



Regione Calabria

ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE (OIV)

Cittadella Regionale - 88100 Catanzaro

Relazione di
monitoraggio sull'assegnazione degli obiettivi
individuali 2018
- ARCEA -
approvata in data 08.08.2018



Sommario

ATERP Calabria - Relazione annuale di monitoraggio sull'assegnazione degli obiettivi individuali 2018.....	3
1 Inquadramento generale	3
1.1 Scopo del documento	3
1.2 Fonti normative e metodologiche.....	3
1.3 Ambiti del monitoraggio	5
1.4 Fasi del processo	5
2 Esame degli atti di assegnazione degli obiettivi ai dirigenti.....	5
2.1 Premessa.....	5
2.2 Modalità e termini di assegnazione degli obiettivi.....	5
2.3 Obiettivi misurati tramite indicatori con indicazione del target e della fonte di acquisizione	7
2.4 Coerenza degli obiettivi con il sistema di misurazione e valutazione della performance.....	7
2.5 Obiettivi funzionali al “miglioramento della qualità dei servizi e degli interventi” e carichi di lavoro	7
3 Esiti del monitoraggio	7
3.1 Grado di copertura dell'assegnazione degli obiettivi.....	7
3.2 Modalità di condivisione degli obiettivi.....	7
3.3 Momenti di condivisione dei monitoraggi intermedi al fine di riorientare l'azione dei collaboratori	7
3.4 Monitoraggio infra-annuale	8
3.5 Sistemi informativi e informatici	8
4 Sintesi delle criticità e conclusioni	8
4.1 Sintesi delle criticità.....	8
4.2 Conclusioni	8
5 Allegato 1 – Questionario compilato dall'Ente	10



ATERP Calabria - Relazione annuale di monitoraggio sull'assegnazione degli obiettivi individuali 2018

1 Inquadramento generale

1.1 Scopo del documento	<p>Il presente documento conclude l'attività di monitoraggio dell'assegnazione degli obiettivi individuali di <i>performance</i> per l'anno 2018. L'attività di monitoraggio è stata avviata dall'Organismo Indipendente di Valutazione della Regione Calabria (da qui in avanti OIV) in data 22.6.2018 (cfr. verbale n. 27/2018).</p> <p>Il monitoraggio è finalizzato, con riferimento <i>“alla fase di assegnazione degli obiettivi effettuata nel ciclo in corso”</i>, a valutare <i>“lo svolgimento del processo, l'adeguatezza delle modalità di assegnazione degli obiettivi e la coerenza con le disposizioni del Sistema”</i> (ex CIVIT, delibera 23/2013) e fungere da supporto metodologico e operativo per i cicli a venire.</p>
1.2 Fonti normative e metodologiche	<p>Il monitoraggio degli obiettivi individuali viene espletato in attuazione delle seguenti disposizioni normative:</p> <ul style="list-style-type: none">• art. 3, comma 2, del d.lgs. 150/2009 (<i>“Ogni amministrazione pubblica è tenuta a misurare e a valutare la performance con riferimento ai singoli dipendenti”</i>);• art. 3, comma 4, del d.lgs. 150/2009 (<i>“Le amministrazioni pubbliche adottano metodi e strumenti idonei a misurare, valutare e premiare la performance individuale..., secondo criteri strettamente connessi alla soddisfazione dell'interesse del destinatario dei servizi e degli interventi”</i>);• art. 14, comma 4, lettera a) e d) del d.lgs.150/2009 (L'OIV <i>“monitora il funzionamento complessivo del sistema della valutazione”</i> e <i>“garantisce la correttezza dei processi di misurazione e valutazione... nel rispetto del principio di valorizzazione del merito e della professionalità”</i>). <p>Il processo di monitoraggio seguito dall'OIV si è sviluppato in linea con le indicazioni metodologiche ed operative dell'ex CIVIT ⁽¹⁾, adeguate al sistema di misurazione e valutazione adottato dall'Ente nell'ambito della propria autonomia⁽²⁾. In particolare, si è fatto riferimento alle indicazioni fornite dall'ANAC, principalmente con le delibere rispettivamente n°6/2013 <i>“Linee guida relative al ciclo di gestione della performance 2013”</i> e n°23/2013 <i>“Linee guida relative agli adempimenti di monitoraggio degli OIV e alla relazione degli OIV sul funzionamento complessivo del sistema valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni”</i>.</p> <p>Inoltre hanno costituito un punto di riferimento, tra l'altro, le seguenti ulteriori delibere:</p> <ul style="list-style-type: none">• n. 89/2010 concernente <i>“Indirizzi in materia di parametri e modelli di riferimento del Sistema di misurazione e valutazione della performance”</i>;

