



**RELAZIONE SUL FUNZIONAMENTO DEL SISTEMA DI
VALUTAZIONE, TRASPARENZA E INTEGRITA' DEI
CONTROLLI INTERNI
ANNO 2017**

ENTE ARCEA

Approvata nella seduta del 18 maggio 2018



Premessa

1. La presente Relazione sul funzionamento complessivo del Sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni, viene elaborata, in attuazione dell'art. 14, comma 4, lettera a) del d.lgs. 150/2009, nonché dell'art. 11, comma 3, lettere b) e h) della l.r. 3/2012 e dell'art. 37, comma 2, lettera a) del Regolamento regionale n. 1/2014 seguendo le linee guida approvate dalla CIVIT/ANAC con la delibera n. 4/2012 e la successiva delibera n. 23/2013 le quali, peraltro, pur non applicandosi direttamente alle Regioni, possono *“comunque essere un parametro di riferimento”* per le stesse.
2. Nei limiti in cui possono essere utili ai fini della presente relazione sono state utilizzate le linee guida del Dipartimento della Funzione pubblica, emanate in attuazione dell'art. 3, comma 2, del d.lgs. 150/2009 e del DPR 105/2016 che attribuiscono al medesimo dipartimento le funzioni di indirizzo, coordinamento e monitoraggio in materia di ciclo della performance.
3. La relazione è stata, inoltre, predisposta in base al documento metodologico elaborato dall'OIV ed approvato nella seduta del 20 aprile 2018.
4. La relazione si riferisce al ciclo della *performance* e della trasparenza dell'anno 2017 nonché in virtù di quanto già argomentato da questo Organismo con la Relazione di avvio ciclo 2018 e la Relazione di monitoraggio degli obiettivi individuali 2017 (non essendo ancora stata avviata la medesima attività per l'anno 2018).



Sommario

1	Finalità	4
2	Attività svolta dall'OIV	4
3	Aspetti esaminati	5
3.1	Performance organizzativa	5
3.2	Performance individuale	6
3.3	Processo di attuazione del ciclo della performance	6
3.4	Infrastruttura di supporto	8
3.4.1	Sistemi informatici	8
3.4.2	Contabilità analitica	8
3.4.3	Integrazione tra ciclo di bilancio e ciclo della performance	8
3.5	Sistemi informativi e informatici a supporto dell'attuazione del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità e per il rispetto degli obblighi di pubblicazione	9
3.6	Definizione e gestione degli standard di qualità	9
3.7	Utilizzo dei risultati del Sistema di misurazione e valutazione	10
3.8	Comportamenti rilevanti	10
3.9	Progetti obiettivo	11
3.10	Controlli di regolarità amministrativa e di regolarità contabile	12
3.11	Descrizione delle modalità del monitoraggio dell'OIV	12
4	Sintesi di alcune criticità	12
5	Azioni di miglioramento	13
	Allegato 1 – Schede informazioni	14



1 Finalità

La relazione sul funzionamento del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni rientra pienamente nell'ambito dei compiti di monitoraggio previsti dall'art.14, comma 4, lettera a) del d.lgs. 150/2009 nonché delle funzioni individuate dall'art. 37, comma 2, lettera a) del Regolamento regionale n. 1/2014 ed è finalizzata a fornire un quadro di sintesi complessivo con riferimento sia agli aspetti positivi che alle principali criticità.

L'azione di monitoraggio è funzionale ad un *“graduale processo di miglioramento del sistema di valutazione, trasparenza e integrità”*.

La relazione riferisce *“sul funzionamento del Sistema di misurazione e valutazione dell'anno precedente”* e fornisce le *“principali indicazioni sulle criticità e i miglioramenti”* utilizzabili per l'adozione delle opportune iniziative da parte delle competenti strutture dell'Ente.

2 Attività svolta dall'OIV

Per l'elaborazione della presente Relazione l'OIV ha proceduto nei termini seguenti:

- a. esame preventivo delle indicazioni metodologiche CIVIT/ANAC e del Dipartimento della funzione pubblica¹;
- b. elaborazione di un documento metodologico per la predisposizione della relazione, approvato nella seduta del 20/4/2018;
- c. elaborazione del questionario per la raccolta delle informazioni;
- d. elaborazione dello schema strutturale della relazione;
- e. trasmissione del questionario al Direttore ARCEA, con nota n. 141561 del 20.4.2018 e assegnazione del termine del 10 maggio 2018 per rispondere e contestuale richiesta di relazionare sui controlli di regolarità contabile e sull'esito dei controlli di regolarità amministrativa espletati nel 2017, segnalando eventuali criticità e disfunzioni ricorrenti.

In relazione a quanto sopra l'ARCEA trasmetteva nei termini con pec del 10.05.2018 assunta al protocollo OIV con il n. 163927 dell'11.5.2018, il questionario compilato, che viene riportato in allegato alla presente relazione, e la relazione sui controlli di regolarità amministrativa e contabile. Si evidenzia la tempestività del riscontro fornito dall'Agenzia, indice di attenzione rispetto ai processi oggetto della presente relazione rispetto all'espletamento dei compiti di presidio del sistema di valutazione affidati all'OIV.

Tenuto conto della qualità delle risposte e della documentazione pervenuta e considerato, peraltro, che la costanza della collaborazione offerta dalle strutture dell'Agenzia ha consentito all'OIV di svolgere le funzioni di

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, ha confermato la piena applicazione delle delibere in precedenza adottate dalla CIVIT/ANAC in attuazione dell'art. 13 del d.lgs. 150/2009. Con il d.lgs. 74/2017 sono state ulteriormente precisati e rafforzati i compiti di promozione, indirizzo e coordinamento del Dipartimento della Funzione pubblica; Diverse disposizioni del d.lgs. 150/2009 affidano al Dipartimento della Funzione pubblica il compito di impartire indirizzi alle amministrazioni pubbliche; in particolare:

- l'art. 3, comma 2, stabilisce che la misurazione e valutazione della performance debba avvenire secondo gli indirizzi impartiti dal Dipartimento della funzione pubblica;
- l'art. 7, comma 2-bis, stabilisce che l'adozione del Sistema di misurazione e valutazione della performance debba avvenire *“in coerenza con gli indirizzi impartiti dal Dipartimento della funzione pubblica”*;
- l'art. 8, comma 1-bis, affida al Dipartimento della funzione pubblica la predisposizione di appositi modelli per la valutazione della performance organizzativa;
- l'art. 10, comma 1, lettera a) prescrive che la definizione del Piano della performance deve realizzare secondo gli indirizzi del Dipartimento della funzione pubblica.

Nel corso del 2017 il DFP ha emanato due linee guida (*“Linee guida per il piano della performance”* del mese di Giugno 2017 e *“Linee guida per il Sistema di misurazione e valutazione della performance”* del mese di Dicembre 2017).



presidio del sistema e di acquisire regolarmente le informazioni necessarie, si è ritenuto superfluo procedere ad audizioni.

3 Aspetti esaminati

Con riferimento ai vari aspetti del sistema, di seguito analizzati, vengono forniti i punti di forza e le criticità, in base alle evidenze emerse dal questionario compilato.

Vengono inoltre fornite indicazioni su eventuali miglioramenti risultanti dal Piano della *performance* 2018-2020, anche alla luce delle indicazioni fornite dall'OIV con la relazione di monitoraggio avvio ciclo 2018, approvata il 20.03.2018, e dalle risultanze contenute nella Relazione monitoraggio sull'assegnazione degli obiettivi individuali 2017 approvata il 5.5.2017 (l'analoga relazione per l'anno 2018 non è stata ancora predisposta).

3.1 Performance organizzativa

1. **Definizione obiettivi.** Nell'anno 2017 ARCEA ha utilizzato strumenti e metodologie sistematiche di verifica degli obiettivi (*check-list*) al fine di accertare la corrispondenza con i requisiti previsti dall'art. 5 del d.lgs.150/2009. Dalla risposta al quesito A.5 risulta che ciò sia avvenuto attraverso l'utilizzo del software PER-ARCEA, realizzato in economia, che supporta il ciclo della *performance*. Si sottolinea lo sforzo dell'Ente per tenere conto delle osservazioni e dei suggerimenti dell'OIV, pur nella logica di necessaria gradualità. Nello specifico, questo organismo ha avuto modo di esprimersi positivamente in ordine ad alcuni aspetti che si ritiene opportuno richiamare:
 - a) il Piano della *performance* fornisce indicazioni precise a livello di obiettivi/indicatori e fornisce una tavola sinottica Obiettivi/indicatori/ambiti, tale da consentire di comprendere il grado di copertura degli ambiti di misurazione della performance organizzativa previsti dall'art. 8 del d.lgs. 150/2009 e richiamati dall'art. 8, comma 2, della l.r. 3/2012;
 - b) la presentazione del Piano della *Performance* 2017/2019 è svolta con documenti che forniscono una lettura sintetica e immediata, anche con il ricorso ad una esposizione di tipo grafico; tale circostanza permette la chiara intelligibilità dei contenuti del Piano anche per gli interlocutori esterni dell'Agenzia;
 - c) l'inserimento di target infra-annuali e la realizzazione di un rapporto infra-annuale sullo stato di attuazione degli obiettivi, che risulta pubblicato sul portale istituzionale quale lo strumento attraverso il quale avviare idonee azioni correttive;
 - d) per quanto concerne gli obiettivi individuali, recependo le indicazioni dell'OIV l'Agenzia ha previsto un colloquio preliminare, finalizzato a condividere 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;
 - e) la dotazione di un proprio sistema informatico (Per-ARCEA) a supporto dell'intero ciclo della *Performance*.
2. **Monitoraggi infra-annuali.** Dalle risposte date al questionario, risulta che l'Ente ha effettuato monitoraggi con cadenza semestrale per misurare lo stato di avanzamento degli obiettivi. Le risultanze di tale monitoraggio non hanno rilevanza all'esterno, cioè nei confronti degli stakeholder, ma sono dirette esclusivamente ai soggetti interni all'Ente, seppure sono stati oggetto di pubblicazione come, peraltro, esplicitamente richiesto dall'art. 10, comma 4, del d.lgs. 33/2013 (*"Le amministrazioni pubbliche garantiscono la massima trasparenza in ogni fase del ciclo di gestione della performance"*) e per procedere ad eventuali rimodulazioni del Piano.

