

# Relazione di valutazione della performance

Anno 2017

## Indice

1. PRESENTAZIONE DELLA RELAZIONE	pag.	3
2. SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI		
E GLI ALTRI STAKEHOLDER ESTERNI	pag.	3
2.1. Il contesto esterno di riferimento	pag.	3
2.2. L'amministrazione	pag.	5
2.3. I risultati raggiunti	pag.	8
2.4. Le criticità e le opportunità	pag.	9
3. OBIETTIVI: RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI	pag.	9
3.1. Albero della performance	pag.	9
3.2. Obiettivi strategici	pag.	12
3.3. Obiettivi e piani operativi	pag.	17
3.3.1 Risultati in tema di prevenzione corruzione, trasparenza e standard di qualità dei servizi	pag.	24
3.4. Obiettivi individuali	pag.	26
3.4.1. Valutazione risultati del Progetto obiettivo "Prosecuzione Informatizzazione Georeferenziata Vincolo Idrogeologico"	pag.	28
4. RISORSE, EFFICIENZA ED ECONOMICITÀ	pag.	30
5. PARI OPPORTUNITÀ E BILANCIO DI GENERE	pag.	31
6. IL PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE	pag.	33
6.1. Fasi, soggetti, tempi e responsabilità	pag.	33
6.2. Punti di forza e di debolezza del ciclo della performance	pag.	35
ALLEGATI		
Allegato 1 - Tabella obiettivi strategici	pag.	39
Allegato 2 - Tabella documenti del ciclo di gestione della performance	pag.	40
Allegato 3 - Calcolo della performance per le unità operative di primo livello (Direzione Generale e Settori)	pag.	41
Allegato 4 - Modello di scheda di monitoraggio finale performance per le strutture preposte	pag.	46
Allegato 5 - Dettaglio delle fonti di informazione per indicatori di impatto e delle strutture consultate per la raccolta	pag.	47
Allegato 6 - Dettaglio delle fonti di informazione per gli indicatori di performance relativi agli obiettivi operativi e strutture consultate per la raccolta	pag.	48

#### 1. PRESENTAZIONE DELLA RELAZIONE

La presente relazione, contemplata nel Decreto Legislativo n. 150/2009 (art. 10, comma 1, lettera b), rappresenta la fase finale del ciclo di gestione della performance e, al tempo stesso, lo strumento con il quale l'amministrazione illustra a tutti i soggetti portatori d'interesse, interni ed esterni, i risultati ottenuti nel corso dell'anno precedente.

Nello specifico, il presente documento illustra i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ad inizio ciclo e alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti registrati nel corso dell'anno, indicando anche le criticità ed eventuali misure correttive da adottare nei cicli successivi.

La relazione è stata impostata in conformità con le indicazioni contenute nella delibera CIVIT n. 5 del 2012 e, quindi, è divisa in una prima parte in cui si fornisce una sintesi delle principali informazioni rilevanti per i soggetti portatori d'interesse: oltre ad una sintesi dei risultati si riportano le principali caratteristiche dell'ARSAC in termini di organizzazione risorse umane e finanziarie. Nella seconda parte invece si dettagliano i risultati raggiunti rispetto agli obiettivi programmati contenuti nel Piano della performance del periodo di riferimento e si da conto dell'efficienza nell'uso delle risorse finanziarie, delle pari opportunità e del bilancio di genere, oltre ad evidenziare il processo seguito per la valutazione, la tempistica ed i soggetti che vi hanno partecipato. Nella parte finale del documento si evidenziano i punti di forza e di debolezza dell'intero processo.

L'impostazione data alla presente relazione risponde ai requisiti di sinteticità e facile comprensibilità per i soggetti a cui è rivolta e si ispira ai principi di trasparenza, immediata intelligibilità, veridicità e verificabilità dei contenuti, partecipazione e coerenza interna ed esterna indicati nella citata delibera CIVIT.

# 2. SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI E GLI ALTRI STAKEHOLDER ESTERNI

#### 2.1. Il contesto esterno di riferimento

L'ARSAC, ente strumentale della Regione Calabria, in conformità con la propria legge istitutiva, promuove lo Sviluppo rurale del territorio calabrese, attuando il <u>sistema dei Servizi di Sviluppo Agricolo a livello regionale</u>, ossia la divulgazione ed il trasferimento dell'innovazione tecnologica, la ricerca applicata e la sperimentazione, i servizi tecnici di supporto al fine di favorire uno sviluppo sostenibile del comparto produttivo agricolo. L'Azienda inoltre svolge una serie di funzioni di <u>supporto tecnico ed amministrativo a strutture dell'amministrazione regionale e di altri Enti strumentali</u>. La terza area di intervento aziendale, infine, riguarda la gestione e la liquidazione del patrimonio fondiario ed immobiliare ex ARSSA e la gestione amministrativa delle risorse per portare avanti tutte le funzioni predette.

Nel corso del 2017 si è iniziato un processo di formulazione dell'atto aziendale definitivo previsto dalla legge istitutiva ARSAC che ancora deve essere esaminato dalla Giunta Regionale; nell'attualità infatti l'Azienda utilizza l'organigramma dell'ex ARSSA, tenendo in considerazione le funzioni trasferite ed il resto dell'articolato della legge istitutiva, in virtù di una disposizione organizzativa transitoria del 2013. Tale aspetto influisce

sull'ordine organizzativo e l'attribuzione dei carichi di lavoro specie per particolari tipologie di personale e soprattutto influisce negativamente sulla possibilità di attivare le procedure di selezione per Dirigenti (al momento sono due con contratto a tempo determinato) e per il personale amministrativo/gestionale considerato che l'attuale numero in organico è al di sotto delle necessità e la maggior parte di quello presente è prossimo alla quiescenza. A titolo di esempio, l'entrata in quiescenza del responsabile dell'Ufficio Manutenzione nel 2017 ha influito negativamente sul raggiungimento dell'obiettivo operativo relazionato con l'esecuzione della manutenzione ordinaria e straordinaria del patrimonio immobiliare in dotazione all'Azienda.

Tra gli altri fattori esterni (oltre a quello appena descritto) che hanno in qualche modo influito sul raggiungimento dei risultati di performance nel 2017 si evidenziano quelli di seguito elencati:

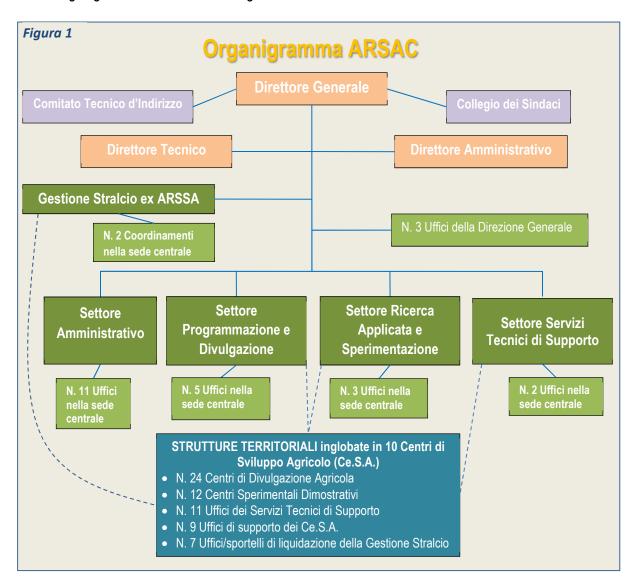
- Applicazione (realizzata con delibera n. 113/CS del 29.08.2017) delle direttive regionali (contenute nella L.R. n. 43 del 27.12.2016) che impongono, anche per gli Enti sub-regionali, riduzioni nelle spese relative a personale (la spesa non deve essere superiore a quella sostenuta nel 2014) ed in altre categorie di spese (rappresentanza, missioni, attività di formazione, etc. che devono essere ridotte del 10% rispetto a quelle sostenute nell'anno 2014); tale disposizione ha avuto dei riflessi sull'esecuzione di alcuni eventi di formativi/informativi previsti in fase di programmazione.
- Riprogrammazione del Dipartimento Agricoltura e Risorse Agroalimentari della Regione Calabria nel 2017 nelle attività di esame di domande di aiuto su finanziamenti del Piano di Sviluppo Regionale (PSR Calabria), segnatamente le cosiddette misure a superficie, domande di aiuto, cioè, presentate su finanziamenti che sono erogati in base alla consistenza della superficie posseduta dal richiedente (o in base al numero dei capi animali) quali ad esempio la misura su agricoltura biologica (misura 11 della programmazione PSR 2014-2020) o la misura di indennità compensative per zone svantaggiate (misura 13 della programmazione PSR 2014-2020). Tale riprogrammazione ha causato un sostanziale ritardo nell'invio all'ARSAC della gran parte delle pratiche da istruire nel secondo semestre del 2017 invece che nel primo come inizialmente.
- In parallelo al punto precedente, Il Dipartimento Agricoltura ha richiesto il supporto dell'ARSAC per l'istruttoria di domande di aiuto su misure a investimento del PSR Calabria, il cosiddetto "pacchetto giovani" (ossia misure per il finanziamento di investimenti strutturali in azienda accoppiati con il finanziamento del primo insediamento di giovani agricoltori) che ha richiesto l'aumento dei carichi di lavoro per 25 dipendenti ARSAC.
- Numerose <u>richieste di servizi di taratura di macchine irroratrici</u> e <u>richieste di partecipazione ai corsi di formazione per l'abilitazione all'uso e acquisto di prodotti fitosanitari</u> (attività quest'ultima entrata a pieno regime dal 2017) dovuto principalmente all'applicazione delle direttive del Piano di Azione Nazionale (PAN Decreto interministeriale del 22.01.2014 che recepisce la Direttiva 2009/128/CE) sull'uso di fitofarmaci che prevede il controllo funzionale per le macchine irroratrici con cadenze non superiori ai cinque anni (non superiori a due anni in caso di utilizzo di attrezzature in conto terzi) e per l'abilitazione all'uso e acquisto di prodotti fitosanitari (il cosiddetto "patentino") da rinnovare ogni 5 anni. Peraltro nel caso dell'abilitazione all'uso ed acquisto di prodotti fitosanitari, le direttive del PAN impongono adesso che l'acquisto di tutti i presidi fitosanitari (anche ad esempio i prodotti biologici) considerati tali possa essere fatto esclusivamente esibendo il cosiddetto patentino. Ciò giustifica l'aumento esponenziale delle richieste di partecipazione ai corsi di abilitazione, soprattutto nei territori regionali a maggiore vocazione agricola. Si considera che tale aumento di richieste, per quanto esposto sopra, non avrà un andamento costante, ma molto probabilmente assumerà un andamento periodico con picchi negli anni in cui sono maggiormente concentrate le scadenze.

 In conseguenza di quanto esposto nel punto precedente ed dell'uscita di diversi bandi per la presentazione di domande di aiuto su finanziamenti del Piano di Sviluppo Regionale (PSR Calabria) 2014-2020, è <u>aumentata</u>, in misura maggiore rispetto a quanto preventivato, anche <u>la richiesta di consulenza aziendale</u> alle strutture territoriali ARSAC.

#### 2.2. L'amministrazione

L'ARSAC è un Ente strumentale della Regione Calabria costituito con Legge Regionale n. 66 del 20 dicembre 2012, modificata con le LL.RR. n. 44/2013, n. 56/2013 e n. 5/2016. Con quest'ultima legge regionale si istituisce la Gestione Stralcio ex ARSSA, struttura autonoma incardinata all'interno dell'ARSAC che svolge compiti di valorizzazione, manutenzione e alienazione del Patrimonio fondiario e immobiliare ex ARSSA, secondo un piano di liquidazione approvato dalla Giunta Regionale.

L'attuale organigramma è illustrato nella figura 1.



Nella sede centrale dell'Azienda operano:

- J Il Direttore Generale (attualmente sostituito da un Commissario Straordinario sino alla nomina del nuovo D.G.)
- I Direttori Tecnico ed Amministrativo (non ancora nominati)
- Il Comitato Tecnico di Indirizzo (non ancora nominato dalla Regione)
- Il Collegio dei Sindaci
- Il Settore Amministrativo (con 12 uffici)
- Il Settore Programmazione e Divulgazione (con 5 uffici)
- J II Settore Ricerca Applicata e Sperimentazione (con 2 uffici)
- Il Settore Servizi Tecnici di Supporto (con 2 uffici)

Le principali strutture che erogano servizi per l'agricoltura sono dislocate a livello territoriale: 24 Centri di Divulgazione Agricola (Ce.D.A., alle dipendenze del Settore Programmazione e Divulgazione) e 12 Centri Sperimentali Dimostrativi (C.S.D. alle dipendenze del Settore Ricerca Applicata e Sperimentazione) prestano servizi coprendo la totalità dei comuni delle 5 provincie calabresi. Tali strutture sono raggruppati in 10 Centri di Sviluppo Agricolo (Ce.S.A.) dove sono anche localizzate la quasi totalità delle strutture operative del Settore Servizi Tecnici di Supporto, gli uffici e gli sportelli di liquidazione della Gestione Stralcio e gli uffici di supporto dei Ce.S.A..

Il personale in servizio al 31 Dicembre 2017 è composto da n. **239** dipendenti con contratto di pubblico impiego (2 dei quali Dirigenti incaricati a tempo determinato) e da n. **488** dipendenti con differenti tipologie di contratti privatistici (3 dei quali con qualifica dirigenziale). Di questi, 200 unità afferiscono alla Gestione Stralcio, 224 unità sono impiegati nei Centri Sperimentali Dimostrativi e 64 unità nelle strutture afferenti la gestione degli impianti di risalita. Sono inoltre impiegati presso una struttura periferica in provincia di Reggio Calabria 8 ex LPU/LSU.

Dei dipendenti funzione pubblica, un unità è collocata in aspettativa senza assegni (durata un anno a partire da Settembre 2017) mentre 36 unità complessivamente sono comandati e distaccati temporaneamente presso altre amministrazioni (differenti Dipartimenti della Giunta Regionale).