¹ () A seguito del d.l. 90/2014, convertito con legge n. 114/2014, le competenze in materia di performance sono state trasferite al dipartimento della funzione pubblica il quale, con apposito comunicato ha confermato la piena applicazione delle delibere in precedenza adottate dalla CIVIT/ANAC in attuazione dell'art. 13 del d.lgs. 150/2009

² (☒) A tal proposito la delibera CIVIT/ANAC n°6/2012, pagine 6-7, afferma, con riferimento alla validazione della relazione sulla performance, come l'approccio metodologico adottato deve tenere conto *“della complessità dimensionale e organizzativa dell'amministrazione”* oltre che del rispetto del principio di ragionevolezza con riferimento sia alla reperibilità delle informazioni e sia all'ampiezza e profondità di analisi sottesa al processo di validazione. Tale considerazione si considera applicabile anche al monitoraggio dell'assegnazione degli obiettivi individuali.



ATERP Calabria - Relazione annuale di monitoraggio sull'assegnazione degli obiettivi individuali 2018

- n. 104/2010 concernente “Definizione dei sistemi di misurazione e valutazione della performance”;
- n. 112/2010 concernente “Struttura e modalità di redazione del Piano della performance”;
- n. 114/2010 concernente “Indicazioni applicative ai fini dell’adozione del Sistema di misurazione e valutazione della performance”;
- n. 1/2012 concernente “Linee guida relative al miglioramento dei Sistemi di misurazione e valutazione della performance e dei Piani della performance”.

Nell’ambito del presente documento si è fatto riferimento anche alle linee guida del dipartimento della funzione pubblica che, seppure indirizzate alle amministrazioni centrali dello stato, costituiscono un punto di riferimento anche per le Regioni (linee guida n. 1 e n. 2 rispettivamente del mese di giugno e del mese di dicembre 2017).

Va, peraltro, considerato che l’assegnazione degli obiettivi rientra tra “*le misure inerenti alla gestione dei rapporti di lavoro*” “assunte in via esclusiva dagli organi preposti alla gestione con la capacità e i poteri del privato datore di lavoro” (art.5 comma 2 del d.lgs. 165/2001) e nella materia della “*valutazione delle prestazioni ai fini della corresponsione del trattamento accessorio*” l’intervento della contrattazione collettiva è consentito “*nei limiti previsti dalle norme di legge*” (art. 40, comma 1, del d.lgs. 1665/2001); sono escluse dalla contrattazione collettiva le materie afferenti “*alle prerogative dirigenziali ai sensi*”, tra l’altro, dell’articolo 17, il cui comma 1, lett. e-bis), stabilisce, appunto, che la valutazione del personale assegnato ai propri uffici rientra tra i compiti connessi alla funzione dirigenziale.

Va ricordato che le attività di monitoraggio espletate dall’OIV non sono sostitutive dei compiti di “*pianificazione, controllo e rendicontazione*” in capo all’Amministrazione e non sono sostitutive dell’imputazione ai dirigenti della responsabilità dell’intero processo di valutazione del personale, (tanto quello dirigente quanto quello del comparto).

