



Regione Calabria

ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE (OIV)

Cittadella regionale – 88100 Catanzaro

ARCEA

Piano della *performance* 2016-2018

Relazione finale sull'avvio ciclo

approvata in data 8 aprile 2016



Sommario

1	Premessa	3
2	Piano della performance 2016-2018	3
3	Monitoraggio di avvio ciclo	3
3.1	Considerazioni generali	3
3.2	Ambiti del monitoraggio.....	4
3.3	Fasi del processo di monitoraggio.....	5
3.4	Esiti del monitoraggio.....	5
3.4.1	Applicazione dei principi.....	5
3.4.2	Sistema di misurazione e Piano della performance	8
3.4.3	Monitoraggio infrannuale.....	8
3.4.4	Integrazione con il processo di programmazione finanziaria e bilancio	8
3.4.5	Altri aspetti	9
3.5	Esiti del monitoraggio - Analisi delle criticità	9
3.5.1	Sistemi a supporto della misurazione degli ambiti della performance organizzativa: misurazione economica e analitica	9
3.5.2	Sistemi informativi e informatici	10
3.5.3	Obiettivi individuali.....	10
3.5.4	Ulteriori criticità.....	11
4	Conclusioni	11
	Allegato 1 – Scheda standard di monitoraggio	12
	Allegato 2 – Informazioni di sintesi sugli obiettivi operativi	31



1 Premessa

Il presente documento conclude l'attività di monitoraggio svolta dall'OIV sull'avvio del ciclo della *performance* per l'anno 2016 da parte di ARCEA. In base all'art. 13 comma 8 della l.r. 69/2012, infatti, l'ARCEA è tenuta ad avvalersi dell'OIV della giunta regionale.

Il monitoraggio è finalizzato a fotografare lo stato del ciclo di gestione della *performance* ed individuare possibili interventi migliorativi.

Nell'ambito dell'attività di monitoraggio sono stati esaminati:

- il Piano della *performance* 2016-2018, approvato con decreto del Direttore di ARCEA n. 10 del 01.02.2016;
- la scheda di rilevazione per gli enti strumentali, il cui questionario è stato debitamente compilato e trasmesso nei tempi indicati dall'OIV.

Si è tenuto conto, altresì, della Relazione sul funzionamento del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni per l'anno 2015, approvata da questo Organismo in data 27/05/2015.

In allegato viene riportato il questionario (allegato 1) con le risposte fornite dall'Agenzia e le altre informazioni di sintesi sugli obiettivi operativi (allegato 2).

Il presente documento è stato elaborato con la collaborazione della dott.ssa Bazzarelli della struttura di supporto regionale.

2 Piano della performance 2016-2018

Il Piano delle *performance* 2016-2018 è articolato in tre parti:

- Una parte introduttiva – in cui sono descritti i principi generali ed il contesto normativo. In tale sezione sono riepilogate, altresì, le modalità di recepimento delle osservazioni che l'OIV ha formulato in sede di monitoraggio sull'avvio del ciclo della *performance* per l'anno 2015;
- Parte I: Sintesi delle informazioni di interesse – in cui sono riportati i dati generali riguardanti il contesto interno ed esterno, le competenze di ARCEA e la struttura organizzativa;
- Parte II: Gli obiettivi dell'ARCEA – in cui sono riportati gli obiettivi strategici e operativi.

3 Monitoraggio di avvio ciclo

3.1 Considerazioni generali

Nell'ambito delle attività di presidio del sistema di misurazione e valutazione della *performance* organizzativa l'OIV ha svolto un'attività di monitoraggio di prima istanza del ciclo della *performance*



2016-2018. Tale attività si è estrinsecata nella verifica della **conformità e appropriatezza** del Piano della *performance* 2016-2018.

Come ribadito dall'ANAC tale attività di monitoraggio non è sostitutiva dei compiti di "*pianificazione, controllo e rendicontazione*" in capo all'Amministrazione.

Il processo di monitoraggio seguito dall'OIV della Giunta regionale si è sviluppato in linea con le indicazioni metodologiche ed operative dell'ANAC adeguate, in base alle informazioni desumibili dal Piano, al ciclo di gestione della *performance* impostato nell'ambito della propria autonomia dall'Ente¹. In particolare si è fatto riferimento alle indicazioni fornite dall'ANAC principalmente con le delibere n. 6/2013 "*Linee guida relative al ciclo di gestione della performance 2013*" e n. 23/2013 "*Linee guida relative agli adempimenti di monitoraggio degli OIV e alla relazione degli OIV sul funzionamento complessivo del sistema valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni*".

Inoltre hanno costituito un punto di riferimento, tra l'altro, le seguenti ulteriori delibere:

- n. 89/2010 concernente "*Indirizzi in materia di parametri e modelli di riferimento del Sistema di misurazione e valutazione della performance*";
- n. 104/2010 concernente "*Definizione dei sistemi di misurazione e valutazione della performance*";
- n. 112/2010 concernente "*Struttura e modalità di redazione del Piano della performance*";
- n. 114/2010 concernente "*Indicazioni applicative ai fini dell'adozione del Sistema di misurazione e valutazione della performance*";
- n. 1/2012 concernente "*Linee guida relative al miglioramento dei Sistemi di misurazione e valutazione della performance e dei Piani della performance*".

3.2 Ambiti del monitoraggio

Gli ambiti di monitoraggio sono quelli individuati nelle schede allegate; in particolare di seguito vengono sviluppati i seguenti punti che l'OIV ritiene particolarmente significativi:

- livello di attuazione delle indicazioni di miglioramento formulate dall'OIV con la relazione di avvio del ciclo della *performance* riferita al 2015;
- collegamento tra ciclo della *performance* e ciclo di programmazione economico-finanziaria e di bilancio;
- integrazione tra i sistemi di controllo interno;
- contabilità economica e analitico-economica a supporto della misurazione della *performance* organizzativa;

¹ A tal proposito la delibera CIVIT n. 6/2012, pagine 6-7, afferma, con riferimento alla validazione della relazione sulla *performance*, come l'approccio metodologico adottato deve tenere conto "*della complessità dimensionale e organizzativa dell'amministrazione*" oltre che del rispetto del principio di ragionevolezza con riferimento sia alla reperibilità delle informazioni e sia all'ampiezza e profondità di analisi sottesa al processo di validazione. Tale considerazione si considera applicabile anche al monitoraggio del ciclo della *performance*.



- articolazione del processo: fasi, coinvolgimento degli *stakeholder*, attori del processo, ruoli e responsabilità;
- livello di integrazione con il programma triennale della trasparenza;
- rispetto dei requisiti minimali degli obiettivi di *performance* organizzativa;
- sistema informativo e informatico.

3.3 Fasi del processo di monitoraggio

L'azione di monitoraggio di avvio del ciclo 2016-2018 si è svolta attraverso le seguenti fasi:

- acquisizione dal sito istituzionale del Piano della *performance* 2016-2018;
- personalizzazione delle schede di rilevazione fornite dall' ANAC a supporto dell'azione di monitoraggio;
- trasmissione delle schede all'ARCEA;
- analisi delle schede compilate dall'Agenzia;
- sintesi delle criticità che dovrebbero essere superate nei futuri cicli di gestione della *performance*;
- giudizio di sintesi a conclusione dell'azione di monitoraggio.

Per questa specifica attività di monitoraggio l'OIV non ha ritenuto necessario l'audizione del commissario ARCEA e/o delle strutture preposte al ciclo della *performance*.