Con riferimento alla risposta al quesito A.5 risulta che nei monitoraggi intermedi sono stati coinvolti tutte le articolazioni organizzative di primo livello sia con riferimento agli obiettivi strategici che operativi.

Si prende atto di quanto riportato nella risposta al quesito A.9, ovvero dei necessari correttivi che l'Agenzia ha messo in opera per porre rimedio alle criticità rappresentate dall'OIV con la relazione di avvio ciclo 2017, approvata il 10.3.2017.

Anche con riferimento al quesito A.10, si prende atto dell'impegno profuso dall'Agenzia nel recepire le indicazioni fornite dall'OIV con la *"Relazione sul funzionamento del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni anno 2016"*, approvata nella seduta dell'11.7.2017.



Relativamente a quanto riportato in risposta ai quesiti A.9 e A.10 l'OIV ha già preso atto nella Relazione di avvio ciclo 2018 delle iniziative intraprese dall'Ente per superare le criticità evidenziate.

3. **Sistema di misurazione e valutazione.** Nell'ambito della *Relazione annuale sul funzionamento del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni* per l'anno 2016 come della *Relazione finale di monitoraggio di avvio ciclo 2017* l'OIV aveva preso atto che il sistema di misurazione e valutazione della performance, così come disciplinato dal regolamento adottato con decreto n. 9 del 28.1.2015, aveva raggiunto un buon livello di stabilizzazione.

Nella relazione avvio ciclo 2017 questo Organismo aveva avuto modo di rilevare *“che sia gli schemi valutativi sia i livelli premiali sono in buona parte in linea con le previsioni del Regolamento regionale 1/2014 e appaiono in linea con le norme di principio del d.lgs. 150/2009”*.

L'ente ha proceduto ad adeguare il Sistema di misurazione e valutazione della performance alle modifiche introdotte dal d.lgs. 74/2017 seguendo le indicazioni che l'OIV ha fornito con nota prot. n. 338573 del 30.10.2017. Il nuovo Sistema di misurazione e valutazione della performance è stato approvato con decreto direttoriale n. 42 del 22.2.2018, previo parere dell'OIV rilasciato con nota prot. n. 55996 del 15.2.2018; si prende atto che l'Ente nella versione finale ha utilmente seguito gli ulteriori suggerimenti formulati in sede di parere. In un successivo paragrafo vengono esplicitate alcune perplessità emerse in seguito all'esame della versione finale che costituiscono uno stimolo per l'eventuale aggiornamento annuale del sistema attualmente previsto dal novellato art. 7 del d.lgs. 150/2009.

3.2 Performance individuale

Per quanto concerne la *Performance* individuale questo Organismo per il 2018 non ha ancora avviato l'azione di monitoraggio dell'assegnazione degli obiettivi individuali, per cui eventuali ulteriori considerazioni verranno effettuate in quella sede. Nell'ultimo monitoraggio svolto (la cui relazione finale era stata approvata il 5.5.2017), l'OIV aveva avuto modo di segnalare che l'Ente ha intrapreso opportune azioni per tenere conto delle osservazioni riportate nella precedente Relazione di monitoraggio.

Nello specifico si segnalava:

- l'assegnazione degli obiettivi individuali da parte del Direttore ARCEA entro la data del 28 febbraio;
- la previsione di un colloquio preliminare finalizzato a condividere le esigenze connesse al raggiungimento degli obiettivi;
- la conferma della prassi, già in uso per l'annualità 2016 relativamente al personale non dirigente, di effettuare una riunione di condivisione degli obiettivi, e, quale momento ulteriore teso a consentire un maggior grado di certezza, tracciabilità e formalità dell'intero *iter*, l'inoltro di una comunicazione scritta a tutti i dipendenti assegnatari di obiettivi individuali;
- la previsione di momenti di condivisione dei monitoraggi intermedi (strettamente collegati alla *mission* dell'Ente e ad alle diverse verifiche esterne cui l'Agenzia è sottoposta con cadenza trimestrale) durante i quali veniva valutato il grado di raggiungimento degli obiettivi e vengono all'uopo predisposti formali “Piani di Azioni” volti a risolvere le eventuali criticità emerse ed a orientare l'azione di tutti i soggetti coinvolti;
- la predisposizione del sistema informatico *Per-ARCEA*, utile al supporto e alla gestione del ciclo della performance e degli obiettivi individuali.

3.3 Processo di attuazione del ciclo della performance

Dalle risposte al questionario emerge che n.3 unità di personale operano stabilmente e a tempo parziale nella Struttura Tecnica di Supporto. Emerge, altresì, che le unità facenti parte della struttura all'uopo costituita hanno delle competenze adeguate in materia giuridica, economico-gestionale ed “altre” non meglio specificate.

Per quanto concerne la validità circa il processo di attuazione del ciclo della *Performance*, questo Organismo (come ha già avuto modo di segnalare più volte) rileva il graduale e costante miglioramento messo in opera dall'Ente.

Le indicazioni fornite dall'OIV in sede di relazione annuale sul funzionamento del Sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni dell'anno 2016 sono state recepite e attuate dall'Agenzia.

In sede di validazione della relazione sulla performance 2016 (approvata il 9.4.2018) è stato positivamente evidenziato che l'Ente, oltre ad aver recepito le indicazioni dell'OIV formulate in sede di esame preliminare, 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. Tale modo di procedere, che l'OIV considera un punto di eccellenza *dell'accountability* dell'Amministrazione e una buona pratica da replicare sia dalle strutture della Giunta regionale che dagli altri enti strumentali, consente di apprezzare meglio l'attuazione degli obiettivi ed è certamente funzionale ad una migliore comprensione delle finalità sottese.

Solo incidentalmente e per continuità (trattandosi del ciclo successivo), si osserva che il continuo e costante adeguamento dell'Ente rispetto alle prescrizioni normative nonché alle indicazioni fornite dall'OIV, trova esplicita conferma nell'elaborazione del Piano della performance 2018/2020; difatti, come rilevato da questo organismo in sede di relazione di avvio ciclo 2018 (approvata il 20.03.2018 e alla quale si rinvia per ulteriori dettagli), l'Ente ha apportato i dovuti correttivi ed ha, inoltre, provveduto a corredare il Piano con documenti che forniscono una lettura sintetica e immediata, anche con il ricorso ad una esposizione di tipo grafico, adeguata all'esigenza che i contenuti del Piano siano chiaramente intelleggibili agli interlocutori esterni dell'Agenzia; da ultimo, sono previsti target infra-annuali e relativi rapporti sullo stato di attuazione degli obiettivi, questi ultimi condizione necessaria per la rimodulazione degli obiettivi.

L'Agenzia ha aggiornato il regolamento di disciplina della *performance*, quale normativa secondaria di attuazione della l.r. 3/2012; a motivo di ciò, si è esplicitato, con i previsti atti di natura regolamentare, il potere in capo all'Agenzia per come sancito dall'art. 7 del d.lgs. 150/2009 e sono state pienamente attuate le modifiche alle norme di principio introdotte dal d.lgs. 74/2017.

Nell'ottica dell'adeguamento annuale del sistema di seguito vengono formulate alcune osservazioni funzionali al miglioramento continuo del sistema di misurazione e valutazione. In particolare si segnalano i seguenti aspetti:

- ✓ l'art 5.2 ("Monitoraggio") fa riferimento a specifiche azioni svolte dall'OIV che prevedono un intervento di monitoraggio specifico al 30 giugno e la segnalazione/proposta di eventuali interventi correttivi. La formulazione dell'articolo non tiene conto che le azioni svolte a presidio del sistema da parte dell'OIV sono finalizzate a "*garantire la correttezza dei processi di misurazione e valutazione*" e al monitoraggio annuale nell'ambito del quale, con riferimento agli aspetti metodologici e di correttezza dell'utilizzo del sistema, l'OIV formula osservazione e prescrive, laddove necessario, interventi correttivi. A tutto ciò si aggiungono gli interventi in sede di validazione della relazione sulla performance, di monitoraggio di primo livello sull'avvio del ciclo della performance e il monitoraggio della distribuzione degli istituti premiali. Ciò premesso, si suggerisce un intervento di modifica di tale previsione della disciplina interna stabilendo che le attività di monitoraggio, come peraltro implicitamente previsto dagli artt. 6 e 14 del d.lgs. 150/2009, siano svolte dalla strutture interne preposte al controllo strategico e di gestione e vengano trasmesse all'OIV per le determinazioni rientranti nelle proprie competenze istituzionali.
- ✓ L'imminente firma definitiva del nuovo CCNL del comparto "funzioni locali" renderà operative alcune novità che avranno effetti anche sul sistema di misurazione e valutazione della *performance* oltre a richiedere un opportuno intervento della contrattazione decentrata e, per alcuni aspetti, del confronto sindacale. A tal fine l'OIV fornirà alcune indicazioni metodologiche che, tra l'altro, renderanno superati i riferimenti previsti dal vigente regolamento interno (d.l. 95/2012).
- ✓ All'art. 7 si fa riferimento al livello premiale corrispondente al *range* 40-50 che non dà diritto a retribuzione di risultato. Si suggerisce di prevedere che il valore minimo del range sia pari a zero (anche per prevenire incertezze sulle conseguenze di una valutazione nel *range* $0 < x < 40$).
- ✓ Sempre l'art. 7, in tema di riesame delle valutazioni dei dirigenti, prevede che, a conclusione del procedimento, il direttore emetta un parere. Tecnicamente il riesame dovrebbe condurre o ad una conferma della valutazione di prima istanza o ad una sua modifica, per cui più che una manifestazione di giudizio (un parere) si dovrebbe versare in ipotesi di una nuova manifestazione di volontà (decisione). Inoltre non è prevista l'assistenza legale/sindacale del dirigente in sede di colloquio mentre è previsto che il dirigente possa chiedere il supporto del Comitato Unico di garanzia, aspetto sul quale si nutre qualche perplessità.
- ✓ Anche con riferimento alle valutazioni dei dipendenti si ripresentano gli aspetti segnalati al punto precedente. Inoltre, al fine di rendere più efficiente le procedure conciliative ed evitare onerose gestioni (un primo livello con il dirigente valutatore e un secondo livello con il direttore dell'agenzia), si propone di valutare l'opportunità di prevedere un unico momento di revisione della valutazione, davanti ad un collegio (di cui possano far parte il direttore dell'agenzia ed il dirigente valutatore, magari con la prevalenza della posizione del direttore dell'Agenzia in caso di parità di voti).