L’ente risulta aver adeguato il Sistema alle modifiche intervenute con il d.lgs. 74/2017; sulla bozza di sistema trasmessa all’OIV con pec del 02.02.2018, l’OIV ha espresso il proprio parere favorevole “*condizionato alle modifiche prescritte con riferimento ai comportamenti professionali e organizzativi e alla incidenza sulla valutazione individuale di specifiche prescrizioni normative*” trasmesso con nota prot. n. 55996 del 15.02.2018. Con successiva pec del 23.2.2018 l’Ente trasmetteva la versione definitiva del sistema, approvato dal Direttore dell’ARCEA con Decreto n. 42 del 22/02/2018, “*che recepisce le prescrizioni ed i suggerimenti formulati dall’OIV nel documento approvato con verbale num. 7/2018 del 15/2/2018*”.

L’ente ha approvato il piano della performance 2018 con decreto n. 23 del 31.1.2018; il piano è stato esaminato dall’OIV nell’ambito del monitoraggio di avvio ciclo con relazione finale approvata nella seduta del 20.3.2018 con le seguenti conclusioni: l’OIV “*...si esprime positivamente sull’impianto metodologico e sugli obiettivi strategici e operativi definiti nell’ambito del Piano della performance 2018-2020*”.

**ATERP Calabria - Relazione annuale di monitoraggio sull'assegnazione degli obiettivi individuali 2018**

1.3 Ambiti del monitoraggio	<p>Gli ambiti di monitoraggio sono quelli individuati nella scheda allegata; in particolare sono stati interessati dal monitoraggio i seguenti ambiti che l'OIV ha ritenuto, in linea con le indicazioni ANAC, meritevoli di attenzione:</p> <ul style="list-style-type: none">• grado di copertura dell'assegnazione degli obiettivi;• modalità di assegnazione degli obiettivi;• coerenza degli obiettivi con i principi del d.lgs. 150/2009;• modalità di condivisione degli obiettivi;• esame dei rilievi riportati nel monitoraggio annuale 2017 e delle iniziative intraprese dalle'Ente;• esame delle schede di assegnazione degli obiettivi individuali.
1.4 Fasi del processo	<p>Il monitoraggio dell'assegnazione degli obiettivi individuali si è sviluppato attraverso le seguenti azioni:</p> <ul style="list-style-type: none">• personalizzazione della scheda di rilevazione <i>fornita</i> dall'ANAC a supporto dell'azione di monitoraggio tenendo conto dell'evoluzione delle normativa e del ruolo di indirizzo del Dipartimento della Funzione pubblica;• trasmissione, con nota prot. n. 218128 del 22 giugno 2018, della scheda agli enti tenuti ad avvalersi dell'OIV regionale ed assegnazione del termine del 10.7.2018;• analisi delle risposte fornite dall'ARCEA al questionario;• esame incidentale, per quanto strettamente necessario in questa sede. del Piano della <i>performance</i> 2018/2020 e della relazione di monitoraggio approvata dall'OIV nella seduta del 20 marzo 2018;• relazione di sintesi a conclusione dell'azione di monitoraggio.
2 Esame degli atti di assegnazione degli obiettivi ai dirigenti	
2.1 Premessa	<p>Con la nota di trasmissione del questionario l'OIV ha anche richiesto la trasmissione degli atti e delle schede di assegnazione degli obiettivi individuali ai dirigenti per l'anno 2018 al fine di verificare, nell'ambito dei compiti di presidio del sistema:</p> <ol style="list-style-type: none">1. Modalità e tempistica di assegnazione;2. Utilizzo di indicatori e target per la misurazione3. Coerenza con il sistema di misurazione e valutazione vigente4. Verifica di massima e in prima approssimazione del rispetto del requisito di "tendere al miglioramento della qualità dei servizi e degli interventi. <p>Le verifiche di cui sopra sono state effettuate con una lettura congiunta delle schede di assegnazione delle risposte al questionario.</p>
2.2 Modalità e termini di assegnazione degli obiettivi	<p>Nel sistema adottato dall'Ente è prevista l'assegnazione entro il mese di febbraio. Dalla risposta al questionario n. 4 l'Amministrazione comunica che gli obiettivi sono stati assegnati nei termini. Dalle schede di assegnazione degli obiettivi individuali ai dirigenti:</p> <ul style="list-style-type: none">• si evince la data di assegnazione e quindi il rispetto del termine prescritto dal Sistema di misurazione e valutazione adottato dall'Ente;• gli obiettivi individuali sono stati rimodulati nel mese di giugno a seguito di una modifica alla struttura organizzativa;• la scheda risulta conforme allo schema previsto dal regolamento e risultano controfirmate per presa visione;• con riferimento ai comportamenti professionali e organizzativi vengono utilizzati gli indicatori riportati nel regolamento a titolo