3.4 Esiti del monitoraggio

La Delibera CIVIT n.112/2010 indica i principi generali cui deve attenersi il Piano della *performance* (trasparenza, immediata intelligibilità, veridicità e verificabilità, partecipazione, coerenza interna ed esterna, orizzonte temporale). Di seguito, per ciascuno di tali principi vengono forniti sinteticamente gli esiti e alcune indicazioni utilizzabili in futuro nell'ottica del graduale miglioramento del sistema.

3.4.1 Applicazione dei principi

1. **Principio n. 1 - Trasparenza.** Con riferimento a quanto richiesto con la citata delibera, il Piano è stato pubblicato sul sito istituzionale dell'Ente. Il Piano esplicita sia l'elenco dettagliato degli *stakeholder*, nei cui confronti l'azione dell'Agenzia è significativa, sia le modalità attraverso cui dagli stessi vengono acquisite le esigenze e misurato il grado di soddisfazione.

L'ARCEA ha tenuto conto nella determinazione e nel perseguimento degli obiettivi contenuti nel Piano della *performance* 2016/2018, delle esigenze rappresentate dai portatori di interesse manifestate attraverso incontri, riunioni e interlocuzioni continue, realizzatosi anche mediante gli strumenti di comunicazione esterna.

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



Nel Piano della *performance* 2016/2018 è stata, altresì, predisposta una tabella sinottica “*obiettivi/indicatori/ambiti*”, che permette di comprendere il grado di copertura degli ambiti di misurazione della performance organizzativa, previsti dall’art. 8 del D.lgs. n. 150/2009 e richiamati dall’art. 8 della L.R. n. 3/2012.

2. **Principio n. 2 - Immediata intelligibilità.** Il Piano è strutturato in modo da rispettare il requisito di struttura “*multilivello*”², con una parte generale e una parte specifica nella quale vengono dettagliati gli obiettivi. La struttura multilivello del Piano è stata esplicitata sulla base di quanto previsto dalla Delibera CIVIT n. 112/2010, attraverso una approfondita descrizione di contenuti “*facilmente accessibili e comprensibili*” dagli *stakeholder* e con l’indicazione di apposite tabelle esplicative di sintesi. Viene fornito un quadro di sintesi, in forma tabellare, dell’albero della performance (Parte II - paragrafo 6).

Il piano della *performance* fornisce indicazioni precise a livello di obiettivi/indicatori e fornisce una tavola sinottica Obiettivi/indicatori/ambiti, tale per cui si possa 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.

Il piano è preceduto da un indice analitico e ciò rende il documento maggiormente comprensibile e fruibile.

3. **Principio n. 3 - Veridicità e verificabilità.** Rispetto a quanto richiesto dalla citata delibera ANAC, in merito al principio di veridicità e verificabilità, di seguito viene sintetizzato quanto rilevato in sede di esame del Piano della *performance* 2016-2018:

- a. Per gli obiettivi strategici sono esplicitati gli indicatori di impatto, che rappresentano l’effetto finale delle azioni gestionali, hanno rilevanza esterna e qualificano l’attività dell’Agenzia. Gli obiettivi strategici vengono correttamente pesati ai fini della misurazione della *performance* generale dell’Agenzia, che deve contribuire alla misurazione della performance individuale ex art. 9, comma 1, lettera c), del d.lgs.150/2009;
- b. È previsto l’utilizzo di indicatori quantitativi, accompagnati dai relativi target, per la misurazione degli obiettivi operativi.
- c. È stata confermata l’esemplificazione degli indicatori, scegliendo quelli che meglio determinano la qualità dei servizi erogati e degli interventi attuati, come peraltro previsto dall’art. 5, comma 2 del D.lgs. n. 150/2009.
- d. Per ciascun indicatore utilizzato per misurare gli obiettivi operativi risulta evidenziata, come richiesto dall’OIV, la fonte di rilevazione. Nell’analisi di contesto sono state formalizzate le ragioni della scelta degli indicatori, la loro pesatura e le motivazioni che sottendono alla definizione dei target.
- e. L’esplicitazione di indicatori, fonti e target rende visibile lo sforzo gestionale operato dalle strutture dell’agenzia per conseguire gli obiettivi e rende più certa la stessa trasposizione di tale sforzo in misuratori sintetici della *performance* delle strutture coinvolte.
- f. Nella seconda parte del piano è descritto il processo di elaborazione, il ruolo e le responsabilità dei diversi soggetti coinvolti, nel rispetto della citata delibera ANAC. Nella medesima parte vengono fornite indicazioni in merito al processo di revisione del piano e

² Delibera Civit 112/2010, pag. 7



vengono indicate quali siano le condizioni che rendono possibile la rimodulazione che risulta essere conseguente ad una azione di monitoraggio infrannuale.

4. **Principio n. 4 - Partecipazione.** Nelle risposte al questionario allegato alla presente relazione, l'ARCEA espressamente specifica che gli obiettivi sono declinati a seguito di una fase di concertazione e di approfondimento tra il direttore valutatore ed il personale dirigente valutato (risposta alla domanda 11.2). Viene soggiunto che il grado di coinvolgimento e condivisione sia con riferimento all'organo di vertice dell'ente che con riferimento alla dirigenza è stato alto (risposte 12.1 e 12.2). Sempre nelle risposte, è stato specificato che obiettivi, indicatori e *target* indicati nel Piano sono stati elaborati a seguito di una fase di concertazione e di approfondimento con il personale dirigente e con i responsabili degli uffici (personale non dirigente) (risposta 5.2). Gli *stakeholder* interni sono stati coinvolti attraverso la costituzione di un gruppo di lavoro che si riunisce periodicamente al fine di verificare l'andamento dei processi sottesi al Piano della *performance* tramite riunioni, comunicazioni e-mail e pubblicazione sul sito internet (risposta 1.2).
5. **Principio n. 5 - Coerenza interna ed esterna.** Come si evince dalla delibera ANAC sopra citata, la coerenza è utile per rendere effettivamente attuabile il Piano. Per l'anno 2016 ARCEA ha esplicitato dettagliatamente le ragioni della scelta degli obiettivi e dei relativi indicatori. In particolare:
 - Sono stati parzialmente confermati gli obiettivi strategici già individuati nel precedente Piano al fine di consentirne il conseguimento in un orizzonte temporale adeguato rispetto alla loro rilevanza.
 - Rispetto ai precedenti Piani sono stati confermati la maggior parte degli obiettivi operativi che, per la loro interdipendenza con il mantenimento del riconoscimento dell'ARCEA quale Organismo Pagatore e con le scadenze comunitarie relative alle erogazioni in agricoltura, hanno carattere di ricorrenza.
 - Si è proceduto all'adeguamento dell'obiettivo operativo n. 1.5 ("Garantire una comunicazione efficace anche in rapporto alla trasparenza ed all'integrità") che, anche in funzione delle osservazioni formulate dall'OIV, opera un collegamento tra le azioni a tutela della trasparenza e le misure di contrasto ai fenomeni corruttivi.
6. **Principio n. 6 - Orizzonte temporale.** Si conferma che "*l'arco temporale di riferimento del piano è il triennio, con scomposizione in obiettivi annuali, secondo una logica di scorrimento*", come richiesto dalle indicazioni metodologiche ANAC.