Nell'anno di riferimento, inoltre, sono stati **comandati** in ARSAC n. **4 dipendenti** funzione pubblica provenienti dall'azienda Calabria Verde (2 dipendenti già rientrati nell'amministrazione di origine), dall'amministrazione comunale di Dipignano (CS) e dalla Giunta Regionale.

Ai fini della valutazione della performance per l'anno 2017 sono stati presi in considerazione un totale di 209 dipendenti con contratto funzione pubblica (due dei quali Dirigenti a tempo determinato).

Nelle tabelle di seguito si forniscono dei dati quantitativi sulla consistenza del personale per categoria ed alcuni indicatori di tipo qualitativo come l'età media e la percentuale di personale laureato.

Tabella 1 – Tipologie di personale – anno 2017								
	Al 1° Gennaio 2017	Al 31 Dicembre 2017						
Dirigenti di ruolo	0	0						
Dirigenti incaricati a tempo determinato	2	2						
Personale non dirigenziale in servizio								
categoria A	1	1						
categoria B	3	3						
categoria C	39	38						
categoria D	201	195						
TOTALE personale	244	239						

Tabella 2 - Indicatori organizzativi (analisi caratteri quali-quantitativi)							
	Al 1° Gennaio 2017	Al 31 Dicembre 2017					
Età media del personale non dirigente (anni)	53,8	53,6					
Età media del personale Dirigente (anni)	53,5	54,5					
Totale Personale laureato	176	171					
Personale laureato rispetto al totale del personale	72,1%	71,5%					

Nella tabella esposta di seguito infine si fornisce un quadro delle risorse finanziarie in entrata ricavate dal bilancio consuntivo 2017.

Tabella 3 - le Entrate a consuntivo del 2017							
Voci	Bilancio consuntivo 2017						
	in Euro						
Titolo 002 - Trasferimenti correnti da amministrazioni pubbliche,	26 024 474 40						
centrali e locali tra cui:	36.234.174,42						
Contributo ordinario della Regione Calabria	35.600.000,00						
Contributi ed assegnazioni da altri Enti	634.174,42						
Titolo 003 - Entrate extratributarie derivanti dalla vendita di beni e							
servizi, da proventi derivanti dalla gestione di beni, interessi attivi,	3.762.231,96						
rimborsi ed altre entrate correnti							
Titolo 004 - Entrate in conto capitale da alienazione di beni	1.626.303,14						
materiali e immateriali	1.020.000,14						
Titolo 006 - Entrate per contabilità speciali	-						
Titolo 007 - Anticipazioni da Istituto tesoriere	-						
Titolo 009 - Entrate per conto terzi e partite di giro	5.673.886,32						
Presunto avanzo finanziario	2.943.712,37						
Totale Entrate	50.240.308,21						

## 2.3. I risultati raggiunti

I risultati raggiunti nel 2017 rispetto agli obiettivi prefissati sono considerati dall'amministrazione più che soddisfacenti, tenendo presente che l'indice complessivo dell'amministrazione (chiamato dagli addetti ai lavori "Performance Generale di Ente") si è attestato al 97,8% in una scala tra 0 e il 100%.

Nella tabella seguente si fornisce una sintesi dei risultati raggiunti di maggiore rilevanza per gli utenti esterni ma anche per gli altri soggetti portatori d'interesse. I risultati sono riportati suddividendoli nelle tre aree di intervento dell'Azienda; per ogni area sono riportati a sinistra gli outcomes (ossia gli impatti, gli effetti di interesse per gli utenti ARSAC) ed i risultati numerici concreti a destra più rilevanti (output).

Tabella 4 – Risultati raggiunti nel 2017 di interesse per utenti ed altri soggetti								
Aree d'intervento e Outcomes	Risultati di maggiore interesse raggiunti nel 2017 (output)							
Area dei Servizi di Sviluppo Agric								
Consulenza e Divulgazione alle aziende agricole	<ul> <li>✓ n. 1.312 tra consulenze e aziende agricole assistite</li> <li>✓ n. 98 corsi di formazione ed eventi divulgativi realizzati</li> <li>✓ n. 82 eventi di sensibilizzazione nelle scuole e giornate didattiche realizzate (queste ultime sono state l'83,3% di quelle prefissate)</li> </ul>							
Fornitura di Servizi reali alle aziende	<ul> <li>✓ n. 590 controlli funzionali su macchine irroratrici effettuati</li> <li>✓ n. 376 analisi del terreno eseguite presso i laboratori ARSAC</li> <li>✓ n. 29 analisi delle acque eseguite presso i laboratori ARSAC (96,7% di quelle prefissate)</li> <li>✓ n. 63 campioni di olio certificati con analisi sensoriale (78,8% di quelle prefissate)</li> <li>✓ n. 280 aziende agrituristiche inserite e pubblicizzate attraverso uno specifico portale web</li> <li>✓ n. 308 notizie di interesse pubblicate nel sito informativo ARSAC (www.arsacweb.it)</li> <li>✓ n. 49 bollettini di dati agro-meteorologici pubblicati nell'anno nel sito informativo ARSAC</li> </ul>							
Sperimentazione dimostrativa di tecniche ed innovazioni in campo agricolo	<ul> <li>✓ n. 42 sperimentazioni dimostrative pluriennali ed annuali portate avanti (95,5% di quelle prefissate); per il 54,6% di queste sono stati pubblicati i risultati nel sito informativo ARSAC (invece del 70% prefissato)</li> <li>✓ n. 6 eventi di divulgazione di prove dimostrative realizzati nei centri aziendali</li> </ul>							
Area Supporto al Dipartimento Ag								
Supporto all'esecuzione controlli su finanziamenti PAC ed all'istruttoria di domande su PSR	<ul> <li>✓ n. 1.998 controlli di tre diverse tipologie su finanziamenti della Politica Agricola Comune realizzati (la totalità di quelli assegnati)</li> <li>✓ n. 2.807 pratiche di domande di aiuto su finanziamenti del PSR istruite (il 95,6% di quelle assegnate)</li> </ul>							
Supporto al Servizio Fitosanitario Regionale nella formazione e abilitazione all'acquisto ed uso di presidi fitosanitari ed al monitoraggio patologie da quarantena	<ul> <li>✓ n. 2.359 campioni prelevati ed analizzati di tre differenti patologie monitorate (la Xylella dell'Olivo, virus della "Tristeza" degli agrumi ed il virus della Sharka o vaiolatura delle drupacee)</li> <li>✓ n. 3.721 agricoltori e utenti formati all'acquisto ed uso di prodotti fitosanitari con un livello medio di gradimento dei corsi (desunto da schede di gradimento compilate dai partecipanti) di 4,54 in una scala tra 1 e 5</li> </ul>							
Area Amministrativa e gestione pa								
Efficienza nei processi amministrativi interni	<ul> <li>✓ Riduzione dei tempi medi di esecuzione procedure per convenzioni e gare di acquisto del 10% rispetto allo scorso anno</li> <li>✓ Riduzione dei tempi medi di esecuzione procedure di acquisti urgenti del 12,5% rispetto allo scorso anno</li> </ul>							
Efficienza nell'implementazione del Piano di liquidazione del patrimonio ex ARSSA	✓ € 2.717.648,83 ricavati da alienazione del patrimonio immobiliare e fondiario (86,2% di quanto previsto nel Piano di liquidazione)							

## 2.4. Le criticità e le opportunità

Sono evidenziati in questo paragrafo (tabella 4) le **criticità**, ossia i risultati programmati nel Piano della Performance che non sono stati raggiunti (o in questo caso che non sono stati raggiunti completamente) e le **opportunità** cioè quegli obiettivi che si ritiene siano stati maggiormente interessanti per la collettività in generale e per gli utenti esterni in particolare. Fermo restando che i punti indicati nella tabella 4 (in particolare le criticità) sono maggiormente dettagliati nei paragrafi successivi (paragrafo 3.3 e 3.4) ai quali si rimanda per un maggiore approfondimento, è utile evidenziare che il processo di gestione della performance ARSAC può essere considerato in una fase non di piena maturità nella quale esistono margini di miglioramento sia dal punto di vista metodologico che del perfezionamento degli elementi di misurazione in modo da riflettere pienamente l'efficacia nella realizzazione delle differenti funzioni contemplate nel mandato istituzionale dell'amministrazione.

Tabella 4 – criticità e opportunità nel raggiungimento degli obiettivi ARSAC del 2017									
Criticità	Opportunità								
a) Manutenzione dei beni straordinaria dei beni ARSAC migliorabile	i) Efficienza ottimale nell'attuazione del piano di liquidazione dei beni immobili ex ARSSA								
b) Efficienza migliorabile nella divulgazione didattica alle scolaresche su aspetti ambientali ed alimentari	ii) Efficienza ottimale nella tempistica relativa alle procedure di acquisto di beni e servizi								
c) Erogazione quantitativa di alcuni servizi (certificazioni sensoriali di oli di oliva) all'utenza con margini di miglioramento	iii) Soddisfacimento complessivo della richiesta di servizi dell'utenza con particolare efficienza in quei servizi (controllo funzionale delle macchine irroratrici, formazione per l'abilitazione all'acquisto e uso di prodotti fitosanitari, consulenza e assistenza tecnica alle aziende agricole) le cui richieste sono state sensibilmente maggiori le aspettative								
d) Efficienza nell'istruzione di domande di aiuto collegate a finanziamenti del PSR migliorabile	<ul> <li>iv) Livello di gradimento complessivo più che ottimale espresso dai partecipanti delle diverse tipologie di eventi formativi e informativi</li> </ul>								
	v) Efficienza nel rispetto della tempistica relativa all'adozione del Piano Performance e delle schede individuali di assegnazione obiettivi per il personale								

## 3. OBIETTIVI: RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI

#### 3.1. Albero della Performance

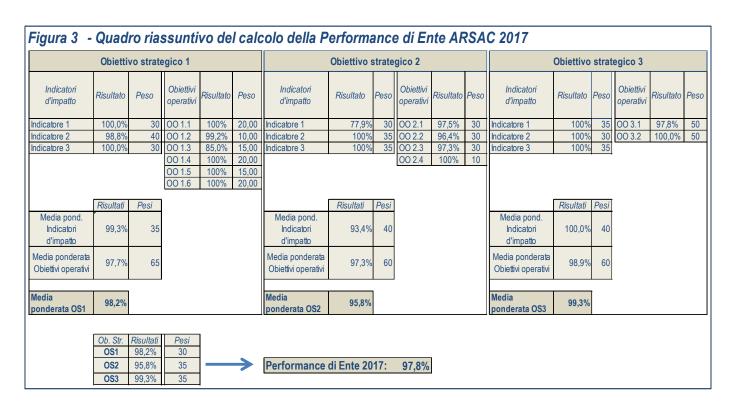
Nella figura 4 (a pagina 11) si rappresenta l'albero della performance, cioè la rappresentazione grafica delle correlazioni gerarchiche tra la missione istituzionale, le aree strategiche, gli obiettivi strategici e quelli operativi. Nella rappresentazione in figura, per esigenze di spazio, si tralascia la missione istituzionale e le aree strategiche, evidenziando il raggiungimento in percentuale degli obiettivi strategici e degli obiettivi operativi ad essi collegati rispetto agli elementi di misurazione definiti (indicatori e target), indicando nella parte alta della

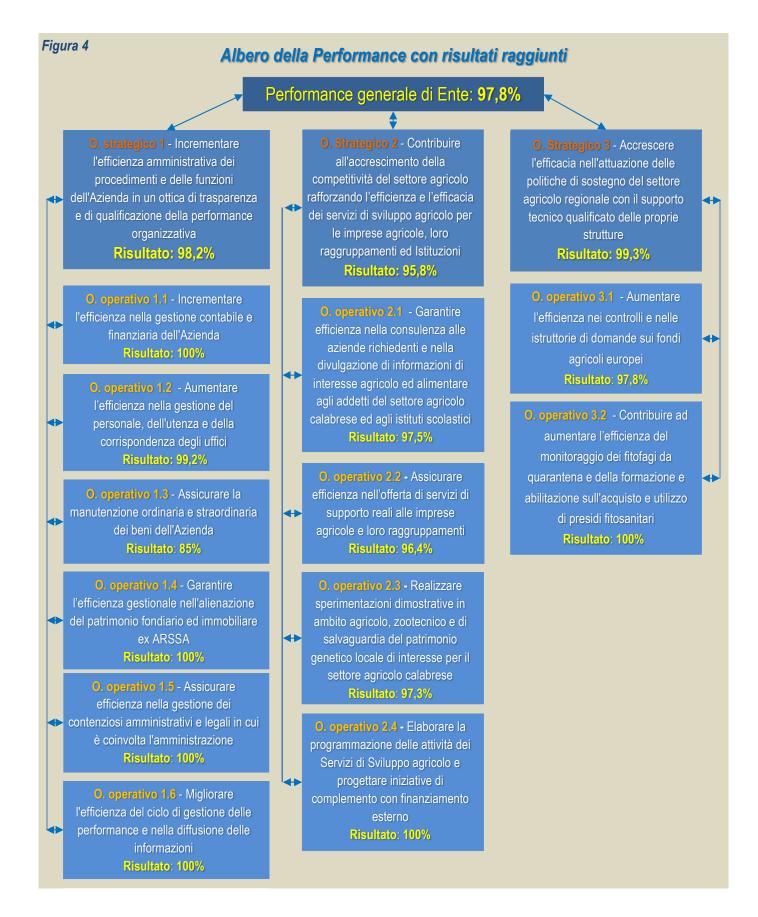
figura la percentuale di raggiungimento della performance ARSAC per l'anno di riferimento, risultato finale della valutazione della performance organizzativa.

Il procedimento di calcolo seguito per la misurazione della performance di Ente, in conformità con quanto indicato nelle "Linee guida per la programmazione, misurazione e valutazione della performance ARSAC" (paragrafo 3.4) è sintetizzato graficamente nella figura seguente.



