



Regione Calabria

ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE (OIV)

Cittadella Regionale - 88100 Catanzaro

Relazione sull'assegnazione degli obiettivi individuali 2019

ARCEA (Agenzia regionale per le erogazione in agricoltura)

approvata il 21.06.2019

L'OIV (firmato digitalmente)

Dott. Angelo M. Savazzi- Dott. Domenico Gaglioti - Dott. Pasqualino Saragò



Sommario

1	Inquadramento generale	3
1.1	Scopo e riferimenti normativi e metodologici del monitoraggio	3
1.2	Ambiti del monitoraggio	3
1.3	Fasi del monitoraggio.....	3
2	Analisi dell’assegnazione degli obiettivi ai dirigenti.....	3
2.1	Modalità e tempi di assegnazione degli obiettivi	3
2.2	Misurazione degli obiettivi (indicatori, target, fonte di acquisizione)	4
2.3	Coerenza degli obiettivi con il sistema di misurazione e valutazione della performance.....	4
2.4	Funzionalità degli obiettivi al “miglioramento della qualità dei servizi e degli interventi” e carichi di lavoro.....	4
2.5	Grado di copertura dell’assegnazione degli obiettivi.....	4
2.6	Modalità di condivisione preventiva degli obiettivi.....	4
2.7	Monitoraggio infra-annuale e condivisione	4
2.8	Sistemi informativi e informatici	5
2.9	Risoluzione di criticità precedentemente evidenziate	5
3	Conclusioni.....	5
3.1	Conclusioni	5
3.2	Criticità.....	5
3.3	Suggerimenti	5
	Allegato 1 – Questionario compilato dall’Ente	6



1 Inquadramento generale	
1.1 Scopo e riferimenti normativi e metodologici del monitoraggio	<p>Il monitoraggio degli obiettivi individuali è finalizzato a verificare la “ fase di assegnazione degli obiettivi effettuata nel ciclo in corso”, a valutare “lo svolgimento del processo, l’adeguatezza delle modalità di assegnazione degli obiettivi e la coerenza con le disposizioni del Sistema” (ex CIVIT, delibera 23/2013) e fungere da supporto metodologico e operativo per i cicli a venire. Inoltre, 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 si rammenta che l’assegnazione degli obiettivi individuali al personale è condizione inderogabile per accedere al trattamento economico legato alla produttività collettiva e individuale.</p> <p>Il presente monitoraggio si fonda sull’artt. 3, commi 2 e 4 e sull’art. 14, comma 4, lettere a) e d) del d.lgs. n.150/2009; dal punto di vista metodologico, si fonda sulle linee guida 1, 2, e 3 del Dipartimento della Funzione Pubblica.</p>
1.2 Ambiti del monitoraggio	<p>Nel presente monitoraggio vengono esaminati i seguenti ambiti:</p> <ul style="list-style-type: none">• grado di copertura dell’assegnazione degli obiettivi;• modalità di assegnazione degli obiettivi e relativa tempistica;• coerenza degli obiettivi con i principi del d.lgs. 150/2009 e del SMVP vigente (misurazioni, target, finalizzazione al miglioramento, ecc.);• modalità di condivisione degli obiettivi;• esame dei rilievi riportati nel monitoraggio annuale 2018 e delle iniziative intraprese dall’Ente;
1.3 Fasi del monitoraggio	<p>Il presente monitoraggio è articolato nei seguenti passaggi:</p> <ul style="list-style-type: none">• trasmissione di format di questionario all’amministrazione ed assegnazione del termine del 20.5.2019 per il riscontro (nota n. 168627 del 30.4.2019);• analisi del questionario pervenuto e della documentazione trasmessa dall’amministrazione (schede di assegnazione degli obiettivi) con nota n. 2579 del 20.5.2019;• esame incidentale del Piano della performance (per quanto strettamente necessario, essendo questo oggetto di apposita relazione di monitoraggio sull’avvio del ciclo della performance);• esame del vigente sistema di misurazione e valutazione relativamente alla disciplina concernente l’assegnazione degli obiettivi individuali;• relazione di sintesi a conclusione dell’azione di monitoraggio.
2 Analisi dell’assegnazione degli obiettivi ai dirigenti	
2.1 Modalità e tempi di assegnazione degli obiettivi	<p>Nel SMVP è prevista l’assegnazione entro il mese di febbraio. Dalla risposta 4 risulta che l’Amministrazione vi ha provveduto nei termini. Dalle schede di assegnazione degli obiettivi individuali ai dirigenti la data è del 26.2.2019; la tempistica di assegnazione è in linea con le previsioni di legge.</p> <p>In ordine alle modalità di assegnazione (colloquio/controfirma), dal questionario emerge che per la totalità del personale dirigenziale l’assegnazione degli obiettivi è stata preceduta dal colloquio con il valutatore, mentre per il personale non dirigenziale è stata inferiore al 50% (risposta 2); inoltre, vi sono stati momenti di condivisione mediante riunioni periodiche, in sede di programmazione (risposta 6), dedicate (sia per i dirigenti che il personale non dirigenziale). Le schede dirigenziali esaminate non sono controfirmate ma trasmesse formalmente e recano una parte discorsiva. L’OIV ribadisce che il colloquio non è una mera formalità ma serve ad individuare le esigenze specifiche connesse al raggiungimento degli obiettivi, le criticità di contesto, anche individuali, e calibrare i fattori più adeguati allo specifico collaboratore e alle prestazioni che ci si attende dallo stesso; le schede di assegnazione degli obiettivi devono essere controfirmate e nella medesima scheda dare atto della data di effettuazione del colloquio individuale, se effettuato.</p>