L'OIV prende atto di quanto affermato nella citata delibera ANAC ("*Il livello di evoluzione dei sistemi di gestione della performance è molto diversificato tra le amministrazioni. In particolare, il livello di maturità della pianificazione della performance concretamente riscontrabile in una data amministrazione può essere anche molto distante rispetto agli indirizzi ed al modello proposto nella presente delibera. Di conseguenza, le amministrazioni adeguano agli indirizzi ivi proposti secondo una logica di gradualità e miglioramento continuo. Ogni criticità relativa all'attuazione di tali indirizzi, nonché le azioni ed i tempi per un pieno adeguamento, vanno chiaramente riportati nel Piano (secondo le modalità descritte nel successivo paragrafo 3.7.3), nonché comunicati alla Commissione*"); proprio in virtù di tale affermazione, questo OIV **valuta positivamente** l'impostazione del Piano della



performance 2016/2018 e considera gli ulteriori suggerimenti esposti nella presente relazione in linea con l'esigenza di adeguare il sistema di misurazione e valutazione della *performance* in una logica di miglioramento continuo.

3.4.2 Sistema di misurazione e Piano della performance

L'Agenzia ha adottato 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.

Così come già rilevato nella relazione sull'avvio del ciclo della *performance* riferita al 2015, l'ARCEA ha recepito le indicazioni di questo Organismo sul Regolamento per la misurazione e valutazione della performance adottato con decreto n. 9 del 28/01/2015.

3.4.3 Monitoraggio infrannuale

Il Piano della *performance* prevede la revisione dello stesso nel corso dell'esercizio, in funzione del monitoraggio periodico del raggiungimento degli obiettivi, dell'assegnazione di eventuali nuovi obiettivi e di modifiche organizzative intercorse durante il periodo di programmazione.

In merito al monitoraggio periodico degli obiettivi si segnala la necessità di individuare *target* intermedi al fine di consentire una corretta valutazione di eventuali scostamenti tra le risultanze infrannuali degli indicatori e i valori obiettivo definiti ex-ante nel Piano della *performance*. Si provvederà ad una revisione del Piano nel corso dell'esercizio, in funzione del monitoraggio periodico del raggiungimento degli obiettivi, dell'assegnazione di eventuali nuovi obiettivi e di modifiche organizzative intercorse nel corso del periodo di programmazione.

Si ribadisce la necessità di prevedere la pubblicazione di un autonomo rapporto semestrale sullo stato di attuazione degli obiettivi di performance, con specifico riferimento al Piano della *performance*, con la duplice finalità di:

- consentire la eventuale rimodulazione degli obiettivi, in presenza di eventi oggettivi, non controllabili e imprevedibili;
- fornire uno strumento di orientamento al management dell'Agenzia che potrà assumere le iniziative opportune nel caso di scostamenti significativi.

Peraltro l'obbligo di pubblicazione discende dalla previsione di cui all'art. 10, comma 4, del d.lgs. 33/2013.

3.4.4 Integrazione con il processo di programmazione finanziaria e bilancio

Il Piano tratta, in un apposito paragrafo, il livello di coerenza con la programmazione economico-finanziaria e di bilancio. Tale coerenza si realizza attraverso "un parallelo percorso annuale di programmazione economica e finanziaria e di pianificazione della performance" e "un coinvolgimento di tutti gli attori coinvolti nei due processi: dalla contabilità al controllo di gestione ed alle singole strutture dell'Agenzia".

Le direttrici sulle quali è principalmente orientato il bilancio di previsione dell'Agenzia appaiono in linea con l'esplicitazione degli obiettivi strategici e operativi del Piano della *performance*.



3.4.5 Altri aspetti

- Per quanto riguarda il "*coordinamento e integrazione fra gli ambiti relativi alla performance, alla qualità, alla trasparenza, all'integrità e alla prevenzione della corruzione*" (delibera ANAC/CIVIT 6/2013) si evidenzia quanto segue:
 - a. sono previsti due obiettivi operativi (1.5 e 1.6) che attengono alle problematiche della trasparenza e della integrità;
 - b. vi è evidenza del coinvolgimento di alcune strutture amministrative di ARCEA in obiettivi di attuazione della trasparenza;
 - c. sono presenti indicatori, negli obiettivi strategici e operativi, che misurano la qualità dei servizi resi a terzi.
- Con riferimento agli "*standard di qualità dei servizi a domanda individuale*", così come già avvenuto nel precedente ciclo di gestione della *performance*, si prende atto positivamente che l'ARCEA ha pubblicato sul proprio sito internet la Carta dei Servizi.
- Gli obiettivi strategici risultano pesati rispetto alla *performance* dell'ente. Gli obiettivi operativi risultano pesati rispetto agli obiettivi strategici.
- Sono stati indicati i pesi di ciascun indicatore afferente allo stesso obiettivo operativo.
- In relazione all'incidenza della pesatura degli obiettivi sulla *performance* delle strutture, è stata predisposta una tabella rappresentativa del peso di ciascun obiettivo in relazione alla *performance* delle varie strutture coinvolte. **Tuttavia in tale tabella sinottica non è stato riportato il Servizio Tecnico ed i relativi obiettivi (obiettivo operativo 1.1 e obiettivo operativo 1.2) né, tanto meno, il peso attribuito agli stessi.**

3.5 Esiti del monitoraggio - Analisi delle criticità

3.5.1 Sistemi a supporto della misurazione degli ambiti della performance organizzativa: misurazione economica e analitica

L'esigenza di attivazione di sistemi di misurazione economica e analitico-economica della gestione è una necessaria evoluzione dei sistemi a supporto della misurazione delle *performance*. Tale esigenza è connaturata ad uno degli ambiti di misurazione della *performance* organizzativa: a tal proposito, l'art. 8, comma 1, lettera *f*) del d.lgs. 150/2009 testualmente si esprime in termini di "*efficienza nell'impiego delle risorse, con particolare riferimento al contenimento e alla riduzione dei costi, nonché all'ottimizzazione dei tempi dei procedimenti amministrativi*" (tale disposizione è confermata dall'art. 8, comma 2, lettera *e*) della l.r. 3/2012); l'efficienza nell'impiego delle risorse, peraltro, richiede un'analisi di tipo economico e, nell'ambito di questa, l'adozione di un sistema di contabilità analitica.

L'esigenza di un sistema di contabilità analitica di tipo economico è disposta anche dalla l.r. 8/2002 disciplinante l'ordinamento contabile e finanziario della Regione; in particolare l'art. 56, comma 5 della medesima legge testualmente recita: "**Le scritture economiche devono fornire un sistema di contabilità analitica relativa al funzionamento dell'apparato regionale ed alle attività realizzate direttamente dalla Regione. Gli atti di spesa e le registrazioni patrimoniali devono indicare il centro di responsabilità amministrativa a cui imputare il relativo costo ed il periodo a cui esso si riferisce**".



Così come indicato nella risposta al quesito 16.2, nonché nel Piano della *performance*, “L’ARCEA, per l’anno 2016, opererà secondo un regime di contabilità di tipo finanziario da cui deriva quella analitica suddivisa per centri di costo e di conseguente responsabilità amministrativa.

Con riferimento al collegamento con gli obiettivi del Piano della Performance, si rileva che il bilancio di previsione dell’Agenzia per l’esercizio finanziario 2016 è in fase di predisposizione e che terrà conto, già al suo interno, dell’allocazione delle risorse necessarie per il loro conseguimento.”

3.5.2 Sistemi informativi e informatici

Si prende atto che “l’ARCEA ha ottenuto in riuso gratuito dalla Regione Calabria il Sistema Informativo “PERSEO” e sta procedendo all’attuazione della fase di presa in carico e personalizzazione”.

L’OIV segnala la necessità di avviare ed espletare tutte le attività connesse alla presa in carico ed alla personalizzazione del sistema PERSEO.

Si ribadisce in questa sede che il supporto informatico è necessario per portare a regime il sistema e rendere stabili i processi relativi alle diverse fasi del ciclo (elaborazione del Piano, assegnazione obiettivi individuali, monitoraggio infrannuale, valutazione della performance organizzativa, valutazione della performance individuale, relazione sulla performance).