Infine si segnala quanto segue:

- i piani della *performance* dal 2015 sono stati approvati rispettando il termine che ragionevolmente si può considerare normale in un corretto funzionamento del sistema (il 31 gennaio) e risultano essere pubblicati, anche in formato aperto, sul sito istituzionale nella sezione Amministrazione Trasparente;
- risultano pubblicati, anche in formato aperto, i report di monitoraggio intermedio per l'anno 2017;
- la chiusura dei cicli valutativi (la relazione sulla *performance* 2016 è stata approvata e validata nel 2018) presenta ancora ritardi al cui superamento è opportuno rivolgere la giusta attenzione anche per rendere credibile il sistema complessivo.

3.4 Infrastruttura di supporto

3.4.1 Sistemi informatici

Si prende atto che l'Azienda ha fatto uso di sistemi informatici a supporto del processo di individuazione, monitoraggio e rendicontazione degli obiettivi strategici e operativi solo per alcune fasi (risposta ai quesiti **D.1** e **D.2**); da quanto dichiarato, l'Agenzia ha inoltre sviluppato, tramite il proprio Ufficio "Sistema Informativo", un applicativo, denominato "Per-ARCEA", attualmente in uso e che è stato testato durante l'annualità 2017, utile alla gestione dell'intero ciclo della performance. Il software nel 2018 è entrato nella piena operatività e sono in corso interventi di ampliamento delle funzionalità, *"soprattutto in merito alla reportistica sia per il loro utilizzo quale strumento di supporto alle decisioni per il Management sia in funzione della produzione ed elaborazione della Relazione sulla Performance"*, e di *"adeguamento alla nuova normativa"*.

Si prende atto che, dal questionario compilato dall'Ente, emerge che il processo di individuazione degli obiettivi strategici ed operativi è alimentato manualmente.

3.4.2 Contabilità analitica

L'OIV prende atto delle risposte al questionario, dalle quali si evince la presenza di un sistema di contabilità analitica (per la gestione della propria contabilità, l'ARCEA utilizza il medesimo sistema informatico della Regione Calabria); ciò consentirebbe di utilizzare indicatori per misurare l'efficienza delle strutture e dei processi amministrativi, anche nell'ottica di comparazioni temporali e di supporto alle decisioni.

Si prende atto della risposta ai quesiti D.5 e D.6. evidenziando però che, anche in virtù dello sviluppo del nuovo sistema informatico, sarebbe auspicabile prevedere uno scambio informativo automatizzato tra gli applicativi che alimentano il sistema di gestione degli obiettivi strategici e quelli operativi: ciò apporterebbe un ulteriore valore aggiunto alla gestione del ciclo della performance e garantirebbe un maggiore grado di certezza e trasparenza dei dati caricati.

L'OIV prende atto in particolare della risposta al quesito A.10 laddove l'ente afferma di aver avviato una *"interlocuzione con i competenti Dipartimenti e Settori della Regione Calabria, dalle quali è emerso che il software fornito dalla Regione Calabria per la contabilità ed il bilancio, che l'Agenzia deve obbligatoriamente utilizzare ai sensi della normativa regionale di settore nella sua qualità di Ente strumentale, prevede la possibilità di attivare funzionalità in grado di rispondere alle esigenze palesate"*. Inoltre l'Ente scrive che nel corso del 2018 *"ha avviato il percorso di introduzione di tali tipologie di indicatori, all'esito del quale provvederà al processo di integrazione con il sistema di gestione delle performance"* e *"ha deciso di integrare il Piano degli indicatori e dei risultati attesi di bilancio con il Piano delle Performance al fine di rafforzare la presenza di obiettivi riconnessi allo stato di salute finanziaria dell'ente in relazione a specifiche dimensioni"*.

L'OIV, nel prendere atto positivamente di quanto dichiarato dall'Ente tramite il questionario allegato, non può che confermare la propria posizione sull'improcrastinabilità di un sistema per le misurazioni analitiche di tipo economico che sia adeguato, pienamente operativo e funga anche da supporto del ciclo di gestione della performance.

3.4.3 Integrazione tra ciclo di bilancio e ciclo della performance



Dalle risposte al questionario risulta un livello di integrazione tra gli obiettivi strategici e operativi e le risorse finanziarie desunte dal sistema di bilancio e della contabilità finanziaria. L'OIV riconferma la necessità di rafforzare il livello di integrazione con il processo di programmazione finanziaria e di bilancio, pur nella consapevolezza che l'ARCEA gestisce risorse vincolate e che la trasposizione negli obiettivi non presenta aspetti problematici in relazione alla natura dei compiti istituzionali dell'agenzia; si riconferma che il piano della *performance* costituisce il momento di sintesi di obiettivi strategici individuati nell'ambito degli strumenti di programmazione.

È opportuno che il sistema informatico a supporto del ciclo della *performance* preveda l'interoperabilità con il sistema informatico di gestione della contabilità finanziaria.

Dalla risposta al quesito A.10 emerge che l'Agenzia *“ha inteso avviare e concretizzare un percorso di integrazione tra Piano degli indicatori e dei risultati attesi di bilancio ... ed il Piano delle Performance”*. Ciò anche *“nell'ottica indicata dal D.Lgs. n. 74/2017 di riconnettere il Piano delle Performance con gli altri strumenti strategici, programmatori e gestionali delle pubbliche amministrazioni”*.

In modo specifico, alcuni indicatori sono parte integrante del piano della performance e i relativi target tengono conto delle serie storiche finora registrate nel corso degli anni. Le dimensioni interessate dagli indicatori utilizzati sono: l'equilibrio economico-finanziario, entrate, spese, patrimonio/indebitamento.

3.5 Sistemi informativi e informatici a supporto dell'attuazione del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità e per il rispetto degli obblighi di pubblicazione

Dalle risposte ai quesiti relativi alla presente sezione si evince la presenza di un'unica banca dati centralizzata per la gestione della sezione Amministrazione trasparente del sito istituzionale.

Dalla risposta al quesito E.1 bis si evince che nel corso del 2017 si è *“consolidato l'utilizzo di un sistema ... che permette anche di automatizzare e semplificare la gestione delle pubblicazioni obbligazioni”*. Inoltre il sistema, secondo quanto riportato dall'Agenzia, *“permette non solo di pubblicare in modalità totalmente automatica le informazioni”* ed *“ha consentito di unificare le banche dati dell'ARCEA, creando di fatto un unico punto di archiviazione e smistamento, sia all'interno che all'esterno dell'Agenzia, delle informazioni più importanti e/o da pubblicare obbligatoriamente”*.

Da ultimo, risulta di particolare interesse quanto ulteriormente dichiarato dall'Ente sempre con riferimento al quesito E.1 bis, circa la integrazione con strumenti di *“Data Mining”* che permettono di *“estrarre tutte le informazioni ... in formati utili per la loro pubblicazione, prevista anche dalla normativa comunitaria di riferimento”*.

L'implementazione di tale sistema costituirebbe, ove corrispondente all'effettiva realtà operativa dell'Ente, una situazione di eccellenza, costituendo non solo l'adempimento delle prescrizioni normative ma anche un punto di forza dell'Agenzia in tema di trasparenza.

Dalla risposta al quesito E.3 risulta che la modalità di pubblicazione nella sezione *“Amministrazione trasparente”* del portale regionale si esplica attraverso l'estrazione dalla banca dati con procedura automatizzata; la procedura automatizzata consente, altresì, la tracciabilità dei dati pubblicati e dei relativi aggiornamenti e rappresenta un elemento certamente positivo anche per le attestazioni che l'OIV deve effettuare annualmente in base alle indicazioni dell'ANAC.

Nell'ambito dell'attestazione degli obblighi di trasparenza effettuata dall'OIV in data 20.4.2018 non sono emerse particolari situazioni critiche e si è potuto rilevare, in particolare, l'adeguato rispetto degli obblighi oggetto di verifica in base alle delibera ANAC 141/2018 ed il rispetto dell'apertura del formato dei documenti pubblicati.

3.6 Definizione e gestione degli standard di qualità

L'ARCEA ha definito gli standard di qualità per i propri servizi all'utenza ed ha pubblicato sul proprio sito internet la *“Carta dei Servizi”*. Si prende atto che risultano essere realizzate misurazioni per il controllo della qualità erogata ai fini del rispetto degli standard di qualità, per almeno il 50% dei servizi per i quali sono previsti appositi standard.

Dalla risposta al quesito F.3 risulta che sono state adottate soluzioni organizzative per la gestione dei reclami.