A livello operativo, i calcoli descritti in figura 2 hanno prodotto i risultati indicati nella figura seguente in cui si evidenziano anche i risultati intermedi delle medie ponderate fino ad arrivare al calcolo della performance di Ente attraverso la media ponderata dei risultati degli obiettivi strategici.





<u>Nell'allegato 3</u> si dettaglia la performance organizzativa raggiunta per ciascuna delle unità organizzative di primo livello, cioè la Direzione Generale e i quattro Settori dell'ARSAC; tali prospetti riflettono peraltro il grado di coinvolgimento di tali unità nel raggiungimento degli obiettivi strategici.

Nella tabella seguente si evidenziano gli obiettivi strategici ed operativi che soddisfano gli ambiti di performance definiti dall'articolo 8 del D.Lgs. 150/2009.

Tabella 5 – Obiettivi strategici e operativi che soddisfano gli ambiti di performance								
Ambiti di performance (art. 8 del D. Lgs 150/2009 e s.m.i.– art. 8 del Reg. Regionale 1/2014 e s.m.i.)	Obiettivi strategici	Obiettivi operativi						
a) l'attuazione delle politiche attivate sulla soddisfazione finale dei bisogni della collettività;	O.S. 2 (peso 20%) – O.S. 3 (peso 30%)	O.O. 2.1, 2.2, 2,3, 3.2						
b) l'attuazione di piani e programmi, ovvero la misurazione dell'effettivo grado di attuazione dei medesimi, nel rispetto delle fasi e dei tempi previsti, degli standard qualitativi e quantitativi definiti, del livello previsto di assorbimento delle risorse;	O.S. 1 (peso 15%) - O.S. 2 (peso 15%)	O.O. 1.4, 1.6, 2.4						
c) la rilevazione del grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi anche attraverso modalità interattive;	O.S. 2 (peso 20%)	0.0. 3.2						
d) la modernizzazione e il miglioramento qualitativo dell'organizzazione e delle competenze professionali e la capacità di attuazione di piani e programmi;	O.S. 1 (peso 30%) - O.S. 2 (peso 15%) - O.S. 3 (peso 30%)	O.O. 1.4, 2.3, 2.4, 3.2						
e) lo sviluppo qualitativo e quantitativo delle relazioni con i cittadini, i soggetti interessati, gli utenti e i destinatari dei servizi, anche attraverso lo sviluppo di forme di partecipazione e collaborazione;	O.S. 1 (peso 15%) - O.S. 2 (peso 20%) - O.S. 3 (peso 20%)	O.O. 1.5, 1.6, 2.1, 2.2, 2.3, 3.1, 3.2						
f) l'efficienza nell'impiego delle risorse, con particolare riferimento al contenimento ed alla riduzione dei costi, nonché all'ottimizzazione dei tempi dei procedimenti amministrativi;	O.S. 1 (peso 40%)	0.0. 1.1, 1.4						
g) la qualità e la quantità delle prestazioni e dei servizi erogati;	O.S. 3 (peso 10%)	0.0. 2.2, 3.2						
h) il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità.	O.S. 2 (peso 10%) - O.S. 3 (peso 10%)	O.O. 2.1, 2.2, 3.1 e 3.2						

## 3.2. Obiettivi strategici

Nella tabella 6 (a pag. 14) sono indicati, per ciascun obiettivo strategico, il peso, gli indicatori d'impatto con i loro pesi, i target preventivi, le risorse umane e finanziarie dedicate, le strutture di riferimento ed i responsabili, il valore consuntivo dei target per ogni indicatore d'impatto, il grado di raggiungimento dell'obiettivo e lo scostamento conseguente registrato. Per ragioni di spazio, di seguito alla tabella vengono elencati le variazioni intervenute nel corso dell'anno, le cause degli scostamenti dei target raggiunti e le conseguenze dei risultati sulle annualità successive.

Le fonti di informazione utilizzate per la misurazione sono quelle indicate nel Piano della Performance 2017-2019. Il procedimento di raccolta dei dati necessari alla misurazione è stato implementato attraverso una scheda di monitoraggio finale della performance (modello in allegato 4) che è stata inviata alle strutture ed agli uffici interni che posseggono tali dati o comunque preposti (nel caso di fonti di informazione esterne) alle relazioni con soggetti esterni possessori dei dati. Nell'allegato 5 per ogni indicatore d'impatto sono riassunte le fonti di informazione e le strutture che hanno fornito i dati necessari alla misurazione.

Secondo quanto indicato nelle "Linee guida per la programmazione, misurazione e valutazione della performance ARSAC" (paragrafo 3.4), il procedimento di calcolo degli indicatori d'impatto ha previsto l'uso della seguente formula:

#### PR = R/T \* 100

#### Dove:

- ⇒ PR = percentuale di raggiungimento dell'indicatore al 31 Dicembre;
- ⇒ R = valore risultato della misurazione del target al 31 Dicembre;
- ⇒ T = valore atteso del target in fase di programmazione;

I fattori della precedente formula sono stati opportunamente adattati alle differenti tipologie di indicatori in modo tale che il risultato finale sia comunque un valore percentuale tra 0 e 100%. Una volta ottenuta la percentuale di raggiungimento degli indicatori d'impatto è stata calcolata la percentuale di raggiungimento di ogni obiettivo strategico calcolando dapprima la media ponderata del complesso degli indicatori d'impatto, poi la media ponderata (con i rispettivi pesi) degli obiettivi operativi collegati ad ogni obiettivo strategico (attraverso il calcolo dei relativi indicatori di performance) ed infine si è calcolato la media ponderata tra il raggiungimento complessivo degli indicatori d'impatto ed il raggiungimento complessivo degli obiettivi operativi collegati (entrambi gli elementi) ad ogni obiettivo strategico.

Tabella 6: obiettivi stra	Tabella 6: obiettivi strategici con indicatori d'impatto, target, strutture di riferimento e percentuale di raggiungimento degli indicatori											
Obiettivi strategici	Peso (%)	Indicatori d'impatto	Peso indicatori (%)	Target	Strutture di riferimento e responsabili	Risorse umane e finanziarie	Valore consuntivo target	% ragg. indicatori	Scostamento tra risultato atteso e risultato raggiunto			
Incrementare     I'efficienza		Rispetto dei tempi indicati nel Piano Triennale della Trasparenza per i differenti procedimenti amministrativi	30	>= 70%			100%	100%	0,0%			
amministrativa dei procedimenti e delle funzioni dell'Azienda in un ottica di trasparenza e di qualificazione della performance organizzativa	30	Attuazione del ciclo di gestione della Performance: diminuzione dei rilievi e/o osservazioni, pertinenti il ciclo, sollevati dall'OIV rispetto all'annualità precedente	40	>= 30%	Settore Amministrativo (Responsabile: Dirigente del Settore) - Gestione Stralcio (Responsabile: Commissario Straordinario)	nsabile:	29,6%	98,8%	1,2%			
		Livello di raggiungimento dei ricavi da alienazione e gestione immobili previsti per il 2017 nel Piano liquidazione della Gestione Stralcio	30	>= 56%			86,2%	100%	0,0%			
Contribuire     all'accrescimento     della competitività del		Percentuale di risultati significativi divulgabili delle prove sperimentali- dimostrative ARSAC	30	>= 70%	Settore Programmazione e Divulgazione (Responsabile: Dirigente del Settore) all'interno del quale 24 Centri di Divulgazione Agricola (Ce.D.A.), 5 Uffici dei Centri di Sviluppo Agricolo (Ce.S.A.) e 6 Uffici di settore – Settore Ricerca Applicata e Sperimentazione (Responsabile: Dirigente del Settore) con 12 Centri Sperimentali Dimostrativi (CSD) e 3 Uffici di Settore - Settore Servizi Tecnici di Supporto (Responsabile: Dirigente del Settore) con 13 Uffici centrali e periferici	Ris. Umane: n. 169 unità Ris. Finanziarie: € 852.834,37	54,6%	77,9%	22,1%			
settore agricolo rafforzando		Gradimento complessivo espresso dai partecipanti agli eventi formativi e divulgativi	35	media di 3			4,55	100,0%	0,0%			
l'efficienza e l'efficacia dei servizi di sviluppo agricolo per le imprese agricole, loro raggruppamenti ed Istituzioni	35	Percentuale di richieste di servizi da parte dell'utenza soddisfatte nell'anno	35	>= 90%			104,5%	100,0%	0,0%			

segue

Obiettivi strategici	Peso (%)	Indicatori	Peso indicatori (%)	Target	Strutture di riferimento e responsabili	Risorse umane e finanziarie	Valore consuntivo target	% ragg. indicatori	Scostamento tra risultato atteso e risultato raggiunto
Accrescere l'efficacia nell'attuazione delle		Percentuale di partecipanti ai corsi di abilitazione all'acquisto e uso di prodotti fitosanitari che superano gli esami	35	>= 85% C	del Settore) all'interno del quale 22 Ce.D.A., 4 Uffici dei Ce.S.A. e 6 Uffici di settore – Settore Ricerca Applicata e Sperimentazione (Responsabile: Dirigente del Settore) con 8 Centri Sperimentali Dimostrativi (CSD) e 3 Uffici di Settore - Settore Servizi Tecnici di Supporto (Responsabile: Dirigente del Settere) con 7 Uffici		94,4%	100%	0,0%
politiche di sostegno del settore agricolo regionale con il supporto tecnico qualificato delle	35	Numero di controlli di condizionalità validati positivamente dal personale ARCEA entro le scadenze prefissate / numero di controlli affidati al personale ARSAC	30	>= 80%		Ris. Umane: n. 104 unità Ris. Finanziarie: € 216.024,24	100%	100%	0,0%
proprie strutture		Percentuale di domande su misure a superficie istruite entro le scadenze prefissate	35	>= 88%			100%	100%	0,0%

#### Variazioni intervenute negli obiettivi strategici

Non ci sono state, nel ciclo in questione, variazioni significative che richiedessero una rimodulazione degli obiettivi strategici.

#### Cause degli scostamenti dei risultati raggiunti per gli indicatori d'impatto

Obiettivo strategico 1: lo scostamento del secondo indicatore d'impatto ("Attuazione del ciclo di gestione della Performance: diminuzione dei rilievi e/o osservazioni, pertinenti il ciclo, sollevati dall'OIV rispetto all'annualità precedente"), di entità pari a 1,2%, scaturisce dal non raggiungimento pieno della diminuzione dei rilievi e delle osservazioni dell'OIV regionale nella relazione annuale relativa al complesso del ciclo della performance (si fa riferimento alla "relazione annuale sul funzionamento del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni") dell'ultimo ciclo rispetto alla relazione dell'anno precedente, diminuzione che l'amministrazione aveva prefissato come obiettivo sfidante ma raggiungibile del 30%. A fronte di n. 27 rilievi e/o osservazioni, pertinenti il ciclo performance, registrati nell'anno precedente, si sono registrati n. 19 rilievi nella relazione dell'anno successivo: la differenza (8) rappresenta appunto il 29,6% del valore iniziale. Sebbene lo sforzo dell'amministrazione negli ultimi due anni nel migliorare la programmazione, misurazione e valutazione della performance sia stato riconosciuto anche dall'OIV regionale nella relazione di inizio ciclo 2018, permangono ancora margini di miglioramento del sistema opportunamente segnalati dall'OIV regionale stessa.

Obiettivo strategico 2: in questo obiettivo lo scostamento registrato riguarda il primo indicatore d'impatto ("Percentuale di risultati significativi divulgabili delle prove sperimentali-dimostrative ARSAC") che è risultato pari a 22,1%. A fronte di 44 prove sperimentali dimostrative previste per il presente ciclo di gestione, si sono pubblicate sul sito informativo ARSAC i risultati di 24 prove (in termini percentuali il 54,6% delle prove previste) ritenute, dal personale responsabile delle pubblicazioni (con il parere del Dirigente del Settore Ricerca Applicata e Sperimentazione), di interesse per gli utenti esterni. La causa di tale scostamento risiede principalmente nella natura stessa di alcune prove sperimentali-dimostrative: alcune prove infatti riguardano tipologie di sperimentazioni (ad esempio confronti varietali di specie di interesse per gli agricoltori) che devono essere ripetute per più cicli di coltivazione prima di produrre risultati accertati e significativi che possano essere di interesse per gli utenti esterni.

Riguardo il terzo indicatore d'impatto di questo obiettivo, è utile precisare che il valore a consuntivo del target registrato (104,5%) è maggiore del 100% in quanto nel 2017 si sono soddisfatte richieste di servizi da parte dell'utenza pervenute nell'ultimo periodo del 2016; ci si riferisce in particolare alle numerose richieste per il servizio regionale di controllo funzionale e taratura di macchine agricole irroratrici, pervenute da quando tale attestazione periodica è diventata un requisito di condizionalità per gli agricoltori che ricevono finanziamenti europei.

#### Conseguenze dei risultati ottenuti sulle annualità successive

I risultati raggiunti nel ciclo 2017 saranno utilizzati per i cicli successivi per indicare i valori iniziali dei target relativi agli indicatori d'impatto e per eventualmente modificare i relativi target in modo da mantenere i requisiti previsti dall'art. 5 comma 2 del D. Lgs. 150/2009, ossia imprimere un carattere di miglioramento o mantenimento degli obiettivi strategici. A partire dal monitoraggio intermedio previsto per il 2018, l'amministrazione valuterà la possibilità di realizzare una rimodulazione del Piano della Performance ARSAC

2018-2020 allo scopo di indicare i valori iniziali dei target che attualmente ne sono sprovvisti e modificare di consequenza i target stessi.

## 3.3. Obiettivi e piani operativi

Nella tabella 7 (pagina seguente) sono riportati gli obiettivi operativi distinti obiettivo strategico a cui fanno riferimento insieme agli indicatori, target e strutture di riferimento, i risultati della misurazione del raggiungimento dei target ad essi collegati, la percentuale di raggiungimento e lo scostamento registrato rispetto ai valori preventivati.