3.5.3 Obiettivi individuali

Dalle risposte al questionario allegato alla presente relazione si evince che la misurazione e valutazione della performance individuale del personale dirigente è effettuata sulla base di:

- *Obiettivi di performance*: misurati attraverso la media ponderata degli indicatori afferenti gli obiettivi operativi moltiplicata per il peso dell’obiettivo rispetto alla performance complessiva della struttura coinvolta;
- *Obiettivi individuali*;
- *Comportamenti organizzativi e procedure amministrative*;
- *Contributo assicurato alla Performance complessiva dell’Ente*: misurato attraverso la media ponderata del grado di raggiungimento degli obiettivi strategici, quantificata attraverso gli indicatori di impatto, secondo il grado di coinvolgimento di ciascuna Struttura.
- *Capacità di differenziazione*.

Gli obiettivi sono declinati a seguito di una fase di concertazione e di approfondimento tra il Direttore valutatore ed il Personale Dirigente valutato.

In merito all’assegnazione di obiettivi operativi ed individuali ai singoli valutati, l’OIV fa presente che – mancando indicazioni analitiche di dettaglio nel piano della *performance* - l’assegnazione degli obiettivi individuali a ciascuna delle le unità di personale soggette a valutazione individuale deve avvenire, pur se nei modi previsti dall’ordinamento interno, comunque con atto formale e tempestivo, onde consentire a questi di avere chiara contezza dell’oggetto della valutazione ed evitare, in fase di rendicontazione, eventuali contestazioni.



3.5.4 Ulteriori criticità

- Alla struttura denominata “Affari generali” non sono stati assegnati obiettivi operativi in quanto, così come indicato nel Piano (pag. 55) “*nell’ambito della struttura denominata Direzione vengono ricompresi gli Uffici/Servizi che sono privi di un Dirigente (Servizio di Controllo Interno, Servizio Informativo, Ufficio Monitoraggio e Comunicazione ed Ufficio Affari Generali) ed ai quali sono preposti dipendenti dell’Agenzia ai quali è stato attribuito l’incarico di Responsabile di Ufficio*”. Tuttavia una sotto-articolazione (“Affari amministrativi e contabili”), afferente alla suddetta struttura “Affari generali”, risulta assegnataria di un obiettivo operativo (1.1).
- Alcuni uffici sono assegnatari di obiettivi operativi (es. Ufficio Contenzioso) mentre altri uffici di medesimo livello non risultano tra le strutture coinvolte nella realizzazione degli obiettivi di *performance* organizzativa (es. Ufficio Sviluppo rurale, Ufficio personale, ...).
- Dalla risposta al quesito 16.2 si evince che ARCEA ha rimodulato il Piano della *performance* 2015/2017. Tale documento non risulta pubblicato nella Sezione Amministrazione trasparente del sito istituzionale dell’Ente.

4 Conclusioni

In conclusione, l’O.I.V. – tenuto conto degli esiti del questionario compilato, che si allega alla presente relazione (allegato 1) – **si esprime positivamente sull’impianto metodologico e sugli obiettivi strategici e operativi definiti nell’ambito del Piano della *performance* 2016-2018.**

L’OIV svilupperà le azioni di monitoraggio future anche tenendo conto delle segnalazioni e delle indicazioni fornite con la presente relazione.

Prof. Attilio GORASSINI	Presidente	_____
Avv. Domenico GAGLIOTI	Componente	_____
Dott. Angelo Maria SAVAZZI	Componente	_____



Allegato 1 – Scheda standard di monitoraggio

Le risposte al questionario – Allegato 1 – sono state fornite dall'ARCEA. L'OIV non ritiene necessario inserire specifiche note a margine, reputando sufficienti le osservazioni formulate nella relazione.



Argomento n. 1 – Obiettivi strategici		Risposta Ente
1. Definizione degli obiettivi strategici		
1.1 Gli obiettivi strategici sono pertinenti con la missione istituzionale, con le strategie e con priorità politiche dell'amministrazione?	<input checked="" type="checkbox"/> si, tutti <input type="checkbox"/> si, almeno il 50% <input type="checkbox"/> si, meno del 50% <input type="checkbox"/> no	Gli obiettivi strategici sono stati definiti sulla base della "mission" istituzionale dell'ARCEA, con particolare riferimento al mantenimento del riconoscimento quale O.P. (ex Reg. CE n. 885/06), al raggiungimento degli obiettivi di spesa comunitaria ed, infine, al consolidamento del sistema informativo per le attività dell'Agenzia.
1.2 Le modalità di coinvolgimento degli stakeholder esterni nel processo di definizione degli obiettivi, indicatori e target sono tali da assicurarne la rilevanza rispetto ai bisogni della collettività? C'è stato anche un coinvolgimento degli stakeholder interni?	In continuità con il Piano dell'anno precedente è stato rappresentato adeguatamente, nell'individuazione degli obiettivi e dei target, il ruolo esercitato degli Stakeholders dell'ARCEA, i quali sono costantemente coinvolti in ogni fase di operatività dell'Ente, sia in qualità di beneficiari degli aiuti che di soggetti istituzionalmente preposti all'esercizio di deleghe di taluni compiti dell'O.P., nonché all'effettuazioni dei controlli prescritti dalla normativa comunitaria di riferimento. Con riguardo alla misurazione della soddisfazione degli Stakeholders, il Piano della Performance contiene indicatori specifici ed oggettivamente misurabili che riflettono la reale efficacia, anche in termini di gradimento, rispetto all'azione intrapresa dall'Agenzia. Ci si riferisce, a titolo di esempio, al conseguimento dei target di spesa per i Fondi FEAGA e FEASR, alla tempestiva sottoscrizione delle convezioni con gli Enti delegati, al puntuale aggiornamento del sito internet dell'Agenzia ed alla ore di formazione svolta nei confronti anche degli addetti degli Enti delegati. Gli Stakeholders interni sono stati coinvolti attraverso la costituzione di un gruppo di lavoro che si riunisce periodicamente al fine di verificare l'andamento dei processi sottesi al Piano della Performance tramite riunioni, comunicazioni e-mail e pubblicazione sul sito internet.	
	Esempi (max 140 parole)	
1.3 A cosa sono dovute eventuali variazioni degli obiettivi strategici rispetto all'anno precedente non	Risposta (max 140 parole) In forza della mission istituzionale propria dell'ARCEA che si riconnette alla necessità di ottemperare alle prescrizioni derivanti dalla normativa comunitaria di riferimento e delle conseguenti prassi invalse a livello	