Quanto sopra risulta in linea con la previsione dell'art. 32, comma 1, del d.lgs. 33/2013, il quale dispone che le *"pubbliche amministrazioni pubblicano la carta dei servizi o il documento contenente gli standard di qualità dei servizi pubblici"*; l'avvenuto adempimento è rilevante in base al successivo art. 46, *"ai fini della corresponsione della retribuzione di risultato e del trattamento accessorio collegato alla performance individuale dei responsabili"*.

3.7 Utilizzo dei risultati del Sistema di misurazione e valutazione

Al momento risultano conclusi i cicli della performance fino al 2016; per quest'ultima annualità la Relazione sulla performance, approvata con decreto direttoriale n. 70 del 27.3.2018, è stata validata dall'OIV nella seduta del 9.4.2018. Non è stata ancora trasmessa la relazione 2017 (il cui termine di validazione è il 30 giugno). Si rammenta che la ritardata conclusione dei cicli valutativi costituisce una criticità per il superamento della quale occorre porre in essere necessarie ed immediate azioni, dal momento che essa rischia di rendere vani i suggerimenti dell'OIV formulati nell'ambito delle azioni di monitoraggio della correttezza dell'utilizzo del sistema valutativo, mentre la corretta conclusione dei cicli valutativi in tempi ragionevoli consentirebbe anche di intervenire tempestivamente sulle criticità rilevate in sede di validazione, prevenendo il loro reiterarsi nei successivi cicli valutativi;

L'utilizzo dei risultati della misurazione degli obiettivi, oltre ad essere funzionale alla valutazione individuale, deve essere inserito in un circuito di miglioramento da evidenziare chiaramente sia nel piano che nella relazione; ancora di più, affinché il sistema possa svolgere il ruolo di guida ai processi interni esso deve tendenzialmente chiudersi nei tempi prescritti dalla normativa, in modo che i risultati conseguiti possano svolgere un'azione di effettivo stimolo, nella logica risultati/premi. In altre parole, se si vuole utilizzare il sistema come leva manageriale gli obiettivi oltre ad essere formalmente assegnati in tempi certi (e la tempestività dell'approvazione del piano contribuisce sicuramente a ciò) devono essere misurati tempestivamente, sia in corso d'anno per ri-orientare l'azione dei collaboratori, sia a conclusione del ciclo valutativo affinché gli effetti della valutazione possano generare un circolo virtuoso in termini di gestione delle risorse umane sul ciclo valutativo dell'anno successivo.

La scelta dell'Ente di accompagnare la Relazione sulla performance con due documenti di sintesi indirizzati agli interlocutori esterni, 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.

L'Ente ha tempestivamente risposto alle sollecitazioni dell'OIV per il monitoraggio della distribuzione degli istituti premiali (avviato in data 14.12.2017 e concluso in data 17.1.2018), i cui esiti sono pubblicati nell'apposita sottosezione di "Amministrazione trasparente". Dal monitoraggio si evidenzia il ritardo nella distribuzione degli istituti premiali, peraltro in linea con i ritardi che riguardano la conclusione dei cicli della performance; si evidenzia, inoltre, la mancata erogazione della retribuzione accessoria al personale dirigente per l'anno 2015, nonostante la relazione sulla performance per il corrispondente anno sia stata validata in data 21.2.2017.

3.8 Comportamenti rilevanti

È noto che diverse disposizioni di legge sanciscono la rilevanza di taluni adempimenti/comportamenti ai fini della valutazione individuale. Poiché in genere, salvo i casi di conseguenze radicali sull'erogazione degli istituti premiali, il legislatore non stabilisce la misura di tale rilevanza rimettendosi all'apprezzamento dei valutatori e/o in generale degli enti, è opportuno prevedere la concreta attuazione delle stesse e stabilire le modalità di verifica del loro rispetto.

Ciò posto, il vigente regolamento dell'Agenzia che disciplina la valutazione del personale, aggiornato al d.lgs. 74/2017, su sollecitazione dell'OIV ha previsto una specifica modalità di rilevanza delle violazioni delle disposizioni normative rilevanti ai fini della valutazione individuale; tale modalità prevede, in relazione dell'ampiezza del mancato adeguamento alle prescrizioni, un effetto correttivo della valutazione finale che va dal 10 al 100%.

La ricognizione delle disposizioni normative che prevedono la rilevanza ai fini della valutazione individuale è affidata, dal regolamento interno, all'Ufficio Personale; ciò consente di dare uniformità in sede valutativa.



3.9 Progetti obiettivo

Con nota n. 379144 del 15.12.2015 l'OIV ha avuto modo di richiamare l'attenzione degli enti strumentali della Regione Calabria sulla problematica dei cosiddetti "progetti obiettivo" finanziati ai sensi dell'art. 15, comma 5, del CCNL 1.4.1999. Successivamente in diverse occasioni è stato riproposto il tema, per ultimo della nota del 30.10.2017 con la quale l'OIV forniva indicazioni circa l'adeguamento dei sistemi di misurazione e valutazione della performance.

Come evidenziato nel parere preventivo e vincolante sul nuovo Sistema di misurazione e valutazione trasmesso con nota prot. n. 55996 del 15.2.2018, l'OIV ha preso atto che l'Ente non ha inteso disciplinare tale specifico aspetto; si assume che ciò sottenda l'assenza di finanziamento di tali tipologie di progetti di miglioramento.

In linea generale, in caso di loro attivazione tali progetti dovrebbero essere comunque riconducibili al ciclo di gestione delle performance: ciò si desume sia da alcuni orientamenti ARAN sia dall'art. 18, comma 2, del d.lgs. 150/2009 (norma di principio applicabile anche alle Regioni), il quale stabilisce che *"è vietata la distribuzione in maniera indifferenziata o sulla base di automatismi di incentivi e premi collegati alla performance in assenza delle verifiche e attestazioni sui sistemi di misurazione e valutazione adottati ai sensi del presente decreto"*. Trattasi, infatti, di erogazione di risorse finanziate tramite il ricorso all'art. 15, comma 5, del CCNL 1.4.1999, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 18 del medesimo CCNL, così come modificato dall'art. 36 del CCNL 22.01.2004. Il comma 3 di tale ultimo articolo stabilisce che la *"valutazione delle prestazioni e dei risultati dei lavoratori spetta ai competenti dirigenti nel rispetto dei criteri e delle prescrizioni definiti dal sistema permanente di valutazione adottato nel rispetto del modello di relazioni sindacali previsto; il livello di conseguimento degli obiettivi è certificato dal servizio di controllo interno"*; quest'ultimo inciso va interpretato alla luce delle modifiche normative introdotte dal d.lgs. 150/2009 che ha ridefinito il ruolo dei servizi di controllo interno.

Per poter applicare correttamente la disciplina di cui all'art. 15, comma 5, l'ARAN ha chiarito che *"l'incremento delle risorse può realizzarsi legittimamente, solo qualora siano verificate in modo rigoroso (e siano quindi oggettivamente documentate) le condizioni poste dalla citata disciplina"* e richiede l'applicazione rigorosa di 7 condizioni (ARAN 499-15L) tra le quali la previsione che le risorse devono essere rese disponibili a consuntivo, dopo avere accertato i risultati e dopo che gli stessi siano certificati dai servizi di controllo interno. Tale orientamento è stato recentemente confermato con il parere rilasciato in risposta ad un quesito posto dal Comune di Scandicci (prot. n. 19932 del 18.06.2015) laddove viene affermato, tra l'altro, che *"le risorse sono rese disponibili solo a consuntivo e sono erogate al personale in funzione del grado di effettivo conseguimento degli obiettivi di performance organizzativa ai quali l'incremento è stato correlato, come risultante dalla relazione sulla performance o da altro analogo strumento di rendicontazione adottato dall'ente"*.

Alla luce di quanto sopra esposto, pur senza entrare nel merito della corretta costituzione del fondo di alimentazione del salario accessorio e del rispetto dei vincoli di bilancio e degli altri vincoli a vario titolo introdotti dalle leggi statali questo organismo ritiene che l'erogazione di valori economici a fronte di progetti obiettivo possa avvenire solo a seguito della certificazione/validazione dei risultati che devono essere riportati o nella relazione sulla performance o in altro atto di rendicontazione integrativo della predetta relazione. Per tali motivi appare indiscutibile che gli enti debbano imprescindibilmente dotarsi di una governance adeguata del sistema, che deve investire sia la correlazione dei progetti con il ciclo di gestione della performance, sia la progettazione e la rendicontazione dei singoli progetti.

A tal proposito, questo OIV ritiene opportuno fornire alcuni suggerimenti di massima, restando disponibile per eventuali ulteriori approfondimenti di metodo.

In particolare, si ritiene opportuno che ciascun progetto venga inserito nel Piano della *performance* o nelle successive rimodulazioni (per i progetti approvati successivamente); tale collegamento consentirebbe anche di semplificare la verifica a consuntivo, che sarebbe inglobata nella Relazione sulla *performance*, consentendo anche di avere un quadro complessivo degli interventi funzionali al miglioramento della *performance* organizzativa e di semplificare il processo di validazione dei risultati, secondo le prescrizioni del CCNL e gli orientamenti applicativi ARAN; operativamente, nei limiti in cui a ciò non sia di ostacolo lo specifico carattere pluriennale di un progetto, ciò si tradurrebbe nella necessità di programmare i progetti-obiettivo già in fase di elaborazione del piano della *performance*.

Inoltre, al fine di governare adeguatamente il processo lo schema di progetto obiettivo (redatto nel rigoroso rispetto dei requisiti imposti dal contratto collettivo e dall'ARAN, anzitutto in tema di puntualità e rigore nella descrizione dei bisogni, dei risultati, dei metodi di verifica e dei relativi indicatori), dovrebbe, prima della sua approvazione, essere sottoposto ad un triplice meccanismo di verifica:

- compatibilità giuridica del progetto rispetto ai precetti CCNL e ARAN;



- congruità del progetto rispetto alle competenti previsioni del CCNL, che terrà conto dei progetti obiettivi ai fini della costituzione del fondo per il salario accessorio;
- correttezza nell'individuazione, all'interno dello schema di progetto, di risultati, target, indicatori (ovviamente, senza sovrapporre valutazioni di merito del progetto, rientranti nelle prerogative del dirigente proponente).

