



Regione Calabria

ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE (OIV)

Cittadella Regionale – 88100 Catanzaro

[pec: oiv@pec.regione.calabria.it]

**VALIDAZIONE
DELLA
RELAZIONE SULLA PERFORMANCE 2017**
*-Agenzia Regione Calabria Erogazioni in Agricoltura -
ARCEA*

Relazione finale

(approvata in data 28 marzo 2019 come da firma digitale)

Firmata digitalmente



Sommario

1. Premessa	3
2. Ambito, principi e parametri del processo di validazione	3
3. Fasi del processo di validazione.....	4
4. Esiti del processo di validazione	5
4.1 Considerazioni generali	5
4.2 Esiti del processo di validazione	6
4.3 Esito dell'esame, suggerimenti e prescrizioni per il futuro	7
5. Osservazioni e adempimenti finali	7
Allegato 1 – Sintesi della griglia di validazione	9



1. Premessa

La presente relazione e relativa griglia allegata, parte integrante del documento di validazione della relazione sulla *performance* 2017, sintetizza le fasi in cui si è articolato il processo di validazione e ne espone gli esiti.

L'attività di validazione avviene sul testo approvato dal Direttore Generale l'Agenzia con decreto n. 62 del 4.3.2019 e trasmesso all'OIV con pec 4.03.2019 (acquisita in data 5.3.2019 con prot. n. 92110); si è tenuto conto, altresì dell'attestazione prevista dal documento metodologico, firmata dal direttore dell'Agenzia (prot. n. 118348 del 21.3.2019) e trasmessa all'OIV con pec del 21.3.2019.

Il processo di validazione è stato avviato nella seduta del 16.1.2018 sulla versione in *drafting*, trasmessa per un esame preliminare, e si è sviluppato in complessive 4 sedute, inclusa la seduta odierna e incluso l'incontro interlocutorio svolto con dirigenti e funzionari dell'Ente

L'attività espletate dall'OIV sono riportate in n. 2 carte di lavoro depositate agli atti, oltre che nei verbali dell'OIV regolarmente pubblicati sul sito internet istituzionale.

Preliminarmente, si rileva che nella seduta del 13.1.2017 (con aggiornamento nella seduta del 27.1.2017) l'OIV ha definito l'impianto metodologico per la validazione della Relazione sulla *performance*, anche alla luce delle pregresse esperienze di validazione e mediante confronto con esperienze maturate in differenti contesti. Il documento metodologico, che costituisce parte integrante e sostanziale della presente relazione, individua le fonti normative e metodologiche e definisce il perimetro del processo di validazione con riferimento agli ambiti, ai principi ed ai parametri.

L'OIV ha ritenuto necessario procedere alla convocazione delle strutture preposte alla elaborazione della Relazione per alcuni chiarimenti (incontro svolto il 31.1.2019), riscontrando un ampio e positivo *feedback*. Per il resto ha ritenuto sufficiente l'attestazione richiesta e rilasciata dall'Agenzia, in adempimento di quanto previsto dal punto 3 del documento metodologico.

2. Ambito, principi e parametri del processo di validazione

Per quanto riguarda gli ambiti, i principi e i parametri osservati dall'OIV nell'esaminare la relazione ed esprimere il giudizio di validazione, si rinvia all'apposito documento metodologico approvato il 13.1.2017 e contestualmente pubblicato sul portale regionale della Regione Calabria (emendato quindi da refusi ed errori materiali), da applicare anche agli enti sub-regionali tenuti ad avvalersi di questo OIV, come testualmente specificato nello stesso documento.

A seguito dell'esame della Relazione, i cui esiti sono riportati nelle carte di lavoro agli atti dell'OIV, è stata compilata la griglia riportata in sintesi nell'allegato 2 del documento metodologico. L'esito complessivo riporta un punteggio pari a **84,50/100**, superiore alla soglia minima (60/100) necessaria per una validazione positiva della relazione. Alla luce delle criticità rilevate e del punteggio complessivo l'OIV ha stabilito di **VALIDARE** la relazione sulla *performance* 2017 dell'ARCEA, offrendo contestualmente dei suggerimenti migliorativi. La griglia compilata è parte integrante del presente documento.