Argomento n. 1 – Obiettivi strategici		Risposta Ente
indicate nel Piano?	continentale, sono rimasti inalterati due obiettivi strategici. Il terzo obiettivo è stato modificato al fine di rendere evidente la necessità per l'ARCEA di consolidare il ruolo svolto dal Sistema Informativo utilizzato dall'Agenzia in funzione della avvio a regime della nuova programmazione settennale.	
	Esempi (max 140 parole)	
1.4 Esistono significative differenze nelle modalità di definizione degli obiettivi strategici tra le diverse strutture di primo livello dell'amministrazione?	<input type="checkbox"/> si <input checked="" type="checkbox"/> no	Gli obiettivi strategici, in ARCEA, competono esclusivamente al Direttore. Dagli obiettivi strategici derivano quelli operativi assegnati ai Dirigenti.
	Esempi (max 140 parole):	
1.5 In relazione al necessario raccordo tra ciclo di programmazione finanziaria e di bilancio e ciclo della performance è stato previsto nel Piano della performance un sistema di indicatori idoneo a misurare lo stato delle politiche di bilancio e dei documenti di programmazione economico-finanziaria	Risposta (max 140 parole) L'ARCEA, per l'anno 2016, opererà secondo un regime di contabilità di tipo finanziario da cui deriva quella analitica suddivisa per centri di costo e di conseguente responsabilità amministrativa. Con riferimento al collegamento con gli obiettivi del Piano della Performance, si rileva che il bilancio di previsione dell'Agenzia per l'esercizio finanziario 2016 è in fase di predisposizione e che terrà conto, già al suo interno, dell'allocazione delle risorse necessarie per il loro conseguimento. La coerenza dei contenuti del Piano delle performance agli indirizzi del bilancio di previsione viene realizzata tramite: 1. un parallelo percorso annuale di programmazione economico e finanziaria e di pianificazione delle performance; 2. un coinvolgimento di tutti gli attori coinvolti nei due processi: dalla contabilità al controllo di gestione ed alle singole strutture dell'Agenzia.	
	Esempi: (max 140 parole)	
2. Indicatori associati agli obiettivi strategici		
2.1 Gli indicatori sono adeguati per l'obiettivo di riferimento? Sono cioè tali	<input checked="" type="checkbox"/> sì, tutti <input type="checkbox"/> sì, almeno il 50%	Esempi (max 140 parole):



Argomento n. 1 – Obiettivi strategici		Risposta Ente
da misurare le finalità che si intendono perseguire?	<input type="checkbox"/> sì, meno del 50% <input type="checkbox"/> no	Note Nel Piano della Performance è stata descritta la metodologia utilizzata per garantire la correlazione tra gli obiettivi strategici e gli indicatori. In particolare, è stato utilizzato un “albero” che ha permesso di “tradurre” in indicatori gli obiettivi strategici.
2.2 Gli indicatori sono alimentati da fonti dati affidabili?	<input checked="" type="checkbox"/> sì, tutti <input type="checkbox"/> sì, almeno il 50% <input type="checkbox"/> sì, meno del 50% <input type="checkbox"/> no	Esempi (max 140 parole) Ciascun indicatore è accompagnato dalla indicazione della fonte da cui vengono tratti i necessari valori quantitativi. Tali fonti hanno carattere di oggettività poiché si riferiscono a sistemi di controllo (ad es. il SIAN) o a strumenti di raccolta delle informazioni (Protocollo, Registri, Repertori, verbali, ecc.) che hanno valore estrinseco anche nei confronti dei terzi. Note:
2.3 La misurazione degli indicatori si avvale di applicativi informatici e basi dati sottostanti?	<input checked="" type="checkbox"/> sì, per tutti gli indicatori <input type="checkbox"/> sì, per almeno il 50% degli indicatori <input type="checkbox"/> sì, per meno del 50% degli indicatori <input type="checkbox"/> no, per nessun indicatore (se sì) specificare i 5 sistemi informatici di maggior rilevanza ai fini della misurazione: 1. _____ 2. _____ 3. _____ 4. _____ 5. _____	Esempi (max 140 parole): Gli indicatori sono alimentati da fonti dati informatizzate e fornite sia da terzi parti (quali il DSS di AGEA ed in SIAN) che da banche dati interne (ad. es. sistema informatizzato ER – KIT)



Argomento n. 1 – Obiettivi strategici		Risposta Ente
2.4 Gli indicatori sono alimentati anche da fonti esterne (es. statistiche ufficiali)?	<input checked="" type="checkbox"/> sì, per almeno il 10% degli indicatori <input type="checkbox"/> sì, per meno del 10% degli indicatori <input type="checkbox"/> no (se sì) specificare le 5 più importanti fonti esterne: 1. _____ 2. _____ 3. _____ 4. _____ 5. _____	Esempi (max 140 parole) Gli indicatori di misurazione, sono alimentati anche da fonti esterne come ad esempio il SIAN
3. Target associati agli indicatori degli obiettivi strategici		
3.1 I target associati agli indicatori sono definiti sulla base di valori storici?	<input checked="" type="checkbox"/> sì, tutti <input type="checkbox"/> sì, almeno il 50% <input type="checkbox"/> sì, meno del 50% <input type="checkbox"/> no	Esempi (max 140 parole): I target associati agli indicatori, sono definiti sulla base di dati storici consolidati, derivanti dalla programmazione attuale e precedente
3.2 I target associati agli indicatori sono definiti sulla base di valori di benchmark (relativi a ripartizioni interne all'amministrazione stessa e/o ad amministrazioni analoghe presenti sul territorio nazionale)?	<input checked="" type="checkbox"/> sì, tutti <input type="checkbox"/> sì, almeno il 50% <input type="checkbox"/> sì, meno del 50% <input type="checkbox"/> no	Esempi (max 140 parole) L'ARCEA individua quali "benchmark" gli Enti analoghi che operano nelle altre Regioni. A ciò si aggiunge il ruolo di coordinamento svolto da AGEA e di controllo esercitato dalla Commissione Europea (Autorità comunitaria competente) e dal MIPAAF (Autorità nazionale competente).
3.3 L'individuazione degli indicatori di impatto e dei relativi target è adeguatamente motivata in relazione al contesto ed ai valori iniziali anche allo scopo di definire l'ambito di miglioramento che si vuole perseguire?	<input checked="" type="checkbox"/> sì, tutti <input type="checkbox"/> sì, almeno il 50% <input type="checkbox"/> sì, meno del 50% <input type="checkbox"/> no	Esempi (max 140 parole): Con riferimento a ciascun obiettivo strategico, è stata predisposta un'analisi di contesto che, partendo dalla descrizione delle principali caratteristiche distintive, fissa i target generali successivamente declinati negli obiettivi operativi e misurati attraverso gli indicatori specifici. Ciascun indicatore, inoltre, è stato individuato rapportandolo direttamente all'obiettivo operativo di riferimento cercando di rendere immediatamente intellegibile il processo logico seguito per la definizione del processo a cascata



Argomento n. 1 – Obiettivi strategici		Risposta Ente
		seguito in concreto. Si conferma, in ossequio alla prescrizioni fornite dall'OIV, la definizione di appositi indicatori di impatto, già introdotti nel Piano 2015, che misurano l'incidenza degli obiettivi strategici sul contesto di riferimento dell'Agenzia.
4. Risorse assegnate agli obiettivi strategici		
4.1 Come avviene il processo di assegnazione delle risorse finanziarie agli obiettivi?	Risposta (max 140 parole) Le risorse finanziarie, derivanti dallo stanziamento annuale a carico del bilancio regionale, vengono ripartite nei vari capitoli di bilancio dell'ARCEA, in funzione del perseguimento degli obiettivi strategici dell'Agenzia	Esempi (max 140 parole):
4.2 E' prevista l'assegnazione delle risorse umane agli obiettivi? In caso positivo come avviene il processo di assegnazione	Risposta (max 140 parole) Le risorse umane vengono assegnate attraverso l'adozione di atti organizzativi (ad. es. ordini di servizio) funzionali al perseguimento degli obiettivi strategici, in specifico rapporto all'attuazione dotazione organica dell'Agenzia ed ai vincoli imposti dalla normativa comunitaria di	Esempi (max 140 parole):



Argomento n. 1 – Obiettivi strategici		Risposta Ente
	riferimento (assenza di conflitto di interesse e rotazione degli incarichi nelle posizioni “sensibili”)	