Le fonti di informazione utilizzate per la raccolta dei dati necessari alla misurazione sono quelle indicate nel Piano della Performance 2017-2019. In modo analogo a quanto realizzato per gli obiettivi strategici, anche in questo caso il procedimento di raccolta dei dati necessari alla misurazione è stato strutturato prevedendo la compilazione della scheda di monitoraggio finale della performance (allegato 4) che è stata inviata alle strutture ed agli uffici interni che posseggono tali dati o comunque preposti (nel caso di fonti di informazione esterne) alle relazioni con soggetti esterni possessori dei dati. Nell'allegato 6 per ogni indicatore di performance (associati agli obiettivi operativi) sono riassunte le fonti di informazione e le strutture che hanno fornito i dati necessari alla misurazione.

Anche il procedimento di calcolo del raggiungimento degli obiettivi operativi è analogo a quello descritto per gli obiettivi strategici. Sono stati calcolati dapprima il raggiungimento degli indicatori attraverso l'utilizzo della seguente formula:

#### PR = R/T \* 100

#### Dove:

- PR = Percentuale di raggiungimento dell'indicatore al 31 Dicembre
- R = valore risultato della misurazione del target al 31 Dicembre
- T = valore atteso del target in fase di programmazione

Una volta ricavate le percentuali di raggiungimento dei singoli indicatori di ogni obiettivo operativo, sono state calcolate le percentuali di raggiungimento dei singoli obiettivi operativi attraverso una media ponderata (con il peso di ogni indicatore rispetto all'obiettivo operativo) del raggiungimento degli indicatori legati ad essi.

Obiettivi operativi	Peso (%)	ndicatori di performance, target, st Indicatori	Peso indicatori (%)	Target	Strutture di riferimento e responsabili	Risorse umane e finanziarie	Valore consuntivo target	% ragg. indicatori	Scostamento
		documenti di bilancio predisposti	20	3			10	100%	-
1.1 - Incrementare l'efficienza nella gestione contabile e finanziaria dell'Azienda		numero di mandati di pagamento e reversali emessi	20	4.000	Settore Amministrativo (Responsabile	Ris. Umane = N. 4 unità	5.713	100%	-
	20	riduzione tempi medi di istruttoria convenzioni e gare rispetto all'anno precedente	30	10%	Dirigente di Settore), Uffici Gare e contratti, Ufficio Economato, Uffici del Servizio Finanziario	Risorse Finanziarie: Missioni 01, 07,	10,0%	100%	-
		riduzione tempi medi di istruttoria acquisti urgenti rispetto all'anno precedente	30	10%	Gervizio i manziano	09, 16, 17, 20, 50, 99	12,5%	100%	-
1.2 - Aumentare l'efficienza nella gestione del personale, dell'utenza e della corrispondenza degli uffici		tasso di presenza registrato nell'anno	10	>= 90%	Direzione generale (Responsabile		91,45%	100,0%	-
	10	numero di controlli sul personale degli uffici realizzate nell'anno	30	72	Commissario Straordinario), Unità di controllo procedimenti	Ris. Umane = N. 15 unità Risorse Finanziarie: Missione 01, Programmi 01 e 10	70	97,2%	2,8%
		numero rimborsi istruiti e liquidati nell'anno	30	500	Settore Amministrativo (Responsabile Dirigente di Settore), Ufficio Disciplina, Centralinisti della sede centrale ARSAC, Ufficio Trattamento Accessori; Settore Programmazione e Divulgazione, Ufficio amministrativo CeSA 4, CeDA 5, 6, 10, 13 e 23		982	100,0%	-
		Scostamento dei tempi di invio della documentazione amministrativa mensile relativa al personale rispetto al giorno 15 del mese successivo	30	<= 20%			13,3%	100,0%	-
		numero di S.C.I.A. presentate nell'anno	25	10	Settore Amministrativo (Responsabile Dirigente di Settore), Ufficio Manutenzione, Ufficio Economato; Settore Servizi Tecnici di Supporto	e di Settore), Ufficio nzione, Ufficio Economato; Servizi Tecnici di Supporto nsabile Dirigente di Settore), Risorse Finanziarie: Missione 01, Programma 05;	4	40,0%	60,0%
1.3 - Assicurare la manutenzione ordinaria e		numero interventi tecnici di manutenzione acquedotti eseguiti	25	80			436	100%	-
straordinaria dei beni dell'Azienda	15	numero di interventi di manutenzione di attrezzature d'ufficio gestiti	25	80			82	100%	-
deli Azierida		Numero di stazioni agrometeorologiche ARSAC ripristinate	25	6	Ufficio Agrometeo e manutenzione		9	100%	-
		Vendite terreni agricoli realizzate	25	25			80	100%	-
1.4 - Garantire l'efficienza		Vendite fabbr. e .t. extra-agr. realizzate	25	34	Gestione Stralcio (Responsabili Coordinatori Fondiario e Patrimonio),	Ris. Umane = N. 12 unità	42	100%	-
gestionale nell'alienazione		Numero riscatti realizzati	20	15	Sportelli di liquidazione di Rossano,	Risorse	43	100%	-
del patrimonio fondiario ed immobiliare ex ARSSA	20	Numero procedure espropriative definite	20	5	S. Giovanni in Fiore, Uffici Patrimonio e Fondiario Crotone, Sportello di	Finanziarie: Missione 01,	8	100%	-
ed immobiliare ex ARSSA		Percentuale di stime effettuate di immobili ARSSA giudicate congrue dalla Commissione Interna ARSAC	10	>= 90%	liquidazione di Catanzaro e Sportello di liquidazione di Caulonia	programmi 03, 04, 05	100%	100%	-

segue

Obiettivi operativi	Peso (%)	Indicatori	Peso indicatori (%)	Target	Strutture di riferimento e responsabili	Risorse umane e finanziarie	Valore consuntivo target	% ragg. indicatori	Scostamento
1.5 - Assicurare efficienza	nza	Numero di vertenze a cui si partecipa	33	50	Direzione Generale (responsabile	Ris. Umane = N. 4	68	100%	-
nella gestione dei contenziosi amministrativi	15	numero di udienze presso varie sedi legali a cui si partecipa	34	200	Commissario Straordinario) Unità di contenzioso e Ufficio supporto	unità Risorse Finanziarie:	381	100%	-
e legali in cui è coinvolta l'amministrazione		numero di atti di diffida e messa in mora redatti nell'anno	33	15	amministrativo	Missione 01, programmi 03, 04	15	100%	-
1.6 - Migliorare l'efficienza del ciclo di gestione delle performance e nella	20	Elaborazione e Pubblicazione di Piano Performance e Obiettivi individuali personale FP entro Febbraio 2017	50	2	Settore Amministrativo (Responsabile Dirigente di	Ris. Umane = N. 6 unità Risorse Finanziarie:	2	100%	-
diffusione delle informazioni	20	Contenimento dei tempi medi di evasione di richieste di accesso agli atti	50	<= 10	Settore), Nucleo di controller, Ufficio Relazioni Esterne	Missione 01, Programmi 01 e 10	n.d.	n.d.	Cfr. paragrafo "cause degli scostamenti" a pag. 23
2.1 - Garantire efficienza	30	numero di aziende a cui si fornisce assistenza tecnica nel periodo	45	761	Settore Programmazione e Divulgazione (Responsabile		1.312	100%	-
nella consulenza alle aziende richiedenti e nella divulgazione di informazioni di interesse		numero di corsi di formazione e altri eventi divulgativi per agricoltori e addetti al mondo agricolo realizzati nel periodo	20	96	Dirigente di Settore) n. 6 Uffici di Settore, n. 7 Uffici Ce.S.A., n. 22 CeDA; Settore Ricerca Appl. e Sper.	Ris. Umane = N. 106 unità Risorse Finanziarie: Missione 01 Programma 01,	98	100%	-
agricolo ed alimentare agli addetti del settore agricolo calabrese ed agli		numero di eventi di sensibilizzazione ed educazione nelle scuole realizzati 20 69 (Responsabile Dirigente di Settore) n. 5 C.S.D., n. 2 Uffici di Settore; nel periodo Settore Servizi tecnici di Supporto	voce U0100210701; Missione 16, programma 03	72	100%	-			
istituti scolastici		numero di giornate didattiche nei Centri ARSAC realizzate nel periodo	15	12	(Responsabile Dirigente di Settore), n. 3 Uffici periferici	programma 03	10	83,3%	16,7%
		controlli funzionali macchine irroratrici effettuati	14	240			590	100%	-
		analisi del terreno effettuate	14	200	Settore Ricerca Appl. e Sper.		376	100%	-
		analisi delle acque effettuate	14	30	(Responsabile Dirigente di Settore)	Ris. Umane = N. 50	29	96,7%	3,3%
2.2 - Assicurare efficienza		numero di campioni di olio certificati con le sedute di assaggio	14	80	n. 5 C.S.D., n. 1 Ufficio di Settore; Settore Programmazione e	unità	63	78,8%	21,2%
nell'offerta di servizi di supporto reali alle	30	Numero di ortofoto tematiche di uso del suolo digitalizzate	10	12	Divulgazione (Responsabile Dirigente di Settore) n. 1 Ufficio di	Risorse Finanziarie: Missione 01	12	100%	-
imprese agricole e loro raggruppamenti		numero di aziende agrituristiche promosse attraverso portale web specifico	14	150	Settore, n. 1 Ufficio Ce.S.A.; Settore Servizi tecnici di Supporto (Responsabile Dirigente di	Programma 01, voce U0100210701; Missione 16,	280	100%	-
		numero di notizie inserite sul sito www.arsacweb.it nel 2017	10	100	Settore), n. 7 Uffici periferici ed un ufficio della sede centrale	programmi 01 e 03	308	100%	-
		numero di pubblicazioni sul sito www.arsacweb.it di dati agrometeo nell'anno	10	50	utticio della sede centrale		49	98,0%	2,0%

Obiettivi operativi	Peso (%)	Indicatori	Peso indicatori (%)	Target	Strutture di riferimento e responsabili	Risorse umane e finanziarie	Valore consuntivo target	% ragg. indicatori	Scostamento
2.3 - Realizzare sperimentazioni		Documenti di sintesi dei risultati raggiunti nell'anno	60	44		Ris. Umane = N. 59	42	95,5%	4,5%
dimostrative in ambito agricolo, zootecnico e di salvaguardia del patrimonio genetico locale di interesse per il settore agricolo calabrese	30	Eventi di divulgazione dei risultati delle prove dimostrative realizzati	40	4	Settore Ricerca Appl. e Sper. (Responsabile Dirigente di Settore) n. 12 C.S.D.; Settore Programmazione e Divulgazione (Responsabile Dirigente di Settore) n. 3 Uffici di Settore, CeDA n. 7 e 21	unità Risorse Finanziarie: Missione 01 Programma 01, voce U0100210701; Missione 16, programmi 01 e 03	6	100%	-
2.4 - Elaborare la programmazione delle attività dei Servizi di		Numero di documenti di programmazione elaborati	60	2	Settore Programmazione e Divulgazione (Responsabile Dirigente di Settore), Ufficio Piani e Programmi L.R. 19/99, Ufficio Sperimentazione CeSA 5, CeDA 20;	Ris. Umane = N. 13	2	100%	-
Sviluppo agricolo e progettare iniziative di complemento con finanziamento esterno	10	Numero di progetti elaborati	40	6	Settore Servizi tecnici di Supporto (Responsabile Dirigente di Settore), n. 4 Uffici periferici ed un ufficio della sede centrale; Settore Ricerca Appl. e Sper. (Responsabile Dirigente di Settore), C.S.D. di Gioia Tauro	Risorse Finanziarie: Missione 01, Programma 10	6	100%	-
3.1 - Aumentare	50	numero di controlli eseguiti entro le scadenze prefissate / numero di controlli assegnati	50	>= 90%	Settore Programmazione e Divulgazione (Responsabile Dirigente di Settore), n. 3 Uffici di Settore, n. 3 Uffici CeSA, CeDA 2, 3, 5, 6, 7, 8, 24, 12, 13, 14, 19, 20, 21; Settore Servizi tecnici di Supporto (Responsabile Dirigente di Settore), n. 2 Uffici periferici ed un ufficio della sede centrale; Settore Ricerca Appl. e Sper. (Responsabile Dirigente di Settore, C.S.D. di Sibari e Locri	Ris. Umane = N. 65 unità	100,0%	100%	-
3.1 - Aumentare l'efficienza nei controlli e nelle istruttorie di domande sui fondi agricoli europei		numero di domande di aiuto processate nell'annualità	50	2.935		Risorse Finanziarie: Missione 16, programma 03, voci di spesa U03102021701 e U03102021702	2.807	95,6%	4,4%
3.2 - Contribuire ad aumentare l'efficienza		numero campioni prelevati in campo e nei vivai e analizzati per le patologie monitorate	33	2.200	Settore Programmazione e Divulgazione (Responsabile Dirigente di Settore), CeDA 2,	Ris. Umane = N. 106 unità Risorse Finanziarie:	2.359	100%	-
del monitoraggio dei fitofagi da quarantena e della formazione e	50	numero di agricoltori/utenti formati all'acquisto e uso di prodotti fitosanitari	34	>= 1.500	3, 5, 6, 7, 8, 9, 24, 10, 12, 13, 14, 16, 23, 17, 18, 19, 20, 21, 22;	Missione 16, programma 03, voci	3.721	100%	-
abilitazione sull'acquisto e utilizzo di presidi fitosanitari		Livello di gradimento nelle schede di customer satisfaction compilate dai partecipanti ai corsi	33	media di 3 in scala da 1 a 5	Settore Ricerca Appl. e Sper. (Responsabile Dirigente di Settore), C.S.D. Casello (S. Marco Argentano) e Locri	di spesa U0310111101, U0310111102 e U0310111103	4,54	100%	-

Si fa presente che gli obiettivi operativi con i relativi indicatori e target contemplati nella tabella suesposta sono estratti nell'ultima rimodulazione del Piano della Performance ARSAC 2017-2019 a seguito del monitoraggio intermedio, pubblicato sul sito istituzionale (sezione "Amministrazione trasparente/performance") il 13.11.2017.