A quelli sopra descritti, peraltro, sono da aggiungere verifiche specifiche, ove previste dalla disciplina settoriale.

Dell'esito di tali passaggi e verifiche è necessario dar conto nell'atto formale di approvazione del progetto (atto che, si precisa, deve precedere l'avvio delle attività progettuali), anche al fine di consentire all'organo preposto ai controlli (come pure ad altri soggetti terzi qualora ve ne sia necessità), di saggiare la regolarità del processo dalla sua genesi al suo epilogo.

3.10 Controlli di regolarità amministrativa e di regolarità contabile

L'Agenzia ha trasmesso apposita relazione in ordine ai controlli di regolarità amministrativa e di regolarità contabile.

Sono previsti sia controlli di regolarità amministrativa, preventivi e successivi (a mezzo di apposito visto) che controlli di regolarità contabile (parere e attestazione di copertura finanziaria); il controllo di regolarità amministrativa è finalizzato alla verifica della regolarità delle procedure e dei relativi atti e del rispetto delle disposizioni di legge, di regolamento e delle direttive interne.

È previsto, altresì, un controllo da parte del collegio dei Revisori dei conti (verifica di regolare tenuta della contabilità, corrispondenza del rendiconto generale alle risultanze delle scritture contabili, esame del bilancio di previsione e delle relative variazioni ivi compreso l'assestamento). Il collegio dei Revisori svolge verifiche di cassa, periodicamente sottopone a controllo successivo di regolarità amministrativa alcuni decreti ed atti riguardanti gli acquisti di beni e servizi (scelti tramite una selezione casuale effettuata con motivate tecniche di campionamento, quali entità di spesa e tipologia d'acquisto dei beni e dei servizi) e presenta ogni sei mesi una relazione sull'andamento della gestione finanziaria dell'Agenzia e sulla conformità alla legge ed ai principi contabili del bilancio preventivo e consuntivo al Direttore Generale ed alla Giunta regionale.

Dalla relazione dell'Agenzia risulta l'effettuazione di controlli amministrativi e contabili con riferimento alla liquidazione delle fatture, alle dichiarazioni sostitutive rilasciate dal personale dell'Ente, alla correttezza del DURC e di ogni altro documento acquisito dalle ditte aggiudicatrici delle forniture di beni e servizi. Vengono evidenziati, altresì, i controlli effettuati in base alle specifiche normative comunitarie di settore.

L'OIV, nel prendere positivamente atto della presenza di un sistema articolato di controlli, rileva che dalla relazione non emergano criticità significative; sono emerse criticità nell'ambito dei controlli a campione di secondo livello sulle attività delegate ai Centri di Assistenza Agricola a seguito delle quali sono state irrogate sanzioni amministrative a n° 51 sportelli CAA per un totale di € 98.186,81.

Nell'ambito dei controlli a campione di secondo livello su attività delegate alla Regione Calabria – Misure Strutturali, sono state disposte azioni correttive.

3.11 Descrizione delle modalità del monitoraggio dell'OIV

Come più volte segnalato, la presente relazione è stata elaborata tenendo conto anche degli esiti del monitoraggio di avvio ciclo 2018, delle risposte al questionario allegato al presente documento, dell'esame dei piani della performance 2017/2019 e 2018/2020, dell'esame della relazione di monitoraggio obiettivi individuali 2017 e della relazione di accompagnamento al documento di validazione della Relazione sulla performance 2016.

Dal punto di vista metodologico la presente relazione segue il documento elaborato dall'OIV ed approvato nella seduta del 20 aprile 2018.

4 Sintesi di alcune criticità

Di seguito vengono sintetizzate alcune criticità desumibili da quanto finora rilevato;

- occorre riportare la chiusura dei cicli valutativi in una corretta dimensione temporale superando i ritardi finora registrati;



- con riferimento specifico al Piano della *performance* 2018, la presenza di iniziative adottate in materia di misurazione dell'efficienza attraverso sistemi di contabilità analitica di tipo economico e di interventi per migliorare l'attendibilità dei misuratori e dei target (con l'utilizzo, laddove possibile, dei valori iniziali relativamente a fenomeni che presentano continuità nel tempo) induce questo OIV a non evidenziare criticità particolari, risultando quelle già esistenti in buona parte affrontate e fermo restando che l'OIV continuerà a sviluppare i propri compiti di presidio con attenzione e rigore.

Con riferimento all'attestazione degli obblighi di trasparenza:

- si richiama l'attenzione sull'importanza degli adempimenti previsti da puntuali disposizioni di legge;
- si prende atto della tempestiva collaborazione fornita dagli uffici preposti nel fornire la griglia compilata in tempo utile per le verifiche e le attestazioni dell'OIV e le risposte tempestive ai questionari trasmessi dall'OIV;
- si fa presente che, in data 20.04.2018, l'OIV ha proceduto all'attestazione degli obblighi di trasparenza, e che in tale sede non sono state riscontrate criticità significative e si è rilevato che le pubblicazioni sono rispettose anche dell'apertura dei formati.

5 Azioni di miglioramento

Di seguito vengono riassunte alcune possibili azioni di miglioramento (che trovano più ampia esplicazione nelle pagine che precedono):

- è necessario l'utilizzo di sistemi a supporto della misurazione delle performance con l'effettivo utilizzo di indicatori misurati attraverso i sistemi di contabilità economica e analitico-economica;
- è necessario portare a regime l'utilizzo di applicativi informatici dedicati al ciclo di gestione della performance, attualmente in fase di interventi evolutivi conseguenti all'esito del test effettuato nel corso del 2017;
- sarebbe opportuno porre un'attenzione al confronto temporale dell'evoluzione degli indicatori dello stato di salute finanziaria dell'Ente con riferimento alle seguenti dimensioni: equilibrio economico-finanziario, entrate, rapporto spese/costi, patrimonio, indebitamento;
- è opportuno confermare le specifiche iniziative per diffondere agli *stakeholder* interni ed esterni i contenuti sia del Piano della *performance* che della relazione (peraltro espressamente previsti dall'art. 10, comma 6, del d.lgs. 33/2013), rispetto alle quali l'OIV è disponibile ad azioni congiunte e collaborative;
- è necessario confermare la pubblicazione, già avvenuta nel corso del 2017, di un autonomo rapporto semestrale sullo stato di attuazione degli obiettivi di performance come peraltro previsto dall'art. 10, comma 4, del d.lgs. 33/2013;
- qualora si attivino progetti obiettivo finanziati con il ricorso all'art. 15, comma 5, del CCNL 1.4.1999 occorre operare in linea con quanto suggerito nel presente documento;
- è opportuno che vengano definiti criteri uniformi per la verifica e la valutazione degli adempimenti dai quali specifiche previsioni di legge fanno discendere la rilevanza ai fini della *performance* individuale, sulla scia di quanto già fatto con l'aggiornamento del regolamento di disciplina della performance.

Infine l'OIV segnala l'esigenza che le indagini sul benessere organizzativo, sulla condivisione del sistema di valutazione e sulla valutazione del superiore gerarchico vengano effettuate annualmente, anche al fine di consentire alle strutture preposte la elaborazione di piani per il superamento delle criticità che da tali indagini dovessero emergere²). La continuità di tali indagini consentirebbe di effettuare anche confronti temporali. L'OIV non esiterà a sensibilizzare le strutture competenti all'avvio di tali indagini per il 2018, con il supporto delle metodologie attualmente disponibili.

L'OIV

Dott. Angelo Maria Savazzi	(Presidente)	_____
Dott. Domenico Gaglioti	(componente)	_____
Dott. Pasqualinò Saragò	(componente)	_____

² Per strutture preposte ci si riferisce al Comitato Unico di Garanzia, previsto dall'art. 57 del d.lgs. 165/2001, titolare di compiti propositivi e di verifica.



Allegato 1 – Schede informazioni

A. Performance organizzativa	
A.1. Qual è stata la frequenza dei monitoraggi intermedi effettuati per misurare lo stato di avanzamento degli obiettivi?	☐ Nessuna ☐ Mensile ☐ Trimestrale ☒ Semestrale ☐ Altro _____
A.2. In caso di risposta “nessuna” al quesito A.1., spiegarne le ragioni e passare al quesito A.7	Ragioni del mancato monitoraggio
A.3. <i>In caso di risposta positiva (mensile/trimestrale/semestrale/altro) al quesito A.1:</i> chi sono i destinatari della reportistica relativa agli esiti del monitoraggio? (sono possibili più risposte)	☒ Organo di vertice politico-amministrativo ☒ Dirigenti apicali ☒ Dirigenti non apicali ☐ Stakeholder esterni ☐ OIV ☒ Pubblicazione sul portale dell’Ente ☐ Altro _____
A.4. <i>(In caso di risposta positiva al quesito A.1):</i> Le eventuali criticità rilevate dai monitoraggi intermedi hanno portato a modificare gli obiettivi pianificati all’inizio dell’anno?	☐ Sì, modifiche agli obiettivi strategici ☐ Sì, modifiche agli obiettivi operativi ☐ Sì, modifiche agli obiettivi strategici e operativi ☒ No, nessuna modifica ☐ No, non sono state rilevate criticità in corso d’anno
A.5. <i>(In caso di risposta positiva al quesito A.1):</i> Nei monitoraggi intermedi sono stati coinvolti tutti i dipartimenti regionali (per gli enti strumentali si fa riferimento alle articolazioni organizzative di primo livello)?	☐ Sì, in relazione agli obiettivi strategici ☐ Sì, in relazione agli obiettivi operativi ☒ Sì, in relazione agli obiettivi strategici e operativi ☐ No, solo in parte. Nel caso negativo indicare le ragioni _____
A.6. <i>(In caso di risposta positiva al quesito A.1).</i> Ai monitoraggi intermedi hanno partecipato tutti i dipartimenti regionali coinvolti (per gli enti strumentali ci si riferisce alle articolazioni di primo livello)?	☐ Sì, in relazione agli obiettivi strategici ☐ Sì, in relazione agli obiettivi operativi ☒ Sì, in relazione agli obiettivi strategici e operativi ☐ No, solo in parte (superiore al 50%) ☐ No, solo in parte (inferiore o uguale al 50%) Nel caso negativo di partecipazione parziale indicare le ragioni _____
A.7. Sono stati applicati meccanismi di verifica degli obiettivi in relazione ai requisiti previsti dall’art. 5 del d.lgs. 150/2009?	☐ Sì, in relazione agli obiettivi strategici ☐ Sì, in relazione agli obiettivi operativi ☒ Sì, in relazione agli obiettivi strategici e operativi ☐ No, solo in parte
A.8. <i>Nel caso di risposta “sì” alla domanda A.7:</i> esplicitare sinteticamente le tipologie di verifiche (per esempio check-list o altro) e se le verifiche sono tracciate da sistemi informatici:	Utilizzo di una check-list derivata dal Piano della Performance e misurazione degli indicatori connessi agli obiettivi in rapporto ai risultati attesi, attraverso fonti indicate nel medesimo Piano. Dall’anno 2017 è stato utilizzato il software “Per-Arcea” (come indicato nel Piano delle Performance e dettagliato anche nelle prossime risposte) che permette di automatizzare tutto il processo.