Argomento n. 2 – Obiettivi operativi		Note Ente
5. Definizione obiettivi operativi		
5.1 Gli obiettivi operativi contribuiscono al reale conseguimento del relativo obiettivo strategico?	<input checked="" type="checkbox"/> si, tutti <input type="checkbox"/> si, almeno il 50% <input type="checkbox"/> si, meno del 50% <input type="checkbox"/> no	Esempi (max 140 parole) Ogni obiettivo strategico stabilito è articolato in obiettivi operativi per ciascuno dei quali vanno definite le azioni, i tempi, le risorse e le responsabilità organizzative connesse al loro raggiungimento. Il tutto è sintetizzato all’interno di uno o più “piani operativi”. Essi individuano: 1) l’obiettivo operativo, a cui si associano, rispettivamente, uno o più indicatori; ad ogni indicatore è attribuito un target (valore programmato o atteso); 2) le azioni da porre in essere con la relativa tempistica; 3) la quantificazione delle risorse economiche, umane e strumentali; 4) le responsabilità organizzative.
5.2 Gli obiettivi, indicatori e target sono il frutto di un processo di negoziazione tra il vertice dell’Ente, le strutture dirigenziali ed il personale non dirigente?	Risposta (max 140 parole) Gli obiettivi, indicatori e target, come indicati nel “Piano della Performance”, sono stati declinati a seguito di una fase di concertazione e di approfondimento con il Personale Dirigente e con i responsabili dei vari	Esempi (max 140 parole)



Argomento n. 2 – Obiettivi operativi		Note Ente
	Uffici (Personale non Dirigente)	
6. Indicatori associati agli obiettivi operativi		
6.1 Gli indicatori sono adeguati per l'obiettivo di riferimento? Sono cioè tali da misurare le finalità che si intendono perseguire?	<input checked="" type="checkbox"/> sì, tutti <input type="checkbox"/> sì, almeno il 50% <input type="checkbox"/> sì, meno del 50% <input type="checkbox"/> no	Esempi (max 140 parole) Gli indicatori sono adeguati rispetto agli obiettivi di riferimento. Al fine di rendere maggiormente chiara tale connessione, è stato predisposto ed inserito nel Piano un apposito quadro sinottico
6.2 Gli indicatori sono alimentati da fonti dati affidabili?	<input checked="" type="checkbox"/> sì, tutti <input type="checkbox"/> sì, almeno il 50% <input type="checkbox"/> sì, meno del 50% <input type="checkbox"/> no	Esempi (max 140 parole) Gli indicatori sono alimentati da fonti dati informatizzate e fornite sia da terzi parti (quali il DSS di AGEA ed in SIAN) che da banche dati interne (ad. es. sistema informatizzato ER – KIT)
6.3 La misurazione degli indicatori si avvale di applicativi informatici e basi dati sottostanti?	<input checked="" type="checkbox"/> sì, per tutti gli indicatori <input type="checkbox"/> sì, per almeno il 50% degli indicatori <input type="checkbox"/> sì, per meno del 50% degli indicatori <input type="checkbox"/> no, per nessun indicatore (se sì) specificare i 5 sistemi informatici di maggior rilevanza ai fini della misurazione: 1. _____ 2. _____ 3. _____ 4. _____ 5. _____	Esempi (max 140 parole): Gli indicatori sono alimentati da fonti dati informatizzate e fornite sia da terzi parti (quali il DSS di AGEA ed in SIAN) che da banche dati interne (ad. es. sistema informatizzato ER – KIT)



Argomento n. 2 – Obiettivi operativi		Note Ente
<p>6.4 Gli indicatori sono alimentati anche da fonti esterne (es. statistiche ufficiali)?</p>	<p><input checked="" type="checkbox"/> sì, per almeno il 10% degli indicatori <input type="checkbox"/> sì, per meno del 10% degli indicatori <input type="checkbox"/> no (se sì) specificare le 5 più importanti fonti esterne: 1. _____ 2. _____ 3. _____ 4. _____ 5. _____</p>	<p>Esempi (max 140 parole): Gli indicatori sono alimentati da fonti dati informatizzate e fornite sia da terzi parti (quali il DSS di AGEA ed in SIAN) che da banche dati interne (ad. es. sistema informatizzato ER – KIT)</p>
7. Target associati agli indicatori degli obiettivi operativi		
<p>7.1 I target associati agli indicatori sono definiti sulla base di valori storici?</p>	<p><input checked="" type="checkbox"/> sì, tutti <input type="checkbox"/> sì, almeno il 50% <input type="checkbox"/> sì, meno del 50% <input type="checkbox"/> no</p>	<p>I target associati agli indicatori, sono definiti sulla base di dati storici consolidati, derivanti dalla programmazione attuale e precedente.</p>
<p>7.2 I target associati agli indicatori sono definiti sulla base di valori di benchmark (relativi a ripartizioni interne all'amministrazione stessa e/o ad amministrazioni analoghe presenti sul territorio nazionale)?</p>	<p><input checked="" type="checkbox"/> sì, tutti <input type="checkbox"/> sì, almeno il 50% <input type="checkbox"/> sì, meno del 50% <input type="checkbox"/> no</p>	<p>L'ARCEA individua quali "benchmark" gli Enti analoghi che operano nelle altre Regioni. A ciò si aggiunge il ruolo di coordinamento svolto da AGEA e di controllo esercitato dalla Commissione Europea (Autorità comunitaria competente) e dal MIPAAF (Autorità nazionale competente).</p>
<p>7.3 L'individuazione degli indicatori e dei relativi target è adeguatamente motivata in relazione al contesto ed ai valori iniziali anche allo scopo di definire l'ambito di miglioramento che si vuole perseguire?</p>	<p><input checked="" type="checkbox"/> sì, tutti <input type="checkbox"/> sì, almeno il 50% <input type="checkbox"/> sì, meno del 50% <input type="checkbox"/> no</p>	<p>Con riferimento a ciascun obiettivo strategico, è stata predisposta un'analisi di contesto che, partendo dalla descrizione delle principali caratteristiche distintive, fissa i target generali successivamente declinati negli obiettivi operativi e misurati attraverso gli indicatori specifici. Ciascun indicatore, inoltre, è stato individuato rapportandolo direttamente all'obiettivo operativo di riferimento cercando di rendere immediatamente intellegibile il processo logico seguito per la definizione del processo a cascata seguito in concreto.</p>



Argomento n. 2 – Obiettivi operativi		Note Ente
Eventuali annotazioni ed evidenze quantitative		
8. Risorse assegnate agli obiettivi operativi		
8.1 Come avviene il processo di assegnazione delle risorse finanziarie agli obiettivi?	Risposta (max 140 parole) Le risorse finanziarie, derivanti dallo stanziamento annuale a carico del bilancio regionale, vengono ripartite nei vari capitoli di bilancio dell'ARCEA, in funzione del perseguimento degli obiettivi strategici dell'Agenzia	Esempi (max 140 parole):
8.2 Come avviene il processo di assegnazione delle risorse umane agli obiettivi?	Risposta (max 140 parole) Le risorse umane vengono assegnate attraverso l'adozione di atti organizzativi (ad. es. ordini di servizio) funzionali al perseguimento degli obiettivi strategici, in specifico rapporto all'attuazione dotazione organica dell'Agenzia ed ai vincoli imposti dalla normativa comunitaria di riferimento (assenza di conflitto di interesse e rotazione degli incarichi nelle posizioni "sensibili")	Esempi (max 140 parole)
Eventuali annotazioni ed evidenze quantitative:		

.....