<p>2.2 Misurazione degli obiettivi (indicatori, target, fonte di acquisizione)</p>	<p>Dalla risposta 8 risulta che per gli indicatori del personale non dirigenziale non sono indicati target e fonte di acquisizione dei dati. Non si comprendono le ragioni che per tale determinazione (che finirebbe per escludere la misurabilità degli obiettivi non dotati di indicatori o target ed è comunque difforme con quanto correttamente avvenuto per i dirigenti). Le schede relative ai dirigenti contengono invece obiettivi con relativi misuratori.</p> <p>Tutto ciò non è in linea con le indicazioni dell'OIV secondo le quali gli obiettivi di performance, per poter essere qualificati tali, devono essere misurati attraverso indicatori accompagnati da target e fonte di acquisizione dei dati; quest'ultima deve essere tale da garantire certezza, stabilità e riproducibilità delle rilevazioni.</p> <p>Gli obiettivi di gruppo, che come si evince della risposta al quesito n. 8 sono stati largamente utilizzati, rappresentano un utilizzo corretto degli obiettivi individuali in quei contesti in cui più persone sono preposte al presidio dei medesimi processi e costituisce una di semplificazione del processo di assegnazione degli obiettivi individuali</p>
<p>2.3 Coerenza degli obiettivi con il sistema di misurazione e valutazione della performance</p>	<p>Dall'esame delle schede dei dirigenti si evidenzia che esse riprendono le declaratorie del SMVP aziendale, come del resto specificato nella nota. Nulla da dire da parte dell'OIV a tal proposito.</p>
<p>2.4 Funzionalità degli obiettivi al "miglioramento della qualità dei servizi e degli interventi" e carichi di lavoro</p>	<p>Nella risposta 9 si indica 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> <p>Per quanto riguarda gli obiettivi di performance organizzativa si rimanda alla relazione di monitoraggio di avvio ciclo; per gli obiettivi ulteriori riportati nelle schede si suggerisce una integrazione in grado di spiegare sinteticamente le ragioni delle scelte effettuate al fine di comprendere meglio il rispetto dei requisiti tipici degli obiettivi di performance.</p>
<p>2.5 Grado di copertura dell'assegnazione degli obiettivi</p>	<p>Dalla risposta 1 al questionario risulta la copertura totale dell'assegnazione degli obiettivi sia al personale dirigenziale che non dirigenziale. Nel questionario si fa riferimento al Commissario: si ricorda che l'assegnazione degli obiettivi ai direttori generali (apicali) è di pertinenza della Giunta regionale ed è contenuta nel piano della performance regionale.</p> <p>Dalla risposta 2 risulta l'assegnazione degli obiettivi individuali a tutti i dirigenti, con relativa pesatura, e al personale non dirigenziale. Le schede trasmesse per il personale dirigenziale conferma quanto affermato.</p>
<p>2.6 Modalità di condivisione preventiva degli obiettivi</p>	<p>I momenti di condivisione possono consistere in colloqui individuali ovvero di gruppi (questi ultimi soprattutto per gli obiettivi di gruppo e comunque in una logica di scelta direzionale condivisa); si suggerisce lo svolgimento di momenti "dedicati" agli obiettivi (al di là dei quotidiani contatti tra valutatore e valutato) la raccolta delle firme dei partecipanti e, se possibile, la predisposizione di un sintetico verbale. Non rileva il numero dei momenti di condivisione ma la qualità e l'effettiva utilità.</p> <p>L'Ente ha dichiarato (risposta 6) che 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. Anche per il personale non dirigenziale vi sono stati colloqui dedicati. L'OIV rileva che, ove ciò sia effettivamente avvenuto nei termini descritti, rappresenta una buona prassi.</p>
<p>2.7 Monitoraggio infra-annuale e condivisione</p>	<p>Con il monitoraggio infrannuale viene verificato il grado di attuazione degli obiettivi e, ove occorra, individuate le opportune azioni correttive ancora in corso d'opera; le sue conclusioni dovrebbero sfociare in appositi <i>report</i>, rilevanti sia all'interno (tra i collaboratori) sia all'esterno (rispetto ai cittadini).</p>