A.9. Quali iniziative sono state avviate per intervenire in ordine alle criticità e ai suggerimenti formulati nell'ambito della Relazione di monitoraggio di avvio del ciclo della performance 2017 (per gli enti che hanno tempestivamente approvato il Piano della performance 2017 e per i quali la relazione è stata predisposta)?	Il Piano delle Performance deriva da un progressivo e costante processo di adeguamento e miglioramento della gestione delle performance adottato dall'ARCEA recependo, nel corso degli anni, le osservazioni ed i suggerimenti di volta in volta espressi dall'OIV. Di seguito sono pertanto riportate le evoluzioni scaturite da quanto osservato dall'OIV in sede di approvazione del Piano della Performance 2017/2019, avvenuta con verbale di giorno 10 marzo 2017. <u>Paragrafo 4.5.3 Ulteriori criticità</u> L'Osservazione dell'OIV, che rilevava come <i>“dall'esame del Piano e, in particolare, dalle tabelle riepilogative, buona parte degli obiettivi operativi non recano il valore iniziale”</i> e che <i>“non è, dunque, possibile evincere se il target rappresenti (o meno) una condizione di miglioramento”</i>, anticipava, ancora prima dell'approvazione della legge stessa, quanto previsto dal D.Lgs. n. 74/2017 che, richiede di tenere, nella definizione di conto <i>“anche dei risultati conseguiti nell'anno precedente, come documentati e validati nella relazione”</i> sulla performance (art. 4, comma 2, lett. a). E', infatti, necessario sottolineare come l'OIV, nel merito dell'osservazione rilevasse come: <i>“L'assenza del valore iniziale o comunque del valore rilevato lo scorso anno rende impossibile valutare in termini temporali quale sia l'evoluzione, specialmente quando gli indicatori vengano considerati performanti anche se finalizzati a mantenere lo status quo (in considerazione delle criticità in ordine alla disponibilità di professionalità previste dalla dotazione organica)”</i>. Per tali motivazioni, l'ARCEA ha predisposto una procedura finalizzata a riconnettere le misurazioni degli indicatori rispetto ad una annualità alla scelte effettuate nell'anno successivo, che viene di seguito indicata. Premettendo che in sede di redazione del Piano si prevede di non avere realisticamente a disposizione la Relazione sulla performance dell'anno precedente, tenendo conto del fatto che ARCEA, in relazione alla sua particolare conformazione istituzionale, riutilizza di anno in anno, come spiegato in altre sezioni del presente Piano anche in recepimento a precedenti osservazioni dell'OIV, per buona parte i medesimi indicatori, sarà sempre fornito il valore iniziale (che a meno di specifiche indicazioni è sempre pari a 0, vista la natura degli obiettivi adottati da ARCEA) oltre ai valori derivanti dalle ultime misurazioni disponibili, ossia dall'ultimo monitoraggio intermedio e dai dati, fisiologicamente non definitivi, disponibili a fine anno. Tale attività è finalizzata a comprendere la reale corrispondenza dei target con le attività dell'Agenzia, con l'obiettivo ultimo di garantire il permanere di condizioni sfidanti e concretamente realizzabili. In tale contesto, sono anche verificati i target intermedi soprattutto in relazione alla loro aderenza alle tempistiche dell'Agenzia, che possono variare anche in base alla normativa comunitaria di settore, cui l'ARCEA deve necessariamente ed immediatamente adeguarsi, ed alle esigenze organizzative che fisiologicamente emergono nel corso delle normali attività. Per tali ragioni, si è deciso di riportare nel Piano una ulteriore Tabella che riconnette le scelte dell'anno in corso ai risultati degli anni precedenti ed alle conseguenti valutazioni strategiche e gestionali. Inoltre, al fine di mantenere una tensione continua verso il miglioramento dei servizi, ARCEA ha scelto di fissare i valori attesi degli obiettivi operativi relativi all'obiettivo strategico 1 al di sopra delle soglie, già stringenti, previste dalla Commissione Europea. Per l'obiettivo strategico 2, riguardante la capacità di spesa e controllo, si ritiene che i livelli minimi siano già adeguatamente sfidanti, tanto che ogni anno l'Agenzia deve porre in essere attività e procedimenti molto complessi ed articolati al fine non solo di rispettare gli adempimenti
---	---



	nelle modalità e nei tempi richiesti ma anche di fornirne evidenza agli organismi di controllo. L'obiettivo strategico 3 rappresenta, invece, un caso in cui è stessa Commissione Europea, a seguito di un Audit, a suggerire aree di miglioramento che sono confluite immediatamente nel Piano delle Performance. Se, di converso, nel corso dell'Audit i verificatori avessero accertato il mancato soddisfacimento di un requisito minimo, cosa che si sarebbe dovuta riflettere nel mancato raggiungimento di un obiettivo di Performance (data la relazione diretta adottata dall'ARCEA), avrebbe evidenziato nella propria relazione conclusiva delle criticità che, se non risolte, avrebbero posto in discussione il Riconoscimento dell'Agenzia quale Organismo Pagatore.				
A.10. Quali iniziative sono state avviate per intervenire in ordine alle criticità e ai suggerimenti formulati nell'ambito della Relazione sul funzionamento del sistema per l'anno 2016, approvata nell'anno 2017 (per gli enti per i quali è stata predisposta)?	L'OIV ha, segnalato ulteriori elementi di miglioramento nella Relazione funzionamento complessivo del Sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni, approvata nella seduta del 11 luglio 2017, per i quali l'Agenzia ha inteso intraprendere le azioni contenute nella tabella di seguito riportata: <table><tr><th>SUGGERIMENTO OIV</th><th>RECEPIMENTO ARCEA</th></tr><tr><td> E' necessario l'utilizzo di sistemi a supporto della misurazione delle performance con l'effettivo utilizzo di indicatori misurati attraverso i sistemi di contabilità economica e analitico-economica; </td><td> Recependo le indicazioni fornite dall'OIV, l'ARCEA ha adottato, già negli anni scorsi, un sistema di contabilità finanziaria a cui è stato affiancato, anche, un sistema di contabilità economico-patrimoniale, in modo da garantire la rilevazione unitaria dei fatti gestionali, sia sotto il profilo finanziario che sotto il profilo economico patrimoniale. Considerato, però, che l'OIV, pur apprezzando l'evoluzione del sistema, peraltro richiesto dall'armonizzazione contabile, ha ribadito 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 in oggetto (e previsto dall'art. 8, comma 2, lettera e) della l.r. 3/2012), l'ARCEA, nell'ottica di un continuo miglioramento, ha avviato attività di interlocuzione con i competenti Dipartimenti e Settori della Regione Calabria, dalle quali è emerso che il software fornito dalla Regione Calabria per la contabilità ed il bilancio, che l'Agenzia deve obbligatoriamente utilizzare ai sensi della normativa regionale di settore nella sua qualità di Ente strumentale, prevede la possibilità di attivare </td></tr></table>	SUGGERIMENTO OIV	RECEPIMENTO ARCEA	E' necessario l'utilizzo di sistemi a supporto della misurazione delle performance con l'effettivo utilizzo di indicatori misurati attraverso i sistemi di contabilità economica e analitico-economica;	Recependo le indicazioni fornite dall'OIV, l'ARCEA ha adottato, già negli anni scorsi, un sistema di contabilità finanziaria a cui è stato affiancato, anche, un sistema di contabilità economico-patrimoniale, in modo da garantire la rilevazione unitaria dei fatti gestionali, sia sotto il profilo finanziario che sotto il profilo economico patrimoniale. Considerato, però, che l'OIV, pur apprezzando l'evoluzione del sistema, peraltro richiesto dall'armonizzazione contabile, ha ribadito 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 in oggetto (e previsto dall'art. 8, comma 2, lettera e) della l.r. 3/2012), l'ARCEA, nell'ottica di un continuo miglioramento, ha avviato attività di interlocuzione con i competenti Dipartimenti e Settori della Regione Calabria, dalle quali è emerso che il software fornito dalla Regione Calabria per la contabilità ed il bilancio, che l'Agenzia deve obbligatoriamente utilizzare ai sensi della normativa regionale di settore nella sua qualità di Ente strumentale, prevede la possibilità di attivare
SUGGERIMENTO OIV	RECEPIMENTO ARCEA				
E' necessario l'utilizzo di sistemi a supporto della misurazione delle performance con l'effettivo utilizzo di indicatori misurati attraverso i sistemi di contabilità economica e analitico-economica;	Recependo le indicazioni fornite dall'OIV, l'ARCEA ha adottato, già negli anni scorsi, un sistema di contabilità finanziaria a cui è stato affiancato, anche, un sistema di contabilità economico-patrimoniale, in modo da garantire la rilevazione unitaria dei fatti gestionali, sia sotto il profilo finanziario che sotto il profilo economico patrimoniale. Considerato, però, che l'OIV, pur apprezzando l'evoluzione del sistema, peraltro richiesto dall'armonizzazione contabile, ha ribadito 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 in oggetto (e previsto dall'art. 8, comma 2, lettera e) della l.r. 3/2012), l'ARCEA, nell'ottica di un continuo miglioramento, ha avviato attività di interlocuzione con i competenti Dipartimenti e Settori della Regione Calabria, dalle quali è emerso che il software fornito dalla Regione Calabria per la contabilità ed il bilancio, che l'Agenzia deve obbligatoriamente utilizzare ai sensi della normativa regionale di settore nella sua qualità di Ente strumentale, prevede la possibilità di attivare				