Argomento n. 3 – Qualità dei servizi		Note Ente
9. Standard di qualità dei servizi a domanda individuale		
9.1 In che misura i servizi per i quali sono definiti gli standard sono	<input checked="" type="checkbox"/> Alta <input type="checkbox"/> Media	Esempi (max 140 parole) I servizi erogati dall'ARCEA sono imposti dalla normativa comunitaria di settore



Argomento n. 3 – Qualità dei servizi		Note Ente
rappresentativi dell'attività dell'amministrazione?	<input type="checkbox"/> Bassa	che richiede il pieno soddisfacimento di alcuni criteri di riconoscimento quale Organismo Pagatore, sulla cui sussistenza esistono tre livelli di controllo: <ul style="list-style-type: none">- Commissione Europea;- MIPAAF;- Organismo di Certificazione dei conti. Si rileva, inoltre, che è stata adottata la "Carta dei Servizi" dell'ARCEA nella quale sono individuati i servizi di "Core business" dell'Agenzia che coincidono, peraltro, con quelli indicati nel Piano
9.2 Le modalità di coinvolgimento degli stakeholder chiave nel processo di definizione e aggiornamento degli standard di qualità sono state tali da assicurare l'adeguatezza degli indicatori e dei valori programmati?	Risposta (max 140 parole) In continuità con il Piano dell'anno precedente è stato rappresentato adeguatamente, nell'individuazione degli obiettivi e dei target, il ruolo esercitato degli Stakeholders dell'ARCEA, i quali sono costantemente coinvolti in ogni fase di operatività dell'Ente, sia in qualità di beneficiari degli aiuti che di soggetti istituzionalmente preposti all'esercizio di deleghe di taluni compiti dell'O.P., nonché all'effettuazioni dei controlli prescritti dalla normativa comunitaria di riferimento. Con riguardo alla misurazione della	Esempi (max 140 parole)



Argomento n. 3 – Qualità dei servizi	Note Ente
<p>soddisfazione degli <i>Stakeholder</i>, il Piano della Performance contiene indicatori specifici ed oggettivamente misurabili che riflettono la reale efficacia, anche in termini di gradimento, rispetto all'azione intrapresa dall'Agenzia.</p> <p>Ci si riferisce, a titolo di esempio, al conseguimento dei target di spesa per i Fondi FEAGA e FEASR, alla tempestiva sottoscrizione delle convezioni con gli Enti delegati, al puntuale aggiornamento del sito internet dell'Agenzia ed alla ore di formazione svolta nei confronti anche degli addetti degli Enti delegati. Gli Stakeholders interni sono stati coinvolti attraverso la costituzione di un gruppo di lavoro che si riunisce periodicamente al fine di verificare l'andamento dei processi sottesi al Piano della Performance tramite riunioni, comunicazioni e-</p>	



Argomento n. 3 – Qualità dei servizi		Note Ente
	mail e pubblicazione sul sito internet.	
Eventuali annotazioni ed evidenze quantitative		

Argomento n. 4 – Pari opportunità		Note Ente
10. Promozione delle pari opportunità		
10.1 Sono presenti obiettivi, strategici ed operativi, relativi ad interventi di promozione delle pari opportunità?	Risposta (max 140 parole) Con riguardo al raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità, si evidenzia che in ARCEA non sussistono ostacoli alla partecipazione economica, politica e sociale di un qualsiasi individuo per ragioni connesse al genere, religione e convinzioni personali, razza e origine etnica, disabilità, età, orientamento sessuale.	Esempi (max 140 parole):
10.2 Sono stati pianificati interventi di promozione delle pari opportunità non già presenti tra gli obiettivi?	Risposta (max 140 parole) Con riguardo al raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità, si evidenzia che in ARCEA non sussistono ostacoli alla partecipazione economica, politica e sociale di un qualsiasi individuo per ragioni connesse al genere, religione e convinzioni personali, razza e origine etnica, disabilità, età, orientamento	Esempi (max 140 parole):



Argomento n. 4 – Pari opportunità	Note Ente
sessuale.	
Eventuali annotazioni ed evidenze quantitative	

Argomento n. 5 – Valutazione individuale	Note Ente														
11. Obiettivi individuali dei dirigenti															
11.1 Sono stati formalmente assegnati gli obiettivi individuali ai dirigenti?	<input checked="" type="checkbox"/> si, a tutti <input type="checkbox"/> si, ad almeno il 50% <input type="checkbox"/> si, a meno del 50% <input type="checkbox"/> no														
	Esempi (max 140 parole) La misurazione e valutazione della performance individuale del personale dirigente è effettuata sulla base di punteggi conseguibili per ogni ambito e criterio, ed è così di seguito rappresentata: <table border="1"><thead><tr><th>Macro aree della valutazione</th><th>Peso (%)</th></tr></thead><tbody><tr><td>Obiettivi della performance*</td><td>30</td></tr><tr><td>Obiettivi individuali</td><td>20</td></tr><tr><td>Comportamenti organizzativi e procedure amministrative</td><td>15</td></tr><tr><td>Contributo assicurato alla Performance complessiva dell'Ente **</td><td>15</td></tr><tr><td>Capacità di differenziazione</td><td>20</td></tr><tr><td>TOTALE</td><td>100</td></tr></tbody></table> <p>* Il grado di raggiungimento degli obiettivi della performance è misurato attraverso la media ponderata degli indicatori afferenti gli obiettivi operativi moltiplicata per il peso che l'obiettivo possiede rispetto alla performance complessiva della struttura coinvolta. ** Il contributo assicurato alla Performance complessiva dell'Ente è misurato attraverso la media ponderata del grado di raggiungimento degli obiettivi strategici, quantificata attraverso gli indicatori di impatto, secondo il grado di coinvolgimento di ciascuna Struttura.</p>	Macro aree della valutazione	Peso (%)	Obiettivi della performance*	30	Obiettivi individuali	20	Comportamenti organizzativi e procedure amministrative	15	Contributo assicurato alla Performance complessiva dell'Ente **	15	Capacità di differenziazione	20	TOTALE	100
Macro aree della valutazione	Peso (%)														
Obiettivi della performance*	30														
Obiettivi individuali	20														
Comportamenti organizzativi e procedure amministrative	15														
Contributo assicurato alla Performance complessiva dell'Ente **	15														
Capacità di differenziazione	20														
TOTALE	100														
11.2 Gli obiettivi individuali sono stati il frutto di un processo di negoziazione tra il valutato e il valutatore?	Risposta (max 140 parole) Gli obiettivi sono declinati a seguito di una fase di concertazione e di														
	Esempi (max 140 parole)														



Argomento n. 5 – Valutazione individuale		Note Ente
	approfondimento tra il Direttore valutatore ed il Personale Dirigente valutato	
11bis. Obiettivi individuali del personale non dirigente		
11bis.1 Sono stati formalmente assegnati gli obiettivi individuali al personale non dirigente?	<input checked="" type="checkbox"/> sì, a tutti <input type="checkbox"/> sì, ad almeno il 50% <input type="checkbox"/> sì, a meno del 50% <input type="checkbox"/> no	Esempi (max 140 parole)
11bis.2 Gli obiettivi individuali sono stati il frutto di un processo di negoziazione tra il valutato e il valutatore?	Risposta (max 140 parole) Gli obiettivi sono declinati a seguito di una fase di concertazione e di approfondimento tra i Dirigenti valutatori e i Dipendenti valutati	Esempi (max 140 parole)