ATERP Calabria - Relazione annuale di monitoraggio sull'assegnazione degli obiettivi individuali 2018

esemplificativo e comunque rischiano di non garantire una adeguata copertura della declaratoria di ciascun elemento dei dettaglio dei comportamenti.

In generale l'OIV sottolinea comunque quanto segue:

- risulta estremamente utile definire e condividere, in sede di colloquio individuale, le esigenze connesse al raggiungimento degli obiettivi, con il contestuale approfondimento delle criticità del contesto e la costruzione della piena consapevolezza sull'intero processo valutativo; per tali ragioni i colloqui di pre-assegnazione devono rappresentare una modalità ordinaria propedeutica all'assegnazione degli stessi che, d'altra parte, l'ente dichiara di seguire (come si evince dalla risposta al quesito n. 2);
- essendo gli obiettivi individuali funzionali a misurare e caratterizzare la prestazione individuale si suggerisce, per il futuro, di valutarne l'uso in modo differenziato e in relazione ai processi presidiati da ciascun dirigente;
- qualora i fattori valutativi di tipo *comportamentale* siano misurati attraverso indicatori, questi ultimi devono essere tali da garantire una adeguata copertura della declaratoria dell'elemento valutativo, anche con la finalità di consentire di orientare l'azione dei propri collaboratori nella direzione della rimozione delle criticità rilevate in passato;



ATERP Calabria - Relazione annuale di monitoraggio sull'assegnazione degli obiettivi individuali 2018