3. Fasi del processo di validazione

Dal punto di vista operativo, l'OIV ha ritenuto di procedere, nel rispetto della Delibera CIVIT/ANAC n. 6/2012, come segue:

- 1) definizione dei parametri, dei limiti e dell'oggetto dell'attività di validazione, alla luce dei criteri metodologici indicati dalla CIVIT/ANAC e riportati in apposito documento approvato nella versione finale nella seduta del 27.1.2017, parte integrante della presente relazione, citato nel paragrafo 2 e applicabile al caso specifico;
- 2) esame della relazione sulla *performance* per l'anno 2017, in premessa meglio emarginata e dell'integrazione;
- 3) esame del Piano della performance 2017-2019 approvato con decreto del Direttore dell'ARCEA n. 15 del 31.1.2017;
- 4) esame della relazione di monitoraggio di avvio ciclo 2017 sul piano da ultimo emarginato, approvata nella seduta del 10.3.2017;
- 5) esame, per quanto di rilievo, del regolamento sulla misurazione e valutazione del personale, approvato con decreto n. 8/2015 e aggiornato con decreto n. 42 del 22.2.2018;
- 6) valutazione della relazione di cui sopra rispetto ai parametri della Delibera CIVIT/ANAC n. 6/2012, sopra menzionata, i cui esiti sono condensati in apposite carte di lavoro come segue:
 - a. nella carta di lavoro 1 l'OIV si è occupato di prendere atto della trasmissione della versione in *drafting* della Relazione sulla performance, di organizzare e programmare operativamente le attività, e avviare la disamina collegiale della relazione; l'OIV ha, altresì, esaminato la struttura e il contenuto della Relazione anche con riferimento a quanto previsto dalla Delibera CIVIT n. 5/2012 ed ha proceduto ad un esame preliminare in ordine alla corrispondenza tra obiettivi ed indicatori contenuti nel Piano della *performance* ed analoghi dati contenuti nella relazione; sono risultati degli aspetti, in ordine alla consuntivazione degli obiettivi, da approfondire congiuntamente alle strutture dell'Agenzia (incontro avvenuto il 31.1.2019);
 - b. nella carta di lavoro 2 si è proceduto all'esame formale della relazione per come formalmente approvata rispetto alla versione in *drafting*, si è dato conto delle determinazioni assunte dall'Ente rispetto ai rilievi e alle richieste di chiarimenti formulati dall'OIV nel corso dell'incontro;
- 7) compilazione della griglia di validazione (come da allegati 1 e 2 del documento metodologico);
- 8) formulazione di un giudizio finale in applicazione del documento metodologico approvato dall'OIV e citato al punto 1.

Ciò premesso, l'OIV ha, quindi, ritenuto di dover individuare i punti necessari che la relazione deve rispettare al fine di pervenire ad un positivo giudizio di validazione.

Nel caso di specie, l'OIV prende in considerazione, per quanto di interesse in questa sede, l'art. 10, comma 1 del d. lgs. n. 150/2009 (così come modificato dal Dlgs 74/2017), il quale prescrive che: *“Al fine di assicurare la qualità, comprensibilità ed attendibilità dei documenti di rappresentazione della performance, le amministrazioni pubbliche (...) redigono annualmente: (...) un documento (...) denominato: « Relazione annuale sulla performance, che è approvata dall'organo di indirizzo politicoamministrativo e validata dall'Organismo di valutazione ai sensi dell'articolo 14 e che evidenzia, a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto*



ai singoli obiettivi e indicatori programmati e alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti, e il bilancio di genere realizzato” . A sua volta, il Piano “di cui alla lettera a)” del medesimo comma (ossia il piano della performance) “individua gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi di cui all’articolo 5, comma 01, lettera b), e definisce, con riferimento agli obiettivi finali e intermedi e alle risorse, gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance dell’amministrazione, nonché gli obiettivi assegnati al personale dirigenziale ed i relativi indicatori”.

Da quanto sopra esposto, in assenza di una differente disciplina legislativa regionale, si individua un contenuto “*minimo*” ed inderogabile, che deve essere presente nella relazione sulla *performance*: esso è costituito dall’evidenziazione, a consuntivo, con riferimento all’anno precedente, dei risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti, e il bilancio di genere realizzato. È peraltro evidente che, data la funzione “*comunicativa*” di questi elementi, essi devono essere adeguatamente comprensibili e completi.