#### Variazioni intervenute negli obiettivi operativi

Le variazioni intervenute negli obiettivi operativi nel corso del ciclo sono state riflesse con modifiche di alcuni target dei relativi indicatori contenute in due rimodulazioni del Piano della performance ARSAC 2017-2019.

La prima rimodulazione di obiettivi operativi è stata effettuata al fine di mettere in pratica una segnalazione dell'OIV della Giunta Regionale contenuta nella relazione di avvio ciclo redatta dall'Organismo: la numerosità eccessiva degli indicatori di performance che rischia di depotenziare il compito di orientamento degli stessi obiettivi polverizzando eccessivamente la loro misurazione. Nella **rimodulazione del Piano effettuata in Aprile del 2017** (pubblicata nella sezione "amministrazione trasparente" del sito istituzionale ARSAC in data 05.04.2017) è stata realizzata un analisi degli indicatori di performance al fine di ridurre il loro numero (selezionando quelli meno significativi) senza intaccare l'impianto di misurazione della performance individuale. Con i risultati dell'analisi è stato possibile ridurre il loro numero da 60 a 43 rispettando la predetta condizione.

A seguito della relazione di monitoraggio intermedio della performance ARSAC riferita al primo semestre del 2017 è stata effettuata una **seconda rimodulazione del Piano Performance** che riflette una serie di variazioni di programmazione appartenenti alle seguenti tipologie:

- a) nuove attività disposte dall'Amministrazione nell'ambito di obiettivi operativi già contemplati nel Piano Performance
- b) ritardo nell'inizio di attività non dipendente da fattori interni all'amministrazione
- c) variazioni di impiego di personale nelle attività già contemplate negli obiettivi operativi del Piano Performance

Le tre tipologie hanno implicato una variazione nell'assetto del piano degli obiettivi operativi (variazioni di targets di alcuni indicatori di performance) e conseguenti variazioni nelle schede individuali di assegnazione obiettivi del personale coinvolto.

Nell'ambito della <u>prima tipologia</u> rientra l'ordine di servizio prot. n. 9484 del 23.06.2017 che incarica 31 dipendenti ARSAC (successivamente ridotti a 25 per contingenze di servizio) di svolgere attività di istruttoria di domande di sostegno su misure a investimento (segnatamente il cosiddetto "pacchetto giovani") del PSR Calabria 2014-2020. La collaborazione in termini di istruzione di domande di sostegno su misure a investimento del PSR è stata esplicitamente richiesta dal Dipartimento Agricoltura e Risorse Agroalimentari della Regione e rientra nelle funzioni assegnate all'ARSAC dalla Legge Regionale di istituzione.

Tale variazione è stata riflessa nel piano della performance 2017-2019 nell'ambito dell'obiettivo operativo 3.1 ("Aumentare l'efficienza nei controlli e nelle istruttorie di domande sui fondi agricoli europei") del Piano. Tale attività rientra nel secondo indicatore dell'obiettivo specifico 3.1 ("numero di domande di aiuto processate nell'annualità"). Di conseguenza il rispettivo target al 31 Dicembre del secondo indicatore è stato aumentato aggiungendo un numero di pratiche istruite proporzionale al numero dei dipendenti coinvolti (n. 1.285) che rappresenta per gli stessi un valore ambizioso ma realistico.

Nella <u>seconda tipologia</u> di variazioni rientra l'attività di istruttoria di domande di aiuto su misure a superfice del PSR Calabria 2014-2020 nell'ambito delle azioni di supporto al Dipartimento Agricoltura e Risorse Agroalimentari della Regione. Anche questa attività rientra nell'obiettivo operativo 3.1 ed è associata anch'essa al secondo indicatore di tale obiettivo ("numero di domande di aiuto processate nell'annualità"). Tale attività si sarebbe dovuta concretizzare già nel primo semestre, ma, in tale periodo, il Dipartimento ha

trasmesso poche domande su misure a superficie della vecchia programmazione. Considerato il numero di domande consistente posto come target per l'intera annualità e tenendo presente il tempo rimanente a disposizione in quel periodo, si è ritenuto congruo diminuire il target del secondo indicatore da 8.630 domande istruite a 1.650 domande istruite. Pertanto, tenendo presente le due variazioni succitate, il target del secondo indicatore dell'obiettivo operativo è stato diminuito complessivamente da 8.630 a 2.935 pratiche (una diminuzione quindi di 5.695 pratiche istruite).

La <u>terza tipologia</u> di variazioni è stata conseguenza di un impiego differente del personale in alcune attività già contemplate rispetto a quanto programmato ad inizio anno, due unità di personale in distacco temporaneo concretizzatisi nel primo semestre del 2017 e 9 unità di personale rientrate da distacchi temporanei complessivamente nell'anno. Tali variazioni hanno implicato delle modifiche nel fattore valutativo 1a "performance organizzativa" delle schede individuali di assegnazione obiettivi del personale interessato ed una rimodulazione dei targets dei seguenti indicatori di performance:

- una diminuzione di 18 unità assistite nel target del primo indicatore ("numero di aziende a cui si fornisce assistenza tecnica nel periodo") dell'obiettivo 2.1,
- un aumento di un'unità nel target del secondo indicatore ("numero di corsi di formazione e altri eventi divulgativi per agricoltori e addetti al mondo agricolo realizzati nel periodo") dello stesso obiettivo operativo 2.1,
- un aumento di due unità nel target del primo indicatore ("Documenti di sintesi dei risultati raggiunti nell'anno") dell'obiettivo operativo 2.3,
- una diminuzione di una unità nel target del secondo indicatore ("Numero di progetti elaborati") dell'obiettivo operativo 2.4.

## Cause degli scostamenti dei risultati raggiunti per gli indicatori di performance

Obiettivo op. 1.2: nel presente obiettivo si registra uno scostamento dei risultati raggiunti relativi al secondo indicatore ("numero di controlli sul personale degli uffici realizzate nell'anno") pari al 2,8%. La causa di tale scostamento è stata la nomina da parte del Dirigente del Settore Amministrativo (a Luglio del 2017) del responsabile dell'Unità di controllo procedimenti anche come responsabile di altre 3 unità operative (Ufficio Manutenzione, Ufficio Prevenzione e Protezione, Unità di controllo ex lege 662/96), nomina che ha rallentato sensibilmente le attività di controllo del personale. Tale accadimento rispecchia un punto di debolezza dell'amministrazione di non facile soluzione in riferimento alla carenza di personale amministrativo che si aggrava progressivamente con l'inevitabile avvicinamento alla quiescenza per la maggior parte del personale amministrativo. Nel caso in questione infatti la nomina succitata è stata conseguente all'entrata in quiescenza del responsabile precedente di tali unità.

Obiettivo op. 1.3: lo scostamento in questo obiettivo operativo riguarda il primo indicatore ("numero di S.C.I.A. presentate nell'anno") che è risultato pari al 60%. L'indicatore fa riferimento al numero di Segnalazioni Certificate di Inizio Attività (S.C.I.A. o Comunicazione di Inizio Lavori Asseverata – C.I.L.A.) che vengono predisposte per gli interventi di manutenzione ordinaria e straordinaria del patrimonio immobiliare ARSAC e che rientrano tra i compiti dell'Ufficio Manutenzione. La causa dello scostamento significativo del risultato raggiunto risiede proprio nell'entrata in quiescenza del responsabile di tale Ufficio che si è concretizzata nel mese di Agosto 2017; inoltre il dipendente ha usufruito, nel periodo antecedente la quiescenza, di un cospicuo numero di ferie arretrate e ferie ordinarie accumulate. Nonostante la nomina di un nuovo responsabile sia

stata effettuata per tempo non è stato possibile effettuare nel corso dell'anno 2017 i 10 interventi di manutenzione ordinaria e straordinaria, anche a causa del necessario addestramento del nuovo responsabile; si sono pertanto priorizzati gli interventi di manutenzione più urgenti, ricorrendo ad interventi di manutenzione effettuati con proprio personale di comparto privato soprattutto della rete degli acquedotti rurali che giustificano peraltro il risultato vistosamente più elevato del secondo indicatore (numero di interventi tecnici di manutenzione acquedotti eseguiti).

Obiettivo op. 1.6: in questo obiettivo operativo si segnala, in relazione al secondo indicatore ("Contenimento dei tempi medi di evasione di richieste di accesso agli atti"), l'impossibilità di misurazione del raggiungimento del target a causa del fatto che nel corso del 2017, non ci sono state richieste di accesso agli atti. Pertanto, ai fini del calcolo della performance organizzativa (e, di conseguenza, anche per il calcolo della performance generale di Ente) il peso relativo a tale indicatore è stato spostato sul primo indicatore. Riguardo la performance individuale del responsabile del procedimento, il peso di tale indicatore (contenuto nel fattore valutativo 1a "performance organizzativa") è stato aggiunto al fattore valutativo 1b "ulteriori obiettivi individuali" visto che al dipendente era stato assegnato un obiettivo relativo relazionato alla trasparenza in quanto delegato a responsabile di tale funzione.

<u>Obiettivo op. 2.1</u>: lo scostamento in questo obiettivo operativo si registra in riferimento al quarto indicatore ("numero di giornate didattiche nei Centri ARSAC realizzate nel periodo") ed è pari al 16,7%; non si sono potute realizzare 2 giornate didattiche rispetto alle 12 preventivate. La causa di tale scostamento risiede nella riduzione del 16,5% (in valore assoluto € 2,500) del capitolo di spesa in dotazione al Centro Produzione di sistemi Divulgativi Avanzati di Villa Margherita (KR) concretizzato con delibera n. 113/CS del 29.08.2017, che ha impedito di svolgere 2 delle 4 eventi divulgativi previsti (Giornate botaniche di studio nel bioparco di Villa Margherita con le scuole della Calabria e "porte aperte a Villa Margherita").

Obiettivo op. 2.2: in questo obiettivo si registrano tre scostamenti di target. Il primo scostamento è relazionato al terzo indicatore ("analisi delle acque effettuate") ed è pari al 3,3%; la causa di tale scostamento risiede nella diminuzione della richiesta di analisi di acque a scopo irriguo che si realizzano nei laboratori di due Centri Sperimentali Dimostrativi (a Sibari e a Locri) rispetto all'aspettativa dell'amministrazione. Il secondo scostamento, di valore pari al 21,2%, è relazionato con il quarto indicatore ("numero di campioni di olio certificati con le sedute di assaggio"); tale funzione, portata avanti dal Centro Pilota Olivicolo Elaiotecnico con un gruppo di 14 esperti assaggiatori di olio (iscritti in un apposito elenco nazionale articolato su base regionale ai sensi del Decreto Ministeriale MIPAAF del 18.06.2014) coordinati dal responsabile del Centro, nel periodo in questione ha registrato una diminuzione della richiesta di certificazione da parte dei produttori rispetto all'obiettivo prefissato, nonostante la costante opera di sensibilizzazione del Centro sull'importanza di tale certificazione richiesta peraltro dalla normativa nazionale di etichettatura e confezionamento; si segnala comunque, anche se non riflessi nel target raggiunto, la realizzazione di valutazioni organolettiche su altri 32 campioni di olio nell'ambito di manifestazioni organizzate da "Il Gambero Rosso" e nei ring test nazionali del Ministero Produzione Agricole, Alimentari e Forestali (sedute di allenamento e armonizzazione tra i componenti delle sedute di assaggio). Infine, il terzo scostamento, pari al 2%, si è registrato nel raggiungimento del target dell'ottavo indicatore ("numero di pubblicazioni sul sito www.arsacweb.it di dati agrometeo nell'anno"); la causa di tale scostamento è imputabile ad un temporaneo malfunzionamento nella capannina meteorologica nel C.S.D. di Mirto che ha impedito il download dei dati registrati in tempo utile per inserirli nel bollettino settimanale da pubblicare sul sito informativo dell'ARSAC.

Obiettivo op. 2.3: lo scostamento registrato in questo obiettivo, di valore pari al 4,5%, è relazionato al target del primo indicatore ("Documenti di sintesi dei risultati raggiunti nell'anno"): si tratta di documenti di sintesi dei risultati ottenuti dalle sperimentazioni dimostrative che si realizzano nei Centri Sperimentali Dimostrativi ARSAC e in aziende private da tecnici ARSAC. La causa di tale scostamento risiede nella mancata concretizzazione di due attività sperimentali: la prima (Prove di confronto di diverse micro parcelle di Cannabis Sativa, per produzione di fibra, nell'ambiente dell'alto Jonio reggino, in base all'epoca e alla densità di semina) non è stato possibile realizzarla in considerazione delle lungaggini nelle richieste autorizzative alla coltivazione da parte delle amministrazioni pubbliche preposte. La seconda attività sperimentale (Studio sugli insetti pronubi per le principali produzioni agricole) non è stata possibile realizzarla in quanto non si è rinnovata per l'anno in questione la collaborazione con l'Università degli Studi Mediterranea di Reggio Calabria.

<u>Obiettivo op. 3.1</u>: lo scostamento presente in questo obiettivo, di valore pari al 4,4% è relazionato con il raggiungimento del target del secondo indicatore ("numero di domande di aiuto processate nell'annualità"). Nonostante tale target fosse stato oggetto di rimodulazione (confrontare quanto indicato nel sotto-paragrafo "Variazioni intervenute negli obiettivi operativi" nelle pagine 21-22), la causa del non raggiungimento pieno di tale target è dipesa dal mancato impiego di tutte le unità di personale previste: in particolare sei unità di personale per le istruttorie delle pratiche del PSR (Piano di Sviluppo Rurale della Regione Calabria) appartenenti al "pacchetto giovani" e due unità di personale per le istruttorie di misure a superficie del PSR regionale non sono state effettivamente impiegate a causa dei carichi di lavoro precedentemente assegnati prioritari rispetto alla presente funzione di istruttoria.