2.3	Obiettivi misurati tramite indicatori con indicazione del target e della fonte di acquisizione	<p>Dalle risposte al questionario risulta che tutti gli obiettivi sono misurati attraverso indicatori ed è individuata la fonte di rilevazione; ciò si evince anche dall'esame delle schede di assegnazione degli obiettivi.</p> <p>Per quanto riguarda gli obiettivi di performance organizzativa si rinvia alla relazione di monitoraggio di avvio ciclo approvata nella seduta dell'8 marzo 2018.</p>
2.4	Coerenza degli obiettivi con il sistema di misurazione e valutazione della performance	<p>La coerenza viene dichiarata ed è stata verificata sulle schede di assegnazione degli obiettivi individuali dei dirigenti.</p> <p>Tuttavia la risposta al quesito n. 3 non appare coerente con quanto risulta dall'esame delle schede, in quanto gli elementi di dettaglio sono tutti presenti con lo stesso peso previsto dal regolamento ma non risulta sia stata utilizzata la possibilità (parimenti offerta dal regolamento) di caratterizzare i comportamenti in relazione alle funzioni assegnate.</p>
2.5	Obiettivi funzionali al "miglioramento della qualità dei servizi e degli interventi" e carichi di lavoro	<p>Dalla risposta al quesito n. 9 risulta dichiarato che <i>"Gli obiettivi sono funzionali al miglioramento della qualità dei servizi e tengono conto, attraverso indicatori e target, delle diverse condizioni di contesto e delle criticità in precedenza riscontrate"</i>.</p>
3 Esiti del monitoraggio		
3.1	Grado di copertura dell'assegnazione degli obiettivi	<p>Dal questionario risulta che a tutto il personale sono stati assegnati obiettivi di performance organizzativa e individuale e ciò si evince, per i dirigenti, anche dall'esame sommario delle schede di assegnazione.</p> <p>Pur emergendo dalle risposte che per tutto il personale siano stati individuati specifici elementi valutativi nell'ambito del fattore valutativo "Competenze e comportamenti professionali e organizzativi", ciò non risulta dall'esame sommario delle schede di assegnazione degli obiettivi ai dirigenti, come già evidenziato nei precedenti paragrafi. Nessun rilievo, pertanto, può avere la risposta al quesito circa la pesatura che è quella prevista dal regolamento.</p>
3.2	Modalità di condivisione degli obiettivi	<p>L'Ente ha dichiarato che i momenti di condivisione degli obiettivi sono stati realizzati attraverso riunioni periodiche; si apprezza il fatto che detti momenti sono dedicati a tale scopo.</p> <p>In questa sede è opportuno segnalare che i momenti di condivisione degli obiettivi possono consistere in colloqui individuali ovvero incontri di gruppo, questi ultimi utili soprattutto quando viene scelto di orientare l'azione dei collaboratori anche attraverso obiettivi di gruppo, cos' come risulta per una parte del personale; si suggerisce di continuare ad utilizzare gli obiettivi di gruppo, circostanza che evidenzerebbe la costruzione di un'organizzazione in cui viene privilegiata la direzione comune degli sforzi gestionali</p>
3.3	Momenti di condivisione dei monitoraggi	<p>L'Ente ha dichiarato che i momenti di condivisione dei monitoraggi intermedi si sono realizzate attraverso "riunioni periodiche", mensili o settimanali e anche in coincidenza con le verifiche esterne cui l'ente viene sottoposto che in qualità di organismo pagatore. Anche in questi casi l'utilità di questi incontri è funzionale all'orientamento e alla verifica degli scostamenti per l'attivazione di idonee e tempestive azioni</p>

**ATERP Calabria - Relazione annuale di monitoraggio sull'assegnazione degli obiettivi individuali 2018**

intermedi al fine di riorientare l'azione dei collaboratori	correttive.
3.4 Monitoraggio infra-annuale	Dalla risposta al quesito n. 8 risulta l'effettuazione di un monitoraggio infra-annuale finalizzato alla eventuale rimodulazione degli obiettivi. In prospettiva di regolarizzazione del ciclo della performance, l'OIV sottolinea che la previsione di periodi di monitoraggio infrannuale deve avere una cadenza tale da consentire "l'adozione tempestiva di eventuali azioni correttive" ⁽³⁾ . Infatti sono proprio questi momenti di verifica che possono consentire di individuare le linee per il miglioramento dell'azione individuale anche attraverso, qualora gli obiettivi siano legati a processi di cambiamento organizzativo, l'utilizzo delle opportune leve in grado di reindirizzare l'azione. Per questa ragione è necessario che il monitoraggio sfoci in rapporti formalizzati sullo stato di attuazione degli obiettivi. Si prende atto che dalle schede di assegnazione degli obiettivi individuali risulta una rimodulazione conseguente ad una riorganizzazione.
3.5 Sistemi informativi e informatici	Dalla risposta ai quesiti nn. 5 e 10 risulta che l'Ente è dotato di un proprio sistema informatico a supporto del ciclo valutativo. Ciò rappresenta un aspetto positivo nell'ottica della stabilizzazione del sistema, anche in termini di tracciabilità e storicizzazione delle informazioni e dei dati, che l'OIV si riserva di monitorare nella sua evoluzione.
4 Sintesi delle criticità e conclusioni	
4.1 Sintesi delle criticità	Si prende atto di quanto riportato in risposta al quesito n. 10, laddove si rileva che l'Ente non è stato destinatario di specifici rilievi con la precedente relazione annuale di monitoraggio degli obiettivi individuali. Si suggeriscono interventi di progressivo miglioramento (da svilupparsi anche in più cicli, purchè sia reso evidente il trend di positivo cambiamento) che possono implementare positivamente il sistema della performance individuale. In particolare, si suggerisce di: <ul style="list-style-type: none">- garantire un adeguato monitoraggio infra-annuale degli obiettivi con redazione di rapporto di monitoraggio (da pubblicare come previsto dall'art. 10 del d.lgs. 33/2013)- rafforzare la cultura della formalizzazione del colloquio individuale, sia in fase di assegnazione degli obiettivi che in fase di valutazione individuale. L'OIV svilupperà le azioni di monitoraggio future anche tenendo conto delle segnalazioni e delle indicazioni fornite con la presente relazione.
4.2 Conclusioni	In conclusione, l'O.I.V. – tenuto conto degli esiti del questionario compilato dall'ARCEA – apprezza lo sforzo dell'Ente per migliorare e rafforzare i presidi valutativi e il livello di sempre maggiore di attenzione che ha portato l'Ente ad aggiornare tempestivamente il sistema di misurazione e valutazione della performance alle modifiche intervenute con i decreti attuativi della legge n. 124/2015, e si esprime affinché venga esaminato il presente documento laddove sono presenti spunti e suggerimenti per un continuo miglioramento del complessivo sistema valutativo in funzione di un recupero di produttività e di efficienza.