Gli ulteriori elementi di dettaglio indicati nella Delibera CIVIT n. 5/2012, non hanno – nei confronti delle autonomie regionali e dei relativi enti strumentali, tra i quali l’ARCEA – un eguale grado di coerenza. Tuttavia, il fatto che tale delibera non costituisca un “*immediato obbligo*” non esclude che possa essere considerata un “*punto di riferimento*”. Ciò fa sì che l’amministrazione possa apportare delle modifiche o delle “*variazioni*” rispetto al schema indicato, purché venga garantita equivalente qualità, comprensibilità ed attendibilità. È evidente, peraltro, che ogni variazione può comportare il rischio potenziale di non pervenire con eguale efficacia al risultato prefissato dalla normativa vigente.

Per le ragioni anzidette, si anticipa sin d’ora il suggerimento di avvicinarsi in linea di massima sempre di più (beninteso, nei limiti del possibile) a quanto proposto e suggerito dal Dipartimento della Funzione Pubblica (subentrato all’ANAC) per quanto attiene agli aspetti metodologici in materia di performance; del resto la stessa Agenzia ha chiarito di aver utilizzato quale base anche la delibera CIVIT n.5/2012.

4. Esiti del processo di validazione

4.1 Considerazioni generali

Preliminarmente, l’OIV ritiene opportuno rilevare che la struttura della Relazione utilizzata dall’Agenzia appare in linea con l’articolazione del Piano della *Performance* 2017-2019. Il Piano della *performance* 2017 è stato approvato in data 31.1.2017, e dunque tempestivamente e, rispetto ad esso, l’OIV ha elaborato apposita relazione di avvio ciclo approvata il 10.3.2017.

Come anticipato, si prende atto, altresì, dell’attestazione del direttore generale dell’Agenzia, prot. n. 118348 del 21.3.2019, in ordine ai seguenti aspetti (cfr. 1.1.4.b.1-6 del documento metodologico):

- conformità formale e sostanziale dei dati contenuti nella relazione rispetto a quelli del piano della performance e della sua rimodulazione;
- conformità formale e sostanziale dei dati e delle informazioni contenute nella relazione e negli allegati rispetto a quelli trasmesse dai controller e/o accertati nelle altre sedi;
- correttezza delle operazioni di calcolo effettuate, anche nel senso del pieno rispetto dei criteri metodologici esplicitati nel piano;
- corretta applicazione ai vari report dei metodi di calcolo indicati nella relazione;



- uniformità di trattamento, rispetto a tutti i dipartimenti e relative articolazioni interne, delle scelte-decisioni assunte in ordine alla valutazione/esclusione di indicatori;
- correttezza formale e sostanziale dei risultati scaturenti dai calcoli di cui sopra.

4.2 Esiti del processo di validazione

Relativamente ai principi del processo di validazione, si rinvia a quanto indicato nel par. 1.3 del documento metodologico; analogamente, per quanto concerne i parametri che presidiano il processo di validazione, per comodità si rinvia a quanto indicato nel par. 1.4 del medesimo documento metodologico, che si intende qui riportato e confermato.

Nel merito, lo svolgimento del giudizio di validazione si svolge mediante la compilazione della griglia di validazione, conservata agli atti dell'OIV, la cui sintesi è riportata in allegato alla presente relazione. A tal proposito, prima di procedere al merito della valutazione, si precisa che:

- con riferimento ai criteri che presidono alla griglia e alle relative finalità, per comodità si rinvia a quanto contenuto nel par. 3 del documento metodologico, salvo quanto di seguito specificato;
- anche per quanto concerne le modalità di compilazione delle schede, per comodità si rinvia a quanto contenuto nel par. 3 del documento metodologico.

Dall'esame della stessa, avendo conseguito un punteggio di **84,50/100**, l'OIV **valida** la Relazione sulla performance 2017 dell'ARCEA. Le osservazioni che di seguito verranno esposte sono finalizzate ad una migliore redazione dei prossimi documenti rappresentativi del ciclo della performance.



4.3 Esito dell'esame, suggerimenti e prescrizioni per il futuro

A prescindere dall'esito della validazione, sopra riportato in termini numerici, l'OIV ritiene di riportare di seguito, in forma tabellare, quanto emerso dall'esame della Relazione sulla *performance* unitamente alle proprie osservazioni.