#### 3.3.1. Risultati in tema di prevenzione corruzione, trasparenza e standard di qualità dei servizi

Secondo le indicazioni della delibera CiVIT n. 5 del 2012, si riportano in questa parte i risultati relativi ai temi della prevenzione della corruzione e trasparenza, nonché ai risultati in tema di standard di qualità dei servizi.

Nel Piano della Performance ARSAC 2017-2019 si erano individuate le correlazioni tra quel documento con il **Piano di Prevenzione della Corruzione ed il Programma triennale per la Trasparenza ed Integrità** (dal 2018 l'ARSAC ha adottato un unico documento denominato "Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza", tenendo presente i contenuti dell'aggiornamento 2017 del Piano Nazionale Anticorruzione).

In particolare, riguardo il PTTI, è stato formulato uno specifico indicatore d'impatto riferito all'obiettivo strategico 1 (risultati in tabella n. 6) e sono stati assegnati due obiettivi individuali, riferiti il primo alla prevenzione della corruzione ed il secondo alla trasparenza ai rispettivi Dirigenti responsabili (il secondo anche al funzionario delegato alla trasparenza) di cui si darà conto nel paragrafo 3.4.

Secondo la scheda di relazione annuale per il 2017 del responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (pubblicata sul sito istituzionale nella sezione Amministrazione Trasparente/Atti generali/controlli e rilievi sull'amministrazione) si evidenzia, riguardo gli aspetti di <u>prevenzione della corruzione</u>, quanto segue:

➤ è stato realizzato un monitoraggio per verificare tutte le misure per la gestione del rischio individuate nel PTPC; il monitoraggio è avvenuto con i referenti attraverso incontri; il monitoraggio ha verificato che non ci sono stati eventi corruttivi;

- ➤ il sistema di monitoraggio è integrato al sistema di controllo interno, permettendo di mappare tutti i processi;
- > oltre alle misure obbligatorie sono state poste in essere misure specifiche ulteriori tra le quali rientra la procedura di raccolta di eventuali segnalazioni da parte di soggetti della Società civile di fatti corruttivi;
- ➤ nel corso del periodo in questione è stata impartita specifica formazione inerente la prevenzione della corruzione da parte del RPCT e dell'OIV della Giunta Regionale;
- è stata adottata una procedura per l'autorizzazione allo svolgimento degli incarichi ai dipendenti;
- → è stata adottata una procedura per la raccolta di segnalazione di illeciti da parte di dipendenti pubblici ARSAC, le segnalazioni possono essere inviate in forma cartacea o attraverso email; nel 2017 comunque non è pervenuta nessuna tipologia di segnalazioni;
- è stato aggiornato il Codice di Comportamento del dipendenti ARSAC con delibera n. 143 del 28.12.2017
  per adeguarlo ai dettami delle Linee Guida ANAC in materia; nel corso dell'anno 217 comunque non sono
  pervenute segnalazioni di violazione dei contenuti del D.P.R. n.62/2013;
- ➤ nel corso del 2017 non sono pervenute segnalazioni che prefigurano responsabilità disciplinari e penali legate ad eventi corruttivi.

Riguardo gli aspetti relazionati alla <u>trasparenza</u> riportati nella scheda di relazione annuale, si evidenziano i sequenti:

- ➤ Il flusso di alimentazione della sezione "Amministrazione trasparente" è stato informatizzato ed è dotato di un contatore del numero delle visite che nel 2017 sono state n. 666.885;
- ➢ è stato istituito un registro degli accessi agli atti dove vengono riportate anche l'esito delle istanze; nel 2017 non ci sono state richieste di accesso agli atti (né semplici, né generalizzate);
- ➤ si è raggiunto un ottimo livello di trasparenza in conseguenza della pubblicazione della documentazione e dell'aggiornamento della sezione Amministrazione trasparente per come da presa atto dell'OIV della giunta regionale nel verbale OIV (punto 3b) n. 36 del 14.09.2017.

Rispetto ai risultati riguardo gli aspetti legati agli **standard della qualità dei servizi**, si fa presente che questa amministrazione ha pubblicato nella sezione Amministrazione Trasparente del sito istituzionale (in data 05.05.2017) la "Carta della Qualità del Servizio Idrico Integrato" relativa alla gestione degli acquedotti rurali dell'ARSAC in attuazione di quanto previsto dalla Delibera AEEGSII nr. 655/15 del 23 dicembre 2015.

L'ARSAC infatti gestisce una rete idrica rurale nelle provincie di Cosenza (la maggior parte del territorio dell'altopiano silano) e Crotone (segnatamente nelle zone rurali dei comuni di Crotone ed Isola Capo Rizzuto). In alcune zone l'amministrazione è proprietaria delle fonti idriche, dei serbatori di accumulo e delle condotte della rete idrica; in altre zone è proprietaria dei serbatoi e delle condotte ma acquista la risorsa idrica da Sorical.

In tale documento sono evidenziati, tra gli altri elementi, gli ambiti di applicazione (anche nel caso di gestione separata del servizio idrico integrato, come evidenziato più sopra), gli indicatori di qualità contrattuale, i tempi di preventivazione ed esecuzione degli allacciamenti idrici, tempi e modalità di attivazione e disattivazione della fornitura, modalità e tempi di esecuzione della voltura, gli indicatori e le condizioni per la gestione del rapporto contrattuale con gli utenti, modalità e tempi di addebito e fatturazione, periodicità della fatturazione, termini, modalità e strumenti per il pagamento ed eventuale rateizzazione, gestione e procedura dei reclami e tempi di risposta, gestione ed orari dei due sportelli provinciali.

Tenendo presente la data di adozione di detto documento, non sono ancora disponibili i risultati delle indagini sul livello di soddisfazione dell'utenza sui servizi erogati nell'ambito del servizio idrico integrato, ne i dati relativi ai reclami eventualmente ricevuti e le eventuali procedure di indennizzo.

#### 3.4. Obiettivi individuali

In questo paragrafo vengono riportati sia i risultati raggiunti riguardo gli obiettivi individuali assegnati che i risultati del processo di valutazione individuale dei dipendenti ARSAC.

Riguardo gli **obiettivi individuali assegnati al personale**, si precisa che questi sono stati assegnati solamente ai due Dirigenti ed al funzionario delegato alla responsabilità per la Trasparenza. Il resto dei dipendenti non ha avuto assegnato nessun obiettivo individuale. Nella tabella seguente si riportano sinteticamente i risultati della misurazione dei due obiettivi individuali assegnati.

Tabella 8 – obiettivi ind	Tabella 8 – obiettivi individuali assegnati ai dipendenti ARSAC						
Obiettivi individuali	Indicatori	Target prefissato	Dipendenti assegnatari	Target raggiunto al 31 Dicembre			
Integrare i contenuti delle sezioni del menu "Amministrazione Trasparente" sul sito istituzionale ARSAC	numero di sezioni del menu "Amministrazione Trasparente" complete e rispondenti (peso 100%)	24	<ul> <li>Dirigente Settore         Amministrativo     </li> <li>Funzionario con delega a         responsabile della         Trasparenza     </li> </ul>	24			
Creare un contesto sfavorevole alla corruzione tra il personale dipendente ARSAC	Numero di unità a cui si è distribuito in forma cartacea il codice di comportamento dei dipendenti ARSAC (peso 100%)	240	Dirigente responsabile della prevenzione della corruzione	240			

Il **processo di valutazione individuale dei dipendenti** ARSAC per il 2017 ha seguito le indicazioni contenute nel sistema di valutazione ARSAC ("Linee Guida per la programmazione, misurazione e valutazione della performance ARSAC", paragrafo 3.5 la misurazione e valutazione della performance individuale).

Secondo il sistema di valutazione ARSAC, conforme al Regolamento Regionale n. 1 del 2014 e s.m.i., le schede individuali di assegnazione degli obiettivi (che sono state predisposte e firmate entro il 28.02.2017) comprendono 5 fattori valutativi per il personale dirigenziale e 4 fattori valutativi per il personale non dirigenziale; le tabelle 9, 10 e 11 sintetizzano i pesi per le diverse categorie.

Tabella 9 - fattori di valutazione per personale dirigente e titolari di P.O. e A.P.					
Fattori di Valutazione	Peso per Dirigenti	Peso per titolari di P.O. e A.P			
1a Performance organizzativa della struttura di appartenenza	30	30			
1b Obiettivi individuali	20	20			
2. Capacità di differenziazione delle valutazione	5	-			
3. Competenze e comportamenti professionali e organizzativi	35	40			
4. Performance generale dell'Ente	10	10			
Totale	100	100			

Tabella 10 - fattori di valutazione per personale non dirigente titolare di specifiche responsabilità					
Pesi per categoria					
Fattori di Valutazione	D	С	B/A		
	Peso	Peso	Peso		
1a - Performance organizzativa della struttura di appartenenza	25	20	15		
1b - Obiettivi individuali	15	15	5		
3 - Competenze e comportamenti professionali e organizzativi	50	60	75		
4 – Performance generale dell'Ente	10	5	5		
Totale	100	100	100		

Tabella 11 - fattori di valutazione per personale non dirigente					
	Р	esi per categori	а		
Fattori di Valutazione	D	С	B/A		
	Peso	Peso	Peso		
1a - Performance organizzativa della struttura di appartenenza	20	15	10		
1b - Obiettivi individuali	10	10	-		
3 - Competenze e comportamenti professionali e organizzativi	60	70	85		
4 – Performance generale dell'Ente	10	5	5		
Totale	100	100	100		

Il processo è iniziato nel mese di Maggio 2017 dopo aver proceduto al calcolo della Performance Generale di Ente; in una prima fase si è proceduto alla misurazione degli obiettivi assegnati e contenuti nelle singole schede individuali di assegnazione obiettivi (fattore valutativi 1a e 1b) con i dati a consuntivo ricavati dalle schede di monitoraggio finale della performance che sono state compilate dalle strutture ARSAC deputate (le stesse utilizzate per ottenere i dati a consuntivo degli obiettivi strategici ed operativi necessari al calcolo della performance di Ente, modello nell'allegato 4). In questa fase si è anche proceduto a riportare nelle schede di valutazione individuale il relativo punteggio del fattore di valutazione 4 (Performance generale di Ente) in base al peso previsto nelle singole schede.

Successivamente, con circolare n. 9/2018 del 11.06.2018, al fine di rendere quanto più possibile trasparente e chiara l'attribuzione dei punteggi, è stato inviato ad ogni dipendente un <u>prospetto informativo</u> corredato da note esplicative con il quale fosse più semplice comparare i contenuti delle schede individuali preventive (schede individuali di assegnazione obiettivi) con i risultati della misurazione; insieme al prospetto è stata inviata anche una bozza di scheda di valutazione non compilata ed il modello di relazione individuale di valutazione (conforme all'allegato 4 delle linee guida ARSAC) corredato da istruzioni per la compilazione in modo tale che ogni dipendente avesse la possibilità di fornire, a suo giudizio, ogni elemento utile alla valutazione pertinente con i fattori di valutazione.

Una volta ricevute le relazioni individuali di valutazione ed analizzato il loro contenuto, i valutatori hanno proceduto a completare le schede di valutazione finale (in modo conforme all'allegato 5 delle linee guida ARSAC) attribuendo i punteggi relativi al fattore valutativo 3 (competenze e comportamenti professionali ed organizzativi) ed effettuando alcune variazioni del punteggio sui fattori valutativi della performance organizzativa in caso di sussistenza di circostanze esterne o interne, indipendenti dall'operato del valutato, che hanno influito sul raggiungimento dei risultati. Le schede di valutazione, compilate in ogni sua parte, sono state inviate a tutti i dipendenti tra il 22 ed il 25 di Giugno 2018 al fine di raccogliere le rispettive firme e apporre eventuali ulteriori osservazioni sulla valutazione riportata dal valutatore.

Nel momento in cui si scrive il presente documento, non è possibile ancora indicare l'esistenza di ricorsi alle procedure di conciliazione, ne tantomeno i loro eventuali esiti.

Si fornisce nella seguente tabella i risultati della valutazione individuale per come definita nel processo descritto.

Tabella 12 – Risu	Tabella 12 – Risultati della valutazione individuale dei dipendenti ARSAC				
		Personale	dirigente		
Numero dirigenti valutati	Numero dirigenti non valutati	Numero Dirigenti con punteggio 100	Numero dirigenti con punteggio di l <sup>a</sup> fascia (da 91 a 100)	Numero dirigenti con punteggio di IIª fascia (da 71 a 90)	Numero dirigenti con punteggio di IIIª e IVª fascia (inferiore a 70)
2	0	0	2	0	0
		Personale n	on dirigente		
Numero dipendenti e comandati in ARSAC valutati	Numero dipendenti distaccati presso altre amministrazioni non valutati	Numero dipendenti con punteggio 100	Numero dipendenti con punteggio di l <sup>a</sup> fascia (da 91 a 100)	Numero dipendenti con punteggio di II <sup>a</sup> fascia (da 71 a 90)	Numero dipendenti con punteggio di III <sup>a</sup> e IV <sup>a</sup> fascia (inferiore a 70)
207	36	0	206	1	0

I risultati della valutazione riflessi nella precedente tabella evidenziano dei punteggi che per la gran parte si attestano nella prima fascia di punteggio: tale aspetto è il riflesso principalmente della Performance di Ente elevata che è stata raggiunta, ma esiste all'interno della stessa fascia una cospicua differenziazione delle valutazioni. Tali risultati, una volta atteso l'eventuale attivazione di procedure di conciliazione ed il loro esito, e posteriormente all'esito della validazione dell'OIV, saranno utilizzati per la distribuzione della premialità prevista dal contratto decentrato integrativo per il 2017 siglato con le Organizzazioni Sindacali secondo le corrispondenze indicate nella tabella 13 conforme all'allegato 2 (par. 2.6) delle "Linee Guida per la programmazione, misurazione e valutazione della performance ARSAC".