3 (3) Cfr. Delibera CIVIT 89/2010.



Dott. Angelo Maria Savazzi Presidente _____

Avv. Domenico Gaglioti Componente _____

Dott. Pasqualino Saragò Componente _____



5 Allegato 1 - Questionario compilato dall'Ente

Di seguito vengono riportate le risposte fornite dall'ARCEA.

Organismo Indipendente di Valutazione – Monitoraggio obiettivi individuali - Scheda di rilevazione – Ente ARCEA			
1. A quali categorie di personale sono assegnati gli obiettivi di performance organizzativa?			
	A) Numero di unità di personale in servizio (valore assoluto)	B) Numero unità di personale cui sono stati assegnati formalmente obiettivi di performance organizzativa (valore assoluto)	Note
Dirigenti	2 + DIRETTORE	2 + DIRETTORE	
Personale non dirigente	47	47	
2. A quali categorie di personale sono assegnati gli obiettivi individuali?			
	A) Personale a cui sono stati formalmente assegnati obiettivi individuali (valore assoluto)	B) Personale per il quale gli obiettivi individuali formalmente assegnati (se più di uno) sono stati pesati (valore assoluto)	C) Quota di personale con assegnazione preceduta da colloquio con valutatore
Dirigenti	2 + DIRETTORE	<input checked="" type="checkbox"/> 100% <input type="checkbox"/> 50%- 99% <input type="checkbox"/> 1%- 49% <input type="checkbox"/> 0	<input checked="" type="checkbox"/> 100% <input type="checkbox"/> 50%- 99% <input type="checkbox"/> 1%- 49% <input type="checkbox"/> 0
Personale non dirigente	47	<input checked="" type="checkbox"/> 100% <input type="checkbox"/> 50%- 99% <input type="checkbox"/> 1%- 49%	<input type="checkbox"/> 100% <input type="checkbox"/> 50%- 99% <input checked="" type="checkbox"/> 1%- 49%