Rilievo	Suggerimenti
<p>Sono assenti strumenti strutturati di misurazione economica e analitico-economica finalizzati alla misurazione dell'efficienza delle strutture.</p> <p>Si prende atto delle difficoltà espresse nel paragrafo 2 della relazione e della decisione di <i>"integrare nei documenti relativi alle Performance (Piani e Relazioni), in via sperimentale, alcuni principi ed indicatori di contabilità analitica, che saranno progressivamente integrati, ... , con l'intento di verificare l'efficienza delle proprie articolazioni dirigenziali"</i> e di quanto dettagliatamente riportato nel paragrafo 5 "Risorse, efficienza ed economicità" (che depongono nel senso di una costante e interessante attenzione al tema).</p>	<p>Si prende atto delle iniziative intraprese dall'Ente e riportate nel Piano della performance 2018 dei quali l'OIV ha già ampiamente trattato nella relazione di monitoraggio avvio ciclo 2018 (paragrafo 4.5.1.) cui si rinvia.</p> <p>L'OIV apprezza l'evoluzione in atto in termini di integrazione del sistema con il Piano degli indicatori e dei risultati attesi di bilancio, precisando, peraltro, che la misurazione economica debba essere di tipo analitico e che il sistema debba supportare la misurazione di specifici indicatori funzionali alla copertura dell'ambito di misurazione previsto dall'art. 8, comma 2, lettera e) della l.r. 3/2012.</p> <p>Si suggerisce di proseguire sulla strada intrapresa.</p>
<p>Obiettivi individuali - Sono presenti le schede individuali dei dirigenti con gli obiettivi e i comportamenti organizzativi ma manca la relativa rendicontazione.</p>	<p>Si ritiene che non apporta un significativo contributo in termini informativi l'inserimento delle schede di assegnazione degli obiettivi individuali atteso che la relazione sulla performance deve rendicontare gli obiettivi organizzativi e individuali previsti dal piano. Nel caso specifico e relativamente agli obiettivi individuali ciò non risulta.</p>
<p>Il processo di relazione della relazione sulla performance. Fasi soggetti, tempi e responsabilità</p>	<p>Si suggerisce di inserire anche riferimenti alla tempistica concreta delle varie fasi al fine di rendere chiari i tempi dei vari passaggi interni.</p>
<p>L'esame preliminare della Relazione ha consentito di intercettare alcune discrasie e/o difficoltà di comprensione riguardanti il sistema di pesatura, gli indicatori di sintesi, il calcolo del contributo delle singole strutture alla performance generale di ete, l'indicatore sintetico di performance</p> <p>Inoltre si suggeriva, al fine di rendere la relazione di immediata <i>"chiara e di immediata comprensione ai cittadini e agli altri utenti finali"</i>, di riportare in appositi allegati tecnici tutte le tabelle di dettaglio degli obiettivi operativi e mantenere nella parte generale esclusivamente i risultati di sintesi degli obiettivi e gli indicatori di sintesi della performance organizzativa</p>	<p>Le indicazioni formulate in sede di esame preliminare sono state tutte puntualmente esaminate e trattate nella versione finale delle Relazione con un risultando più che soddisfacente.</p> <p>Si suggerisce di proseguire nella direzione della comprensibilità e chiarezza della relazione attraverso una struttura modulare in cui i dati tecnici vengono, riportati in appositi allegati, parte integrante della relazione.</p> <p>Si suggerisce di valutare impostazione di percorsi di partecipazione guidata degli interlocutori esterni al processo di misurazione e valutazione della performance organizzativa in un'ottica di gradualità, come peraltro richiesto dall'art. 7 del D.lgs. 150/2009.</p>

5. Osservazioni e adempimenti finali

L'OIV prende atto che l'Ente ha accompagnato la versione integrale della Relazione con due documenti di sintesi indirizzati agli interlocutori esterni che consentono, anche attraverso opportuni sussidi grafici, di rappresentare al meglio ed in modo leggibile i risultati raggiunti in termini di performance dall'Agenzia e dalle singole strutture. Ancora una volta questo modo di procedere rappresenta un



elemento di eccellenza *dell'accountability* dell'Amministrazione che ben può rappresentare una buona pratica da replicare sia dalle strutture della Giunta regionale che dagli altri enti strumentali.