Tabella 13 - Corris	Tabella 13 - Corrispondenza fra risultati valutazione individuale e premialità per il personale ARSAC						
Punteggio ottenuto dalla valutazione Fasce di premialità Corrispondenza con la premialità prevista nel							
Da:	a:	rasce ui pieilialita	C.C.D.I.				
91	100	la fascia	Pienamente Conforme	Premialità al 100 %			
71	90	II <sup>a</sup> fascia	Conforme	Premialità al 80 %			
51	70	III <sup>a</sup> fascia	Parzialmente Conforme	Premialità al 60 %			
0	50	IV <sup>a</sup> fascia	Non Conforme	Nessuna premialità			

# 3.4.1. Valutazione risultati del Progetto obiettivo "Prosecuzione Informatizzazione Georeferenziata Vincolo Idrogeologico"

Il progetto obiettivo realizzato nel 2017 aveva come scopo la prosecuzione dell'informatizzazione georeferenziata del vincolo idrogeologico per tutte le Aree Territoriali della Regione Calabria. Tale iniziativa rientra nell'ambito della convenzione per la "Realizzazione Sistema Informativo Territoriale dell'Agricoltura e della Forestazione" stipulata tra ARSAC (Settore Servizi Tecnici di Supporto, SITAC - Sistema Informativo Territoriale Agricolo Calabria) ed il Dipartimento Agricoltura Foreste e Forestazione della Regione Calabria (ora Unità Operativa Autonoma "Foreste, Forestazione Difesa del Suolo e Politiche della montagna" Dipartimento n. 2 Presidenza di Giunta).

Nasce da un esigenza ormai non più prorogabile di detta struttura della Regione Calabria di informatizzare i fascicoli di Vincolo Idrogeologico in maniera georeferenziata in modo da consentirne l'utilizzo con applicativi informatici ed in ultima analisi velocizzare enormemente i procedimenti amministrativi ad essi collegati.

Ad essa è vincolato un finanziamento specifico esplicitato in una voce di spesa della missione 16 (voce n. U3104011104 - "indennità e compensi al personale" pari a € 32.029,00) del bilancio ARSAC 2017. L'obiettivo dell'iniziativa per il 2017 è l'informatizzazione georeferenziata dei fascicoli di vincolo delle provincie di Vibo Valentia, Crotone e Reggio Calabria che ammontano complessivamente a 139.

Il progetto obiettivo è stato istituito con atto prot. n. 3995 del 16.03.2017 dal Dirigente del Settore Amministrativo, è stato inserito nel Piano della Performance ARSAC 2017-2019, ha coinvolto 7 unità di personale funzione pubblica del SITAC (ed un dipendente con contratto privato appartenente alla stessa struttura), ed è stato assegnato un obiettivo corredato da un indicatore ed un target. Le attività sono iniziate concretamente nella quarta settimana di Marzo 2017 e si sono concluse nella terza settimana di Dicembre dello stesso anno.

In parallelo con il processo valutazione individuale si è proceduto a raccogliere i dati necessari alla misurazione con la stessa metodologia usata per gli altri obiettivi, inserendo cioè la richiesta dei dati nella scheda di monitoraggio finale della performance della struttura preposta.

Nella tabella seguente si esplicita la misurazione del grado di raggiungimento dell'obiettivo assegnato.

Tabella 14 – Risultanze della misurazione dell'obiettivo relazionato al progetto obiettivo "Prosecuzione Informatizzazione Georeferenziata Vincolo Idrogeologico"						
Obiettivi ed indicatori correlati	Peso (%)	Target preventivato	Target misurato	Punteggio risultante dalla misurazione		
Numero di fascicoli comunali digitalizzati di vincolo idrogeologico (target cumulativo per il tutto il personale coinvolto)	100,00	139	139	100		

Per la realizzazione del tema informativo del vincolo è stato necessario partire da una base catastale vettoriale goereferenziata, sulla quale inserire un informazione alfanumerica (codice, vincolo, note, etc.) relativa alle aree vincolate. Le fasi progettuali di lavorazione realizzate sono raggruppate nei seguenti punti:

- Reperimento mappe catastali vettoriali georeferenziate.
- Conversione delle mappe digitali da formato CAD e/o DXF a formato GIS (Shapefile).
- Riproiezioni e/o conversione delle mappe da coordinate catastali (Cassini Soldner) a coordinate geografiche Gauss Boaga e/o UTM33.
- Sovrapposizioni e verifica delle mappe sulle ortofoto ed eventuale riposizionamento delle stesse.
- Vettorializzazione del limite del vincolo sulla cartografia georeferenziata e creazione database intermedi.
- Verifica e controllo di qualità dei dati georiferiti.
- Realizzazione banca dati intranet disponibile ai funzionari istruttori.
- Acquisizione atti di vincolo in PDF.
- Creazione di layout di stampa.

I risultati del lavoro sono stati prodotti in formato digitale e messi a disposizione per l'Unità operativa della Regione attraverso un server condiviso con il SITAC; successivamente è stata anche inviata una copia del lavoro su supporto informatico (DVD).

La ripartizione della relativa premialità tra i dipendenti coinvolti, una volta ottenuto il parere favorevole dell'OIV della Giunta Regionale, sarà attuata secondo i criteri di effettivo impiego del personale indicati nel documento di progetto obiettivo.

## 4. RISORSE, EFFICIENZA ED ECONOMICITÀ

Nella tabella 15 sono riassunti i risultati delle uscite realizzate dall'Azienda nel 2017 ricavate dal bilancio consuntivo dello stesso anno.

Tabella 15 - Le uscite a consuntivo del 2017	
Voci	Bilancio consuntivo 2017
V OGI	in Euro
Missione 01 - Servizi Istituzionali, generali e di gestione tra cui :	35.553.298,68
Indennità di trasferta e rimborso spese per missioni e trasferimenti (U01002210701)	120.000,00
Spese complessive per le risorse umane (Programma 01.10)	31.604.331,24
Missione 07 - Turismo (gestione impianti a fune)	1.307.915,99
Missione U.09 - Sviluppo sostenibile e tutela del territorio e	0.440.240.40
dell'ambiente (gestione e manutenzione degli acquedotti rurali)	2.118.340,49
Missione 16 - Agricoltura e politiche agroalimentari di cui:	732.834,37
Spese per il funzionamento e le attività dei Centri Sperimentali Dimostrativi	516.810,13
ed i Servizi Tecnici di Supporto (Programma 16.01)	0.0.0.0,.0
Spese per l'acquisto di macchine ed attrezzature, per il funzionamento di	046 004 04
laboratori e servizi, per le attività di progetti e quelle in convenzione (Programma 16.03)	216.024,24
Missione 17 - Energia e diversificazione delle fonti energetiche	1 100 40
(esecuzione progetto FAESI - filiere agroenergetiche)	1.102,49
Missione 20 - Fondi e accantonamenti	2.849.286,63
Missione 50 - Debito Pubblico	146.232,21
Missione 60 - Anticipazioni finanziarie	-
Missione 99 - Servizi per conto terzi	5.673.886,32
Totale Uscite	48.382.897,18

Secondo i contenuti del Piano degli indicatori di bilancio per il triennio 2017-2019 ARSAC, si evince che per l'esercizio finanziario 2017 si ipotizzava una capacità di pagamento pari al 100% per tutte le missioni di spesa indicate nella tabella 14 a fronte di una capacità media registrata negli ultimi tre rendiconti finanziari pari al 94,39% per la missione 01, all'81,46% per la missione 07, 87,38% per la missione 09, 59,39% per la missione 16, 0% per la missione 17 e la missione 20, al 100% per la missione 50 e dal 78,59% per la missione di spesa 99. In tale documento inoltre si ipotizza una capacità di riscossione per i titoli d'entrata pari al 100% contro una media dell'ultimo triennio del 99,59%.

In termini di risultati di gestione, dalla relazione allegata al bilancio consuntivo 2017, si registra una variazione positiva rispetto alla gestione 2016 del 3,69% nell'ambito dei proventi da trasferimenti correnti, un aumento del 66,27% dei ricavi delle vendite, prestazioni e proventi da servizi pubblici ed un aumento più contenuto (0,76%) di altri ricavi e proventi diversi. Riguardo le uscite, dallo stesso documento si segnala, rispetto all'esercizio 2016, una diminuzione del 49,22% riguardo l'acquisto di materie prime e beni di consumo (carta, cancelleria e stampati, materiale informatico, giornali riviste e pubblicazioni, carburanti, combustibili e lubrificanti), aumenti del 41,82% delle prestazioni di servizi (relative a prestazioni professionali e specialistiche per la maggior parte assistenza tecnico – informatica, consulenze, essenzialmente per incarichi professionali di studi e ricerca, servizi amministrativi generici, altri servizi come le spese legali, manutenzione ordinaria e riparazioni, per la maggior parte di beni immobili, utenze e canoni), del 16,22% dell'utilizzo di beni di terzi (canoni passivi) e del 0,58% di contributi ad investimenti di amministrazioni pubbliche (trasferimenti verso Amministrazioni comunali

ed università); la spesa per il personale ha subito una diminuzione del 3,49%, gli ammortamenti (di immobilizzazioni materiali) e le svalutazioni dei crediti subiscono un aumento del 99,09% (principalmente dovuto alla svalutazione sui crediti), mentre gli accantonamenti (sia per rischi che per altre tipologie) registrano un aumento del 100%.

Il risultato di esercizio 2017 è negativo ed ammonta ad € 393.222,65 situazione migliorativa rispetto al risultato dell'esercizio 2016 che chiudeva con una perdita di € 2.588.777,04.

## 5. PARI OPPORTUNITÀ E BILANCIO DI GENERE

Con riguardo al raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità, sono segnalati nella tabella 5 (a pag. 12) gli obiettivi, sia strategici che operativi, che ricadono nell'ambito di performance relativo a tale aspetto (art. 8, lettera h, del D. Lgs 150/2009 e ss.mm.ii.) che si riportano nella tabella 16 indicando anche il grado di raggiungimento dei rispettivi indicatori e l'impatto avuto sulle pari opportunità. Le pari opportunità riflesse in questi obiettivi fanno riferimento non solo alla dimensione di genere ma anche alla dimensione sindacale, politica, religiosa, di razza/etnia e di orientamento sessuale. È utile ricordare che i risultati degli obiettivi esposti hanno avuto un impatto indiretto sulle pari opportunità nel senso che tale impatto non è l'aspetto prevalente degli stessi; inoltre si evidenzia che la prospettiva di riferimento è esclusivamente esterna, rivolta cioè agli utenti ARSAC.

Tabella 16 – obiettivi strategi	ci ed operativi con impatto sulle pari op	portunità	
Obiettivi strategici e operativi	Indicatori	Grado di raggiungimento	Impatto sulle pari opportunità
Obiettivo strategico 2: Contribuire all'accrescimento	Percentuale di risultati significativi divulgabili delle prove sperimentali - dimostrative ARSAC	77,9%	
della competitività del settore agricolo rafforzando l'efficienza e l'efficacia dei servizi di sviluppo agricolo per le imprese agricole,	Gradimento complessivo espresso dai partecipanti agli eventi formativi e divulgativi	100,0%	La ricaduta sulle pari opportunità dell'obiettivo strategico 2 e dei due obiettivi
loro raggruppamenti ed Istituzioni	Percentuale di richieste di servizi da parte dell'utenza soddisfatte nell'anno	100,0%	operativi ad esso collegati è stata che nella fornitura dei
Obiettivo operativo 2.1:	numero di aziende a cui si fornisce assistenza tecnica nel periodo	100%	servizi messi in campo da questa amministrazione si è
Garantire efficienza nella consulenza alle aziende richiedenti e nella divulgazione di	numero di corsi di formazione e altri eventi divulgativi per agricoltori e addetti al mondo agricolo realizzati nel periodo	100%	assicurato uguale opportunità di partecipazione in maniera trasversale a tutti i soggetti
informazioni di interesse agricolo ed alimentare agli addetti del settore agricolo calabrese ed agli	numero di eventi di sensibilizzazione ed educazione nelle scuole realizzati nel periodo	100%	interessati o che ne hanno fatto richiesta indistintamente dal loro genere, religione,
istituti scolastici	numero di giornate didattiche nei Centri ARSAC realizzate nel periodo	83,3%	razza etnia, appartenenza politica o sindacale. Ciò è
	controlli funzionali macchine irroratrici effettuati	100%	stato assicurato per l'assistenza tecnica alle
Objective an exactive 2.0	analisi del terreno effettuate	100%	aziende, per la partecipazione a corsi o eventi formativi,
Obiettivo operativo 2.2: Assicurare efficienza nell'offerta	analisi delle acque effettuate	96,7%	informativi e dimostrativi, per
di servizi di supporto reali alle imprese agricole e loro raggruppamenti	numero di campioni di olio certificati con le sedute da assaggio	78,8%	le differenti tipologie di servizi assicurati da questa
	Numero di ortofoto tematiche di uso del suolo digitalizzate	100%	amministrazione
	numero di aziende agrituristiche promosse attraverso portale web specifico	100%	

	numero di notizie inserite sul sito www.arsacweb.it nel 2017	100%	
	numero di pubblicazioni sul sito www.arsacweb.it di dati agrometeo nell'anno	98,0%	
Obiettivo Strategico 3:	Percentuale di partecipanti ai corsi di abilitazione all'acquisto e uso di prodotti fitosanitari che superano gli esami	100%	Riguardo l'obiettivo strategico 3 ed i due obiettivi operativi collegati sono state
Accrescere l'efficacia nell'attuazione delle politiche di sostegno del settore agricolo regionale con il supporto tecnico	Numero di controlli di condizionalità validati positivamente dal personale ARCEA entro le scadenze prefissate / numero di controlli affidati al personale ARSAC	100%	assicurate pari opportunità di partecipazione a tutti i soggetti interessati e che hanno fatto richiesta per i
qualificato delle proprie strutture	Percentuale di domande su misure a superficie istruite entro le scadenze prefissate	100%	corsi di abilitazione all'uso e acquisto di prodotti fitosanitari. Nell'ambito dei
Obiettivo operativo 3.1: Aumentare l'efficienza nei controlli e nelle istruttorie di	numero di controlli eseguiti entro le scadenze prefissate / numero di controlli assegnati	100%	controlli e delle istruttorie di domande sulle misure del PSR regionale i tecnici
domande sui fondi agricoli europei	numero di domande di aiuto processate nell'annualità	95,6%	incaricati hanno assicurato pari trattamento a tutte le
Obiettivo operativo 3.2: Contribuire ad aumentare	numero campioni prelevati in campo e nei vivai per le fisiopatie monitorate	100%	aziende sottoposte a controllo ed alle pratiche istruite
l'efficienza del monitoraggio dei fitofagi da quarantena e della	numero di agricoltori/utenti formati all'acquisto e uso di prodotti fitosanitari	100%	indipendente dal genere, orientamento politico e
formazione e abilitazione sull'acquisto e utilizzo di presidi fitosanitari.	Livello di gradimento nelle schede di customer satisfaction compilate dai partecipanti ai corsi	100%	appartenenza sindacale dei soggetti proprietari o che hanno presentato tali istanze

Riguardo l'aspetto di genere, in particolare nell'ambito interno all'amministrazione, si riportano nella tabella seguente alcuni indicatori utili a caratterizzare la dimensione di genere riferiti al personale ARSAC.