	L'Ente ha dichiarato (risposta 7) che il monitoraggio rispetto alla struttura manageriale dell'ente (costituita dai dirigenti) è costante ed avviene attraverso colloqui (di cadenza settimanale/mensile. Viene precisato che gli obiettivi sono direttamente connessi alla <i>mission</i> istituzionale dell'Ente, la quale a sua volta viene verificata con opportune sessioni di monitoraggio da parte degli organismi ministeriali e comunitari. Si da conto della pubblicazione di report indipendenti semestrali sul sito internet istituzionale. Tutto ciò costituisce una buona prassi nel senso di un miglioramento in accoglimento dei suggerimenti dell'OIV contenuti nella relazione di monitoraggio 2018.
2.8 Sistemi informativi e informatici	La stabilizzazione del sistema anche in termini di tracciabilità e storicizzazione delle informazioni e dei dati postula la dotazione di opportuni sistemi informativo-informatici, dedicati al ciclo di gestione della <i>performance</i> ed al processo di assegnazione individuale degli obiettivi in tutte le sue fasi (elaborazione del Piano, assegnazione obiettivi individuali, monitoraggio infra-annuale, valutazione della performance organizzativa, valutazione della <i>performance</i> individuale, relazione sulla <i>performance</i>). A fronte di ciò l'amministrazione dichiara (quesito n. 5) di non utilizzare 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.
2.9 Risoluzione di criticità precedentemente evidenziate	Nella risposta 10 l'ente precisa che la relazione 2018 aveva avuto esito positivo; inoltre sono stati affrontate le questioni che l'OIV suggeriva in ottica di progressivo miglioramento della situazione.
3 Conclusioni	
3.1 Conclusioni	Per quanto sopra l'O.I.V. apprezza il <i>trend</i> del management aziendale, che conclude ad un esito positivo del presente monitoraggio, <u>con l'eccezione</u> della criticità relativa all'assenza di indicatori per gli obiettivi del personale non dirigenziale (target e fonte di acquisizione dei dati) (punto 2.2) e il suggerimento in ordine alle motivazioni delle scelte degli obiettivi individuali
3.2 Criticità	Dall'analisi emergono alcune criticità evidenziate nel paragrafo 2.3, che devono essere affrontate e risolte, e altre che devono essere affrontate con la necessaria gradualità (cfr. paragrafo 2.8).
3.3 Suggerimenti	L'OIV svilupperà le azioni di monitoraggio future anche tenendo conto delle segnalazioni e delle indicazioni fornite con la presente relazione.



Allegato 1 - Questionario compilato dall'Ente

Di seguito vengono riportate le risposte fornite dall'ATERP regionale.

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 + 1 Commissario Straordinario	2 + 1 Commissario Straordinario	
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 + 1 Commissario Straordinario	<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	0 (sono stati utilizzati gli elementi valutativi standard previsti dalle schede riportate nel Regolamento per la Misurazione e Valutazione delle Performance)	0 (sono stati utilizzati i pesi standard previsti dalle schede riportate nel Regolamento per la Misurazione e Valutazione delle Performance)	
Personale non dirigente	0 (sono stati utilizzati gli elementi valutativi standard previsti dalle schede riportate nel Regolamento per la Misurazione e Valutazione delle Performance)	0 (sono stati utilizzati i pesi standard previsti dalle schede riportate nel Regolamento per la Misurazione e Valutazione delle Performance)	
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 checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
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. Le attività di monitoraggio intermedio conducono sempre all'inserimento dei valori rilevati all'interno del software PerArcea, che consente anche di tenere traccia dell'andamento degli indicatori nel tempo, e due volte all'anno (al 30/06 ed al 31/12) in report indipendenti pubblicati nella sezione "Amministrazione Trasparente" sul sito istituzionale dell'ARCEA.		
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. Le attività di monitoraggio intermedio conducono sempre all'inserimento dei valori rilevato all'interno del software PerArcea, che consente anche di tenere traccia dell'andamento degli indicatori nel tempo, e due volte all'anno (al 30/06 ed al 31/12) in report indipendenti pubblicati nella sezione "Amministrazione Trasparente" sul sito istituzionale dell'ARCEA.		
8. Gli Obiettivi individuali e il monitoraggio sono in linea con le norme di principio del d.lgs. 150/2009?			
	Gli obiettivi	Per gli indicatori	è prevista Sono previsti obiettivi assegnati a gruppi di lavoro (obiettivi comuni)