		<input type="checkbox"/> 0	<input type="checkbox"/> 0
3. Per quali categorie di personale sono stati individuati specifici elementi valutativi nell'ambito del fattore valutativo " Competenze e comportamenti professionali e organizzativi "?			
	A) Numero di unità di personale relativamente ai quali sono stati individuati elementi valutativi specifici (valore assoluto)	B) Numero di unità di personale relativamente ai quali gli elementi valutativi sono stati pesati (valore assoluto)	
Dirigenti	2 + DIRETTORE	2 + DIRETTORE	
Personale non dirigente	47	47	
4. Il processo di assegnazione degli obiettivi di performance (organizzativa e individuale) e comportamentali è avvenuta tempestivamente e comunque entro il mese di febbraio ?			
	SI	NO	(se "NO", indicare le motivazioni)
Dirigenti	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Personale non dirigente titolare di posizione organizzativa	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	Non è presente personale con tale qualifica
Personale non dirigente categoria D	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Personale non dirigente categoria C-B-A	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
5. Per la compilazione delle schede di assegnazione degli obiettivi individuali è stato utilizzato il sistema informatico PERSEO?			
	SI	NO	(se "NO" indicare le motivazioni)
Dirigenti di Settore	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	L'Agenzia utilizza il software "Per Arcea", che in ogni caso permette di assegnare gli obiettivi individuali e di storicizzare su una banca dati centralizzata i dati relativi alle schede di ogni singola annualità.
Personale non dirigente	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	L'Agenzia utilizza il software "Per Arcea"
6. Indicare i momenti di condivisione degli obiettivi di performance, organizzativa e individuale , e dei comportamenti professionali attesi , diversi dai colloqui			
Dirigenti	Gli obiettivi di performance sono stati condivisi dal Direttore con i dirigenti durante le periodiche riunioni di programmazione e indirizzo nonché in sede di elaborazione del Piano della performance dell'ente. Tali momenti di condivisione sono stati "dedicati" e distinti dagli incontri informali che quotidianamente avvengono tra valutatore e valutato. Trasmissione di note protocollate con le quali sono state inviate le schede contenenti gli obiettivi.		



Personale non dirigente	Riunioni periodiche tematiche tra il personale assegnato alla funzione e del personale all'atto della comunicazione degli obiettivi. Anche questi sono momenti "dedicati".			
7. Indicare i momenti di condivisione dei monitoraggi intermedi previsti al fine di riorientare l'azione dei collaboratori				
Dirigenti	Il monitoraggio rispetto alla struttura manageriale dell'ente (costituita dai dirigenti) è divenuto un fenomeno costante e continuo ed avviene attraverso colloqui settimanali e/o mensili. E' necessario anche considerare che gli obiettivi sono direttamente riconnessi alla <i>mission</i> istituzionale dell'ARCEA ed al riconoscimento dell'Agenzia quale Organismo Pagatore, che è oggetto di molteplici Audit da parte dell'Organismo di Certificazione, dei Servizi della Commissione Europea e del MIPAAF. Al termine di ogni verifica esterna è effettuata una ulteriore sessione di monitoraggio durante la quale è rivisto, anche alla luce delle considerazioni dei revisori, di concerto con tutto il personale interessato, il grado di raggiungimento degli obiettivi e sono preparati formali "Piani di Azioni" finalizzati a risolvere le criticità emerse.			
Personale non dirigente	Il monitoraggio è continuo e avviene attraverso colloqui settimanali e/o mensili con il personale coinvolto. E' necessario anche considerare che gli obiettivi sono direttamente riconnessi alla <i>mission</i> istituzionale dell'ARCEA ed al riconoscimento dell'Agenzia quale Organismo Pagatore, che è oggetto di molteplici Audit da parte dell'Organismo di Certificazione, dei Servizi della Commissione Europea e del MIPAAF. Al termine di ogni verifica esterna è effettuata una ulteriore sessione di monitoraggio durante la quale è rivisto anche alla luce delle considerazioni dei revisori, di concerto con tutto il personale interessato, il grado di raggiungimento degli obiettivi e sono preparati formali "Piani di Azioni" finalizzati a risolvere le criticità emerse ed a orientare l'azione di tutti i soggetti coinvolti.			
8. Gli Obiettivi individuali e il monitoraggio sono in linea con le norme di principio del d.lgs. 150/2009?				
	Gli obiettivi assegnati sono misurati attraverso indicatori	Per gli indicatori è indicato il target e la fonte di acquisizione dei dati di monitoraggio	E' prevista l'effettuazione di un monitoraggio infra-annuale con conseguente rimodulazione degli obiettivi	Sono previsti obiettivi assegnati a gruppi di lavoro (obiettivi comuni)
Dirigenti	<input checked="" type="checkbox"/> 100% <input type="checkbox"/> 50%- 99% <input type="checkbox"/> 1%- 49% <input type="checkbox"/> 0	<input checked="" type="checkbox"/> 100% <input type="checkbox"/> 50%- 99% <input type="checkbox"/> 1%- 49% <input type="checkbox"/> 0	<input checked="" type="checkbox"/> 100% <input type="checkbox"/> 50%- 99% <input type="checkbox"/> 1%- 49% <input type="checkbox"/> 0	<input checked="" type="checkbox"/> 100% <input type="checkbox"/> 50%- 99% <input type="checkbox"/> 1%- 49% <input type="checkbox"/> 0
Personale non dirigente	<input checked="" type="checkbox"/> 100% <input type="checkbox"/> 50%- 99% <input type="checkbox"/> 1%- 49%	<input type="checkbox"/> 100% <input type="checkbox"/> 50%- 99% <input type="checkbox"/> 1%- 49%	<input checked="" type="checkbox"/> 100% <input type="checkbox"/> 50%- 99% <input type="checkbox"/> 1%- 49%	<input type="checkbox"/> 100% <input type="checkbox"/> 50%- 99% <input checked="" type="checkbox"/> 1%- 49%