		funzionalità in grado di rispondere alle esigenze palesate. Nel corso del 2018, pertanto, l'ARCEA ha avviato il percorso di introduzione di tali tipologie di indicatori, all'esito del quale provvederà al processo di integrazione con il sistema di gestione delle performance. Come riportato in una sezione successiva della presente tabella, inoltre, ARCEA ha deciso di integrare il Piano degli indicatori e dei risultati attesi di bilancio con il Piano delle Performance al fine di rafforzare la presenza di obiettivi riconnessi allo stato di salute finanziaria dell'ente in relazione a specifiche dimensioni.
	E' necessario portare a regime l'utilizzo di applicativi informatici dedicati al ciclo di gestione della performance, attualmente in fase di test;	Il Sistema Informativo Per-Arcea è stato testato nel corso del 2017 ed ha fornito risultati soddisfacenti. Sono state contestualmente avviate due tipologie di attività: - azioni di ampliamento delle funzionalità, soprattutto in merito alla reportistica sia per il loro utilizzo quali strumento di supporto alle decisioni per il Management sia in funzione della produzione ed elaborazione della Relazione sulla Performance - attività di adeguamento alla nuova normativa, soprattutto in relazione ai sistemi di misurazione e valutazione della Performance che dovranno comunque essere implementati e definiti dopo l'approvazione delle modifiche del sistema da parte dell'OIV.
	Sarebbe opportuno porre un'attenzione maggiore agli indicatori dello stato di salute finanziaria dell'Ente con riferimento alle seguenti dimensioni: equilibrio economico-finanziario, entrate, rapporto spese/costi, patrimonio, indebitamento;	Recependo un analogo suggerimento formulato dall'OIV negli anni precedenti, l'ARCEA ha introdotto nel Piano del 2017 taluni indicatori inerenti lo stato di salute finanziaria dell'Ente. Tale attività era stata apprezzata dall'Organismo Indipendente di Valutazione che richiedeva, comunque, un ulteriore sforzo al



		fine di rendere più evidente e concreta l'attenzione verso tale fondamentale aspetto, orientandola verso specifiche dimensioni (equilibrio economico-finanziario, entrate, rapporto spese/costi, patrimonio, indebitamento). Per tale motivo, l'Agenzia ha inteso avviare e concretizzare un percorso di integrazione tra Piano degli indicatori e dei risultati attesi di bilancio, di cui al D.Lgs. 118/2011, i cui prospetti sono pubblicati nella sezione Amministrazione trasparente così come richiesto dalla normativa ed il Piano delle Performance. Tale decisione, che ha condotto ai primi risultati concreti già nel presente Piano, rientra nell'ottica indicata dal D.Lgs. n. 74/2017 di riconnettere il Piano delle Performance con gli altri strumenti strategici, programmatori e gestionali delle pubbliche amministrazioni. In tal senso, fermo restando che l'ARCEA analizzerà le informazioni relative al Piano degli indicatori e dei risultati attesi di bilancio con la finalità di orientare la propria azione amministrativa, si è deciso di considerare parte integrante del Piano i seguenti indicatori, cui, sulla base delle serie storiche finora registrate nel corso degli anni, sono stati associati i relativi target: Dimensione: Equilibrio economico-finanziario: Indicatore da Piano degli indicatori e dei risultati attesi di bilancio: 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) Target: < 50% Dimensione: Entrate Indicatore da Piano degli indicatori e dei risultati attesi di bilancio: 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" Target <= 80% Dimensione: rapporto spese/costi Indicatore da Piano degli indicatori e dei risultati attesi di bilancio: 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) Target: < 50% Dimensione: patrimonio, indebitamento: Indicatore da Piano degli indicatori e dei risultati attesi di bilancio: 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 Target: <100%	
	E' opportuna l'attivazione di specifiche iniziative per diffondere agli stakeholder interni ed esterni i contenuti sia del Piano della performance che della relazione (peraltro espressamente previsti dall'art. 10, comma 6, del d.lgs. 33/2013);	L'ARCEA prevede incontri periodici, ed in taluni casi continui, con i principali stakeholders interni ed esterni, che in alcuni casi hanno anche funzioni ispettive nei confronti dell'Ente. Oltre alla giornata della Trasparenza, organizzata con cadenza annuale, i Centri di Assistenza Agricola sono convocati con periodicità costante presso la sede dell'Agenzia al fine di valutare l'andamento della situazione in merito alle Funzioni dell'Agenzia che, essendo fortemente regolamentate, sono direttamente connesse agli obiettivi di Performance. Si pensi, ad esempio, all'indicatore di impatto connesso all'obiettivo strategico 3, relativo alla possibilità per i beneficiari (di cui i CAA sono rappresentanti ed interlocutori privilegiati) di presentare nel 100% dei casi le domande di aiuto e/o pagamento o agli indicatori degli obiettivi operativi associati all'obiettivo strategico 2, che rappresentano la capacità dell'ARCEA di erogare i contributi in maniera completa, corretta e soprattutto tempestiva. Inoltre, ARCEA, volendo ulteriormente sottolineare la volontà di adempiere ai propri compiti istituzionali che la pongono da un lato come presidio di legalità e trasparenza nell'ambito del processo di erogazione dei contributi comunitari in agricoltura e dall'altro la investono di una responsabilità legata al superamento delle difficoltà connesse alla fruizione degli aiuti, ha voluto legare un indicatore di impatto alla percentuale di risoluzione delle istanze proposte dai Beneficiari per il tramite dei Centri di assistenza agricola. A tal fine, è	



		stata anche implementata ed avviata da oltre un anno una procedura di interscambio informazioni che permette sia di prenotare appuntamenti con lo sportello informativo sia di anticipare le problematiche di cui si vuole discutere con l'obiettivo precipuo di ottimizzare i tempi ed il servizio reso alla collettività.	
	E' necessario prevedere la pubblicazione di un autonomo rapporto semestrale sullo stato di attuazione degli obiettivi di performance come peraltro previsto dall'art. 10, comma 4, del d.lgs. 33/2013;	L' ARCEA ha implementato una procedura di revisione semestrale dello stato di attuazione degli obiettivi di performance, i cui esiti rappresentano anche un prezioso contributo per il dimensionamento di obiettivi e indicatori per l'anno n+1. La procedura è stata avviata nel 2017 ed ha fornito, seppur con alcuni margini di miglioramento, i risultati sperati. La procedura, inoltre, è diventata parte integrante del processo di rivisitazione degli indicatori finalizzato a garantire sempre la fissazione di risultati attesi sfidanti ed in grado di condurre ad un concreto miglioramento dei servizi e delle attività dell'Agenzia. I dati provenienti dal monitoraggio infrannuale, infatti, sono utilizzati insieme alla misurazione, ancora fisiologicamente non definitiva di fine anno, al fine di verificare i risultati raggiunti e comprendere a quale sia il valore più opportuno per la determinazione del target di un indicatore, se un obiettivo operativo possa considerarsi ormai non più rappresentativo o debba essere misurato attraverso differenti indicatori. Da ciò consegue una profonda attività di modifica degli obiettivi e degli indicatori del Piano sulla Performance.	
	E' opportuno che vengano definiti criteri uniformi per la verifica e la valutazione degli adempimenti dai quali specifiche previsioni di legge fanno discendere	Tale aspetto è confluito nel nuovo Sistema di Misurazione e Valutazione delle Performance, approvato con Decreto num. 42 del 22/02/2018 dopo aver ricevuto il parere preventivo e	



	la rilevanza ai fini della performance individuale	vincolante da parte dell'OIV.	
	E' necessario prevedere una gestione dei progetti obiettivo finanziati con il ricorso all'art. 15, comma 5, del CCNL 1.4.1999 in linea con quanto suggerito nel presente documento	Come indicato nella relazione di accompagnamento alla trasmissione del Sistema di Misurazione e Valutazione delle Performance nonché in sede di colloquio presso la sede dell'OIV, lo strumento dei progetti obiettivo, ancora mai utilizzato dall'Agenzia, sarà disciplinato con successivi interventi.	
B. Performance individuale (sezione rinviata ad apposito monitoraggio)			
C. Processo di attuazione del ciclo della performance: Struttura Tecnica di Supporto(ST) all'Organismo Indipendente di Valutazione			
C.1. Quante unità di personale totale operano nella ST di supporto?		(valore assoluto) 0_ 0_ 3	
C.2. a. Quante unità di personale operanti nella ST hanno prevalentemente competenze economico-gestionali e statistiche ?		(valore assoluto) a. 0_ 0_ 1	
b. Quante unità di personale hanno prevalentemente competenze giuridiche ?		b. 0_ 0_ 1	
c. Quante unità di personale hanno prevalentemente altre competenze?		c. 0_ 0_ 1_	
C.3. Quante unità di personale sono dedicate a tempo pieno all'organismo indipendente di valutazione?		_0_ 0_ 0_	
C.4. Quanti sono (ove presenti) i soggetti esterni all'amministrazione (es.: consulenti, co-co-pro) che svolgono funzioni dedicate al supporto alla ST?		0_ 0_ 0_	
C.5. Ritieni che la composizione della ST sia adeguata , in termini di numero e di bilanciamento delle competenze necessarie, ai compiti ad essa attribuiti? <i>(sono possibili più risposte)</i>	☒ la ST ha un numero adeguato di personale ☐ la ST ha un numero insufficiente di personale ☐ la ST ha competenze adeguate in ambito economico-gestionale ☐ la ST ha competenze insufficienti in ambito economico-gestionale ☐ la ST ha competenze adeguate in ambito giuridico ☐ la ST ha competenze insufficienti in ambito giuridico		
D. Infrastruttura di supporto Sistemi Informativi e Sistemi Informatici			
D.1. Sono stati utilizzati sistemi informatici a supporto del processo di individuazione, monitoraggio e rendicontazione degli obiettivi strategici ?	☐ Sì ☒ Solo per alcune fasi ☐ No		