	assegnati sono misurati attraverso indicatori	indicato il target e la fonte di acquisizione dei dati di monitoraggio	l'effettuazione di un monitoraggio annuale conseguente rimodulazione degli obiettivi	di un infra-con con
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"/> 0	<input type="checkbox"/> 100% <input type="checkbox"/> 50%- 99% <input type="checkbox"/> 1%- 49% <input checked="" type="checkbox"/> 0	<input checked="" type="checkbox"/> 100% <input type="checkbox"/> 50%- 99% <input type="checkbox"/> 1%- 49% <input type="checkbox"/> 0	<input type="checkbox"/> 100% <input type="checkbox"/> 50%- 99% <input checked="" type="checkbox"/> 1%- 49% <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 2018, la "Relazione finale di monitoraggio degli obiettivi individuali 2018": quali iniziative sono state adottate per affrontare le criticità segnalate dall'OIV con la Relazione finale di monitoraggio degli obiettivi individuali 2018 disponibili nella sezione "Amministrazione trasparente" → OIV → Relazioni → 2018 (indicare "non applicabile", specificandone le ragioni, se non vi è stata una relazione ovvero se non vi sono stati rilievi).				
Rilievo			Note dell'Ente	



Nella “*Relazione finale di monitoraggio degli obiettivi individuali 2018*”, approvata in data 08.08.2018, l’OIV non ha segnalato criticità. Sono stati suggeriti interventi di progressivo miglioramento (da svilupparsi anche in più cicli, purché sia reso evidente il trend di positivo cambiamento) che possono implementare positivamente il sistema della performance individuale, rispetto ai quali l’ARCEA ha intrapreso le seguenti determinazioni:

Suggerimento	Recepimento
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)	<p>Tutti gli indicatori riconducibili ad obiettivi di performance organizzativa dell’ARCEA (sia strategici che operativi) sono associati a target semestrali e comunque soggetti ad una verifica costante nel corso dell’anno che si concretizza nell’inserimento dei dati derivanti dalle misurazioni intermedie nel software PerArcea, che permette anche di memorizzare e consultare i dati storici e parziali di ogni indicatore.</p> <p>In seguito alla misurazione del 30 Giugno è prodotto un report, pubblicato nella sezione Amministrazione Trasparenza, in cui sono esplicitate le criticità riscontrate e per ogni indicatore è indicata l’eventuale azione correttiva che si intende adottare.</p> <p>Un ulteriore report è prodotto al 31 Dicembre con le misurazioni “provvisorie” degli indicatori, che forniscono una base di partenza, insieme a quelle del 30 Giugno, ai fini della redazione del nuovo Piano delle Performance, soprattutto in riferimento alla determinazione dei target, dei valori iniziali e delle eventuali attività di rivisitazione degli obiettivi.</p> <p>Si precisa, inoltre, che nella Sezione “Amministrazione Trasparente” è stata aggiunta una sottosezione ulteriore rispetto a quelle previste dal dlgs 33/2013, denominata “Report Semestrali” (raggiungibile al seguente indirizzo: http://trasparenza.arcea.it/sezione.aspx?livello1=06_&livello2=7_Report%20Semestrali), dedicata alla formalizzazione ed alla pubblicità del Monitoraggio Intermedio degli obiettivi, con il fine di esplicitare in maniera ancora più evidente l’attenzione dell’Agenzia, anche nei sensi di una opportuna comunicazione agli <i>stakeholders</i>, verso questa tematica.</p>
Rafforzare la cultura della formalizzazione del colloquio individuale, sia in fase di assegnazione degli obiettivi che in fase di valutazione individuale	<p>In generale, il personale dell’Agenzia, dovendo rispondere a stringenti regole di derivazione principalmente comunitaria, che implicano la necessità di produrre, nel corso delle diverse sessioni di Audit e verifica condotte da soggetti istituzionali diversi, “evidenze documentali” delle azioni poste in essere, è già fisiologicamente predisposto verso la cultura della formalizzazione. Nel caso di specie, già da diversi anni, in recepimento di pregressi suggerimenti dell’OIV, il Direttore nell’anticipare una bozza di schede ai Dirigenti richiede formalmente di voler fissare un incontro finalizzato allo svolgimento del colloquio preliminare. A partire dal presente ciclo delle performance, si procederà in maniera analoga anche per la fase di valutazione individuale.</p>

Si precisa, infine, che in recepimento di taluni suggerimenti formulati dall’OIV, il Sistema di Misurazione e Valutazione delle Performance dell’Agenzia, già modificato con Decreto num. 42 del 22/02/2018 in ossequio a quanto disposto Dlgs num. 74 del 2017 ed in linea con le linee guida fornite dallo stesso Organismo Indipendente di Valutazione, è stato ulteriormente rivisitato ed inoltrato all’OIV in bozza per il parere di competenza.