	<input type="checkbox"/> 0	<input checked="" type="checkbox"/> 0	<input type="checkbox"/> 0	<input type="checkbox"/> 0
9. Gli obiettivi assegnati sono funzionali al “miglioramento della qualità dei servizi e degli interventi” come previsto dall’art.5 del d.lgs. 150/2009 e sono misurati attraverso indicatori e target, tenendo conto delle condizioni di contesto?				
	SI	NO	Motivazioni	
Dirigenti	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Gli obiettivi sono funzionali al miglioramento della qualità dei servizi e tengono conto, attraverso indicatori e target, delle diverse condizioni di contesto e delle criticità in precedenza riscontrate	
Personale non dirigente	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Gli obiettivi sono funzionali al miglioramento della qualità dei servizi e tengono conto, attraverso indicatori e target, delle diverse condizioni di contesto e delle criticità in precedenza riscontrate	
10. Per i soli enti rispetto ai quali l’OIV ha redatto, nell’anno 2017, la “Relazione finale di monitoraggio degli obiettivi individuali 2017”: quali iniziative sono state adottate per affrontare le criticità segnalate dall’OIV con la Relazione finale di monitoraggio degli obiettivi individuali 2017 disponibili nella sezione “Amministrazione trasparente” → OIV → Relazioni → 2017 (indicare “non applicabile”, specificandone le ragioni, se non vi è stata una relazione ovvero se non vi sono stati rilievi).				
Rilievo			Note dell’Ente	
<p>Nella “Relazione finale di monitoraggio degli obiettivi individuali 2017”, approvata in data 05.5.2017, l’OIV non ha segnalato criticità. Nel corso dello stesso anno, però, l’OIV ha inoltrato indicazioni metodologiche in merito soprattutto alla corretta applicazione delle novità introdotte Dlgs num. 74 del 2017, che l’Agenzia ha inteso recepire, modificando il Sistema di Misurazione e Valutazione delle Performance, approvato con Decreto num. 42 del 22/02/2018 in seguito all’ottenimento del parere positivo da parte dell’Organismo Indipendente di Valutazione. La gestione del ciclo delle performance per l’anno 2018 ha seguito quanto descritto nel predetto documento, consultabile nel Portale della Trasparenza dell’Amministrazione al seguente indirizzo: http://trasparenza.arcea.it/sezione.aspx?livello1=06_&livello2=01_Sistema%20di%20misurazione%20e%20valutazione%20della%20Performance</p>				