Argomento n. 6 – Processo di pianificazione		Note Ente
12. Coinvolgimento dei vari soggetti		
12.1 Qual è stato il grado di coinvolgimento e condivisione dell'organo di vertice dell'Ente?	<input checked="" type="checkbox"/> Alto <input type="checkbox"/> Medio <input type="checkbox"/> Basso	Esempi (max 140 parole)
12.2 Qual è stato il grado di coinvolgimento e condivisione della dirigenza?	<input checked="" type="checkbox"/> Alto <input type="checkbox"/> Medio <input type="checkbox"/> Basso	Esempi (max 140 parole):
13. Ruolo dell'OIV nel processo di pianificazione		
13.1 Quale è stata la tipologia di interazione tra l'OIV e l'amministrazione?	<input type="checkbox"/> parziale sostituzione <input checked="" type="checkbox"/> accompagnamento <input type="checkbox"/> controllo	Esempi (max 140 parole): L'OIV ha formulato alcune osservazioni in merito all'attuazione del ciclo della performance presso l'Agenzia che hanno costituito la base di partenza per la



Argomento n. 6 – Processo di pianificazione		Note Ente
	<input type="checkbox"/> altro, specificare _____	redazione del presente Piano. Tali osservazioni sono contenute nella relazione sullo stato di attuazione del ciclo della performance e del ciclo della trasparenza negli enti sub-regionali.
13.2 Qual è stato il contributo dell'OIV al miglioramento del processo di redazione del Piano?	Risposta (max 140 parole) L'ARCEA ha recepito le osservazioni ed i suggerimenti provenienti dall'OIV, attraverso la previsione nel Piano della performance di specifici contenuti.	Esempi (max 140 parole)
14. Integrazione tra il processo di redazione del piano e la programmazione economico-finanziaria		
14.1 I sistemi informatici sono adeguati a favorire l'integrazione tra i processi?	<input type="checkbox"/> i processi utilizzano gli stessi sistemi <input type="checkbox"/> i processi utilizzano sistemi diversi, ma con scambio automatico di informazioni <input type="checkbox"/> i processi utilizzano sistemi diversi, ma senza scambio automatico di informazioni <input checked="" type="checkbox"/> almeno uno dei due processi non utilizza sistemi informatici	Esempi/note (max 140 parole): L'ARCEA ha ottenuto in riuso gratuito dalla Regione Calabria il Sistema Informativo "PERSEO" e sta procedendo all'attuazione della fase di presa in carico e personalizzazione.
14.2 Esiste una sequenza temporale dei processi tale da consentirne l'integrazione?	<input checked="" type="checkbox"/> Sì <input type="checkbox"/> No	Esempi/note (max 140 parole):
14.3 Il coordinamento tra i vari soggetti/uffici coinvolti nei due	Risposta (max 140 parole) La coerenza dei contenuti del	Esempi (max 140 parole):



Argomento n. 6 – Processo di pianificazione	Note Ente
<p>processi è stato adeguatamente attuato?</p> <p>Piano delle performance agli indirizzi del bilancio di previsione viene realizzata tramite:</p> <ol style="list-style-type: none">1. un parallelo percorso annuale di programmazione economico e finanziaria e di pianificazione delle performance;2. un coinvolgimento di tutti gli attori coinvolti nei due processi: dalla contabilità al controllo di gestione ed alle singole strutture dell’Agenzia. <p>A tale fine, il bilancio di previsione dell’Agenzia è principalmente orientato a:</p> <ul style="list-style-type: none">- Migliorare le procedure di autorizzazione e di controllo delle pratiche relative al Fondo FEAGA e FEASR;- Implementare le idonee procedure di controllo finalizzate alla verifica del rispetto della normativa di settore;- Mantenere ovvero incrementare gli standard di sicurezza del Sistema Informativo e migliorare l’efficienza tecnologica, anche	



Argomento n. 6 – Processo di pianificazione		Note Ente
	attraverso la digitalizzazione e l'archiviazione dei documenti cartacei; - Migliorare la rete dei rapporti istituzionali, anche attraverso un'azione di comunicazione esterna finalizzata all'affermazione del ruolo dell'Organismo Pagatore nel panorama dei soggetti istituzionali operanti nel settore.	
15. Informazioni ulteriori sul processo		
15.1 E' stato effettivamente implementato l'eventuale modello di misurazione previsto nel sistema di misurazione e valutazione della performance?	<input checked="" type="checkbox"/> si, specificare quale: <u>Regolamento per la misurazione della performance</u> <input type="checkbox"/> si parzialmente , specificare quale: <input type="checkbox"/> no	Esempi (max 140 parole)
15.2 Quali modalità di informazione, formazione e comunicazione sono state adottate o sono previste per garantire la massima diffusione e comprensione del Piano all'interno ed all'esterno dell'Amministrazione?	Risposta (max 140 parole) Il "Piano della Performance" è stato pubblicato sul sito internet dell'Agenzia. Inoltre, in corso d'anno, come indicato nel "Piano", sono svolte periodiche riunioni nelle quali	Esempi (max 140 parole)



Argomento n. 6 – Processo di pianificazione		Note Ente
	vengono rilevate eventuali criticità	
16. Informazioni ulteriori sul Piano della performance		
16.1 E' stato seguito lo schema proposto dalla CIIVIT/ANAC (delibera 112/2010 e successive delibere integrative)? In caso negativo indicare le ragioni delle scelte effettuate.	Risposta Il Piano della Performance si basa sullo schema proposto dalla CIVIT/ANAC, nonché sulle indicazioni provenienti dall'OIV	
16.2 Quali interventi sui contenuti del piano sono stati effettuati al fine di recepire le indicazioni dell'OIV formulate in sede di monitoraggio di avvio ciclo (2015) e di relazione annuale sul funzionamento del sistema (2014)?	Risposta L'OIV, in sede di approvazione del Piano della Performance 2015/2017, avvenuta con verbale del 10 aprile 2015, esprimendosi positivamente sull'impianto metodologico e sugli obiettivi strategici ed operativi ivi definiti, ha formulato alcune prescrizioni finalizzati al miglioramento dell'attuazione del ciclo della performance dell'ARCEA In particolare, peraltro sulla scorta di quanto già effettuato in sede di rimodulazione del Piano 2015/2017, si sintetizzano di seguito i principali interventi posti in essere dall'ARCEA in recepimento di quanto disposto dall'OIV: <ul style="list-style-type: none">✓ <u>Sistemi a supporto della misurazione degli ambiti della Performance organizzative: misurazione economica e analitica</u> L'ARCEA, per l'anno 2016, opererà secondo un regime di contabilità di tipo finanziario da cui deriva quella analitica suddivisa per centri di costo e di conseguente responsabilità amministrativa. Con riferimento al collegamento con gli obiettivi del Piano della Performance, si rileva che il bilancio di previsione dell'Agenzia per l'esercizio finanziario 2016 è in fase di predisposizione e che terrà conto, già al suo interno, dell'allocazione delle risorse necessarie per il loro conseguimento.✓ <u>Sistema Informativo a supporto della Performance</u> L'ARCEA ha ottenuto in riuso gratuito dalla Regione Calabria il Sistema Informativo "PERSEO" e sta procedendo all'attuazione della fase di presa in carico e personalizzazione.	



Allegato 2 – Informazioni di sintesi sugli obiettivi operativi

Si riportano di seguito le informazioni di sintesi – Allegato 2 – fornite da ARCEA con riferimento agli obiettivi operativi.

Totale obiettivi operativi	9
Numero dipartimenti o unità organizzative di primo livello (se applicabile)	4
Numero settori + UOA o unità organizzative di secondo livello (se applicabile)	0
Numero obiettivi operativi con indicatori	9
Totale indicatori	27
Numero indicatori privi della formula di calcolo	0
Numero indicatori privi del target annuale	0
Numero di obiettivi operativi con risorse economico-finanziarie assegnate	27
Numero di obiettivi operativi con risorse umane assegnate	27
Numero di obiettivi operativi assegnati alle sedi territoriali (se applicabile)	n.a.