D.1-bis. <i>Nel caso di risposta “no” o “solo per alcune fasi” al quesito D.1, indicare le eventuali iniziative in corso</i>	L'Agenzia ha sviluppato, tramite il proprio Ufficio "Sistema Informativo", un applicativo, denominato "Per-ARCEA" che consente la gestione di tutte le fasi del ciclo della Performance (elaborazione del Piano, assegnazione obiettivi individuali, monitoraggio infrannuale, valutazione della performance organizzativa, valutazione della performance individuale, relazione sulla performance). Tale software è divenuto operativo per l'anno 2017 ed è attualmente in fase di rivisitazione per adeguarlo alle esigenze emerse nel corso del primo anno di utilizzo ed alle nuove disposizioni normative.		
D.2. Sono stati utilizzati sistemi informatici a supporto del processo di individuazione, monitoraggio e rendicontazione degli obiettivi operativi ?	☐ Sì ☒ Solo per alcune fasi ☐ No		
D.2-bis. <i>Nel caso di risposta “no” o “solo per alcune fasi” al quesito D.2: indicare le eventuali iniziative in corso</i>	Si rimanda alla risposta D1-bis.		
D.3. Il sistema di contabilità analitica di tipo economico è supportato da un sistema informatico?	☒ Sì ☐ Solo per alcune fasi ☐ No		
D.3-bis. <i>Nel caso di risposta “no” o “solo per alcune fasi” al quesito D.3: indicare le eventuali iniziative in corso</i>			
D.4. Quali sono le strutture organizzative che fanno uso del sistema informatico a supporto del controllo strategico e di gestione?	☒ Tutte le strutture dell'amministrazione ☐ Solo i controller centrali ☐ Solo i controller dipartimentali ☐ Altro _____ ☐ Nessuna struttura		
D.5. Da quali applicativi è alimentato il sistema di gestione degli obiettivi operativi e con quali modalità?	Automatica	Manuale	Nessuna
a. Sistema di contabilità economica	☐	☒	☐
b. Sistema di contabilità economico-analitica	☐	☒	☐
c. Bilancio e contabilità finanziaria	☐	☒	☐
d. Altro sistema (sono possibili più risposte): _____	☐	☐	☐
	☐	☐	☐
D.6. Da quali applicativi è alimentato il sistema di gestione degli obiettivi strategici e con quali modalità?	Automatica	Manuale	Nessuna
a. Sistema di contabilità economica	☐	☒	☐
b. Sistema di contabilità analitico-economica	☐	☒	☐



c. Bilancio e contabilità finanziaria	c. ☐ ☒ ☐	
d. Altro sistema (sono possibili più risposte): _____	d. ☐ ☐ ☐	
	e. ☐ ☐ ☐	
D.7. Da quali sistemi provengono i dati sulle risorse finanziarie assegnate agli obiettivi strategici e operativi?	Obiettivi strategici	Obiettivi operativi
a. Sistemi di contabilità finanziaria	X	X
b. Sistema di contabilità economica	X	X
c. Sistema di contabilità analitica	X	X
d. Altro sistema (possibili più risposte): _____	☐	☐
E. Sistemi informativi e informatici a supporto dell'attuazione del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità e per il rispetto degli obblighi di pubblicazione		
E.1. In relazione agli obblighi di pubblicazione (d.lgs. 33/2013), l'archiviazione avviene su supporto cartaceo ovvero è supportata informaticamente?	☐ Archivio cartaceo ☐ Pluralità di banche dati in capo alle singole strutture cui i dati si riferiscono ☒ Banca dati unica centralizzata	
E.1-Bis. Eventuali note e commenti alla risposta E.1	Nel corso dell'anno 2017, si è consolidato l'utilizzo di un sistema finalizzato a migliorare la comunicazione interna ed esterna dell'Ente che permette anche di automatizzare e semplificare la gestione delle pubblicazioni obbligazioni. Il software è confluito nel nuovo portale della trasparenza (http://trasparenza.arcea.it), progettato e realizzato secondo le esigenze dell'Agenzia con il fine di migliorare le modalità di fruizione da parte degli stakeholders e di adeguare il sito Agenzia a quanto previsto dalla normativa vigente. Il nuovo sistema, in dettaglio, permette non solo di pubblicare in modalità totalmente automatica le informazioni ma ha consentito di unificare le banche dati dell'ARCEA, creando di fatto un unico punto di archiviazione e smistamento, sia all'interno che all'esterno dell'Agenzia, delle informazioni più importanti e/o da pubblicare obbligatoriamente. Il software, inoltre, è integrato con il programma di "Data Mining" dell'Agenzia, che permette, tra l'altro, di estrarre tutte le informazioni relative alle attività di Core Business dell'Agenzia in formati utili per la loro pubblicazione, prevista anche dalla normativa comunitaria di riferimento. Tale integrazione permette anche di saltare il passaggio di invio dati al portale della Trasparenza, il quale è in grado di accedere direttamente alle informazioni e di "proporle" al Responsabile della Comunicazione, attraverso una opportuna maschera web, per la pubblicazione on line.	
E.2. Quale è la modalità di trasmissione dei dati al soggetto responsabile della pubblicazione?	☒ Trasmissione telematica ☐ Consegna cartacea ☐ Comunicazione telefonica	



	☐ Altro (specificare) _____				
E.2-Bis. Eventuali note e commenti alla risposta E.2	La procedura è totalmente de materializzata e non prevede l'utilizzo di documenti cartacei.				
E.3. Quale è la modalità di pubblicazione nella sezione "Amministrazione trasparente" del portale regionale?	☐ Inserimento manuale ☐ Accesso diretto o attraverso link alla/alle banca/banche dati di archivio ☐ Creazione di una ulteriore banca dati finalizzata alla pubblicazione sul sito ☒ Estrazione dalla banca dati con procedura automatizzata ☐ Altro (specificare) _____				
E.3-Bis. Eventuali note e commenti alla risposta E.3	Come detto in precedenza, la procedura è completamente automatizzata e si basa su una banca dati unica e centralizzata, a partire dalla quale è possibile procedere con la pubblicazione.				
E.4. La pubblicazione nella sezione "Amministrazione trasparente" del portale dell'Ente è supportata da sistemi per la tracciabilità degli aggiornamenti?	☒ SI ☐ NO ☐ Altro (specificare) _____				
E.4-Bis. Eventuali note e commenti alla risposta E.4					
E.5. Modello organizzativo di raccolta, pubblicazione e monitoraggio (indicare se ciascuno dei soggetti elencati nella prima colonna svolge, o meno, le singole attività indicate nella prima riga)					
Soggetti (colonna) / Attività svolte(riga)	Raccolta dei dati	Invio dei dati al responsabile della pubblicazione	Pubblicazione dei dati online	Supervisione e coordinamento dell'attività di pubblicazione dei dati	Monitoraggio
Dirigente responsabile dell'unità organizzativa detentrici del singolo dato	☒ Sì ☐ No	☒ Sì ☐ No	☐ Sì ☒ No	☐ Sì ☒ No	☒ Sì ☐ No
Responsabile della comunicazione (laddove presente)	☒ Sì ☐ No	☐ Sì ☐ No	☒ Sì ☐ No	☒ Sì ☐ No	☒ Sì ☐ No
Responsabile della gestione del sito web (laddove presente)	☒ Sì ☐ No	☐ Sì ☐ No	☒ Sì ☐ No	☒ Sì ☐ No	☒ Sì ☐ No
Responsabile dei sistemi informativi (laddove presente)	☒ Sì ☐ No	☒ Sì ☐ No	☒ Sì ☐ No	☒ Sì ☐ No	☒ Sì ☐ No
Responsabile della trasparenza	☒ Sì ☐ No	☒ Sì ☐ No	☐ Sì ☒ No	☒ Sì ☐ No	☒ Sì ☐ No



Responsabile della prevenzione della corruzione (laddove diverso dal Responsabile della trasparenza)	☐ Sì ☐ No	☐ Sì ☐ No	☐ Sì ☐ No	☐ Sì ☐ No	☐ Sì ☐ No
OIV	☐ Sì ☒ No	☒ Sì ☐ No	☐ Sì ☒ No	☐ Sì ☒ No	☒ Sì ☐ No
Altro soggetto diverso da quelli sopra indicati (specificare quale)	☐ Sì ☐ No	☐ Sì ☐ No	☐ Sì ☐ No	☐ Sì ☐ No	☐ Sì ☐ No