Si ritiene opportuno, infine, soffermare l'attenzione degli organi preposti all'attuazione del ciclo della performance sulle seguenti considerazioni.

L'OIV, in sede di giudizio complessivo, non può esimersi dal segnalare che gli esiti della misurazione della *performance* organizzativa, desumibili dalla Relazione sulla *performance* 2017, denotano un livello tendente all'eccellenza delle strutture di ARCEA. Ciò, se per certi versi appare un dato lusinghiero, per altri versi richiede di prestare attenzione al fatto che gli obiettivi devono qualificarsi come espressione di una condizione di tendenziale miglioramento ("*tali da determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi*"), come richiesto dall'art. 5, comma 2, del d.lgs. 150/2009; quindi la tendenza a spiegare sempre meglio le scelte sottese alla individuazione degli obiettivi deve essere perseguita con maggiore attenzione, come peraltro l'Ente ha dimostrato di voler fare.

Il grado elevato di raggiungimento della maggior parte degli obiettivi operativi può rappresentare una condizione da verificare attentamente in tutte le sedi in cui si esplica il ciclo della performance: sia, cioè, nella fase di valutazione individuale ma, ancor di più, nella fase di elaborazione dei contenuti del piano della *performance* e di scelta degli obiettivi (dovendosi evitare obiettivi caratterizzati dall'ordinarietà o poco sfidanti, come richiesto dalla normativa nazionale e regionale); infatti, un sistema di misurazione che sfugga da tali esigenze può travolgere i presupposti della premialità, che deve essere legata a risultati tangibili, verificabili e percepibili in maniera certa.

A tal proposito l'OIV, nell'ambito dell'azione di presidio del sistema, continuerà a segnalare tali situazioni nelle sedi a ciò deputate. L'OIV, pertanto, insiste sulla necessità di garantire per il futuro che il processo di elaborazione del Piano della *performance* sia accompagnato da verifiche tecniche e metodologiche delle proposte di obiettivi operativi, formulate dalle strutture interne dell'Ente, che consentano di intercettare tempestivamente eventuali criticità.

È opportuno che, in merito alla conclusione del processo di valutazione individuale, gli uffici preposti diano indicazioni in merito alla esigenza che il procedimento valutativo tenga conto degli esiti della misurazione della performance organizzativa, riportati nella relazione sulla performance 2017 (per ciascuna unità organizzativa), in modo da consentire al valutatore di pronunciarsi su tutti i fattori valutativi che incidono sulla performance individuale.

La presente relazione, unitamente al documento di validazione e comprensivo dell'allegata griglia di sintesi, viene trasmessa al Commissario straordinario di ARCEA, al Dirigente generale del dipartimento vigilante, per la disamina, nell'ambito delle rispettive competenze; esso viene, altresì, conservato agli atti dell'OIV.

La presente relazione viene pubblicata anche in formato aperto, unitamente al documento di validazione, nella sezione Amministrazione trasparente del portale istituzionale della Giunta regionale.

Infine l'Agenzia provvederà alla pubblicazione della presente relazione e del documento di validazione, unitamente alla Relazione sulla performance 2017, nella sezione "Amministrazione trasparente" del portale istituzionale dell'Ente.

Dott. Angelo Maria Savazzi – Presidente

Avv. Domenico Gaglioti – Componente

Dott. Pasqualino Saragò – Componente



Allegato 1 – Sintesi della griglia di validazione

Dimensioni/Criteri	Peso (%)	Valutazione Media	Punteggio Ponderato
Dimensione 1 - Compliance della relazione rispetto al d.lgs. 150/2009 (peso 20%)	20	6,47	15,27
Dimensione 2 - Compliance della relazione rispetto alle indicazioni CIVIT/ANAC (peso 15%)	15	11,87	13,87
Dimensione 2 - Compliance della relazione rispetto alle indicazioni CIVIT/ANAC (peso 15%)	10	4,67	9,67
Dimensione 4 – Comprensibilità e semplicità di linguaggio (peso 10%)	10	9,07	9,07
Dimensione 5 – Completezza (peso 20%)	20	6,40	18,60
Dimensione 6 – Attendibilità delle informazioni (peso 20%)	25	4,67	18,93
TOTALI	100	43,13	85,40