quale O.P. ed al necessario rispetto delle normativa comunitaria di settore;**.**
* Possibili limitazioni negli investimenti causati dalla dipendenza finanziaria dell’ARCEA dal solo contributo annualmente stanziato dalla Regione Calabria che, avendo una quantificazione variabile, determinata in concreto solo in fase di assestamento di bilancio, quasi a fine esercizio finanziario, non consente di pianificare adeguatamente attività comportanti obiettivi ulteriori rispetto a quelli connessi alla *mission* istituzionale dell'Agenzia;
* Difficoltà nell’ allocazione delle risorse umane per il conseguimento degli obiettivi di performance, in conseguenza del permanere della carenza di personale in servizio in ARCEA rispetto alla dotazione organica ideale;
* Elevato numero di stakeholder (oltre 140.000 beneficiari, 400 operatori CAA, organismi di controllo di vario livello, Autorità giudiziarie, Mipaaf, Enti delegati ecc.) che ne rende problematica l’interazione.

Catanzaro 23/03/2018

 Il Direttore

 Maurizio Nicolai

(firma olografa omessa nei formati aperti)