Tabella 17 – indicatori di genere del personale ARSAC				
	Al 1° Gennaio 2017	Al 31 Dicembre 2017		
Donne				
Dirigenti donne	0	0		
Personale femminile	60	58		
Età media del personale femminile	53,4	54,2		
Personale femminile rispetto al totale del personale (valore %)	24,6%	24,5%		
Personale femminile laureato	45	44		
Personale femminile laureato rispetto al totale del personale femminile (valore %)	75%	75,9%		
Uomini				
Personale maschile (unità)	184	181		
Età media del personale maschile	52,7	53,4		
Personale maschile rispetto al totale del personale (valore %)	75,4%	75,7%		
Personale maschile laureato	130	127		
Personale maschile laureato rispetto al totale del personale maschile (valore %)	70%	70,2%		

È utile evidenziare in questo paragrafo i risultati delle <u>indagini sul benessere organizzativo</u>, sul <u>grado di condivisione del sistema di valutazione</u> e sulla <u>valutazione del superiore gerarchico</u>, svolte nel mese di Febbraio 2017 sul personale ARSAC Funzione Pubblica sulla base del modello standard messo a disposizione dall'ANAC.

Occorre evidenziare anzitutto che i risultati sono stati diluiti da una bassa partecipazione (22,5% del personale

di comparto) che impone per le somministrazioni future tempi di compilazione più opportuni e monitoraggio costante al fine di coinvolgere la totalità del personale e ottenere in tal modo indicazioni maggiormente condivise per migliorare i differenti aspetti contemplati nelle indagini.

La caratterizzazione dei risultati è stata realizzata assumendo come risposte negative le risposte sui primi tre livelli (per niente o poco d'accordo con le affermazioni del questionario) e positive le risposte sui livelli da 4 a 6 (in parte o del tutto d'accordo con le affermazioni del questionario). Si riportano di seguito i risultati pertinenti a questo ambito.

- rell'ambito della sicurezza, salute sul lavoro e stress correlato (parte A del questionario standard) si segnala che il 41,8% dei partecipanti crede che il proprio luogo di lavoro è sicuro, che il 57% ritiene comunque soddisfacente il proprio luogo di lavoro, che il 81,8% crede di non aver subito atti di mobbing e che il 78% è dell'opinione di non essere stato soggetto a molestie sotto forma di parole o comportamenti;
- tra le <u>discriminazioni</u> si segnala che il 74,5% pensa di essere trattato correttamente e con rispetto in relazione alla propria appartenenza sindacale, il 72,7% pensa di essere trattato correttamente e con rispetto in relazione al proprio orientamento politico, il 90,9% pensa di essere trattato correttamente e con rispetto in relazione alla propria religione, il 56,4% pensa che la propria età non sia un ostacolo alla propria valorizzazione sul lavoro, mentre il 65,5% pensa che la propria identità di genere non sia un ostacolo alla valorizzazione del proprio lavoro.
- in ambito di equità dell'amministrazione si segnala che il 45,5% ritiene che vi sia equità nell'assegnazione del carico di lavoro ed il 40% equità nella distribuzione delle responsabilità, mentre il 63,6% ritiene che le decisioni del proprio responsabile siano prese in modo imparziale;
- infine, nell'ambito delle domande relative alla valutazione del superiore gerarchico, è di interesse in questo contesto che il 49,1% pensa che il proprio superiore aiuta a capire come raggiungere i propri obiettivi, che il 54% reputa che questi riconosce quando il proprio lavoro è svolto bene e che il 52,7% è dell'opinione che il superiore ascolta ed è disponibile a prendere in considerazione le proprie proposte.

#### 6. IL PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

## 6.1. Fasi, soggetti, tempi e responsabilità

Il processo di redazione della presente relazione è stato suddiviso nelle seguenti fasi:

- 1. Raccolta dei dati necessari alla misurazione
- 2. Elaborazione dati e misurazione del livello di raggiungimento degli obiettivi operativi e strategici e calcolo della performance di Ente
- 3. Analisi delle eventuali variazioni intervenute nel periodo ed eventuali influenze che hanno avuto sul raggiungimento dei risultati
- 4. Valutazione della performance individuale dei dipendenti
- 5. Elaborazione in parallelo del presente documento, analisi del vertice e sua adozione

Il processo ha coinvolto i seguenti soggetti interni:

- Dirigenti di Settore
- Il Commissario Straordinario (nominato in sostituzione del Direttore Generale a cui era scaduto il mandato il 19.12.2016)
- Il Nucleo di controller sotto la supervisione del Dirigente del Settore Amministrativo.
- I responsabili di tutti gli uffici centrali e territoriali

Il processo ha avuto avvio nel mese di Febbraio 2017 con la richiesta e la raccolta dei dati necessari alla misurazione. I Dirigenti di ogni Settore ed il Commissario Straordinario hanno coinvolto tutti i responsabili delle strutture ed i coordinamenti (Coordinamenti Fondiario e Patrimonio della Gestione Stralcio, coordinamento del Nucleo controlli per conto di ARCEA e del Dipartimento Agricoltura e Risorse Agroalimentari della Regione Calabria, Coordinamento delle attività di monitoraggio dei fitofagi da quarantena) afferenti alla propria struttura per la raccolta dei dati riferiti ai target degli indicatori di impatto (riferiti agli obiettivi strategici) e di performance (collegati agli obiettivi operativi) attraverso la compilazione del modello di scheda di monitoraggio finale della performance contenuta nell'allegato 3. Sono stati richiesti alle strutture preposte anche i dati necessari alla misurazione del raggiungimento dell'obiettivo del progetto obiettivo "Prosecuzione Informatizzazione Georeferenziata Vincolo Idrogeologico". Il Dirigente del Settore Amministrativo inoltre ha richiesto all'Ufficio Risorse Umane i dati relativi alle presenze del personale che possedeva un indicatore relazionato ("tasso di presenza registrato nell'anno", primo indicatore dell'obiettivo operativo 1.2).

I dati raccolti sono confluiti al Nucleo di controller che, attraverso l'utilizzo di applicativi informatici, ha elaborato il grado di raggiungimento degli obiettivi operativi, degli obiettivi strategici e di conseguenza il livello di performance di Ente. Tale fase si è conclusa nella prima metà del mese di Maggio 2018.

Tali risultati sono stati discussi in sessioni di lavoro congiuntamente con i Dirigenti di Settore ed il vertice dell'amministrazione, analizzando nel contempo i fattori interni ed esterni che potenzialmente avrebbero potuto avere un influenza sui risultati raggiunti, individuando in tal modo anche le cause degli scostamenti tra i risultati attesi e quelli raggiunti. Si sono verificate inoltre le correlazioni tra il ciclo di gestione della performance ed i risultati relativi agli indicatori di bilancio, alla trasparenza ed alla prevenzione della corruzione con i rispettivi responsabili.

Successivamente il Nucleo di controller ha richiesto agli uffici preposti l'aggiornamento della consistenza del personale ed ha proceduto alla redazione in bozza del presente documento, che è stata verificata dalla Dirigenza e dal vertice amministrativo.

Dalla seconda metà del mese di Maggio, infine, il Nucleo di controller ha proceduto alla redazione delle bozze delle schede di valutazione individuale del personale (dirigente e non dirigente). Tali bozze sono state corredate da un prospetto informativo in cui fosse più semplice per il valutato il raffronto tra la scheda di assegnazione obiettivi e la scheda di valutazione finale stessa, riportando i risultati della misurazione per i fattori di valutazione 1a, 1b e 4. Tali elementi hanno facilitato ai dipendenti la compilazione (non obbligatoria) della relazione individuale di valutazione (conforme all'allegato 4 delle Linee Guida ARSAC).

Successivamente i valutatori hanno proceduto a compilare di schede di valutazione individuali attribuendo i punteggi agli elementi di dettaglio del fattore valutativo 3 e modificando (nei casi in cui erano necessari aggiustamenti dovuti a cause indipendenti dall'operato del dipendente) i punteggi attribuiti con la misurazione nel fattore valutativo 1a. Infine le schede complete di valutazione individuale sono state inviate ai dipendenti per la presa d'atto e la firma del valutato. Ai dipendenti coinvolti nel progetto obiettivo è stato inviato anche una scheda di valutazione relativa a tale iniziativa.

In parallelo il nucleo di Controller (senza la presenza del Dirigente del Settore Amministrativo) ha proceduto a completare le schede dei due Dirigenti, calcolando il punteggio del fattore di valutazione 2 (grado di differenziazione delle valutazioni) sulla base delle risultanze della differenziazione dei punteggi delle schede di valutazione dei propri dipendenti, secondo la modalità di calcolo contenuta nelle linee guida (paragrafo 3.5, fattore valutativo 2 a pagina 14). Quindi si è proceduto ad inserire i risultati della misurazione del fattore valutativo 2 nelle schede di valutazione dei Dirigenti che sono state inviate al valutatore (il Commissario Straordinario) per l'attribuzione del punteggio del fattore valutativo 3. Le schede di valutazione complete dei

Dirigenti sono state posteriormente inviate agli stessi per la loro presa d'atto e firma. Il Nucleo di controller infine a proceduto alla redazione finale del presente documento che è stato esaminato dalla dirigenza e dal vertice dell'amministrazione per essere approvato con delibera e pubblicato nell'apposita sezione "Amministrazione Trasparente".

I risultati derivanti dai punteggi assegnati, previa verifica di eventuali ricorsi alla procedura di conciliazione e dopo il processo di validazione della presente relazione da parte dell'OIV della Giunta Regionale, saranno utilizzati per la distribuzione della relativa premialità per il 2017 prevista dal contratto decentrato integrativo sottoscritto con le OO.SS.. Nella tabella seguente si sintetizza il processo seguito indicando per ogni fase del processo

Tabella 18 – Sintesi del processo seguito di elaborazione della Relazione di valutazione							
Fasi del processo	Soggetti coinvolti	Ore/uomo Arco temporale (m			(mesi)	mesi)	
l asi aci processo	Soggetti comvoiti	dedicate	02/2018	03/2018	04/2018	05/2018	06/2018
Raccolta dei dati necessari alla misurazione	Dirigenti di Settore, Responsabili Uffici centrali e periferici, Coordinamenti	622					
Elaborazione dati e misurazione del livello di raggiungimento degli obiettivi operativi e strategici e calcolo della performance di Ente	Dirigenti, Nucleo di controller	84					
Analisi delle eventuali variazioni intervenute nel periodo ed eventuali influenze che hanno avuto sul raggiungimento dei risultati	Dirigenti, Nucleo di controller	24					
Valutazione della performance individuale dei dipendenti non dirigenti	Dirigenti, Nucleo di controller	144					
Valutazione della performance individuale dei dirigenti	Commissario Straordinario, Nucleo di controller	14					
Elaborazione del presente documento, analisi del vertice e sua adozione	Commissario S., Dirigenti, Nucleo di controller	100					

## 6.2. Punti di forza e di debolezza del ciclo della performance

Tenendo presente il tempo intercorso dall'inizio dell'adozione della presente metodologia in ARSAC, è opinione del vertice dell'Azienda che il ciclo di gestione della performance ARSAC debba essere considerato in una fase non di piena maturità nella quale sono evidenti alcuni margini di miglioramento sui punti di debolezza evidenziati più avanti e segnalati da rilievi specifici dell'OIV della Giunta Regionale. Consapevole di questo, lo sforzo del vertice aziendale è concentrato nel raggiungere un livello ottimale di gestione del ciclo nel più breve tempo possibile e varie azioni concrete di miglioramento sono state poste in essere tra il 2017 ed il 2018. Si elencano di seguito i punti di forza ed i punti di debolezza individuati dall'amministrazione e, per ognuno di essi, i commenti e le informazioni pertinenti.

#### Punti di forza

- ✓ <u>Sistema di misurazione e valutazione maggiormente allineato ai requisiti della normativa nazionale e regionale</u>: con la pubblicazione delle "Linee guida per la programmazione, misurazione e valutazione della performance ARSAC" a gennaio del 2017 questa amministrazione ha allineato il proprio sistema di misurazione e valutazione ai requisiti del Decreto Leg. 150/2009 (articolo 7, comma 1) e, di conseguenza della Legge Regionale n. 3 del 2012 e s.m.i., in modo coerente con le indicazioni delle delibere CiVIT n. 89 e n. 104 del 2010 e rispettando l'articolato e gli allegati del Regolamento Regionale n. 1/2014 e s.m.i..
- ✓ <u>Piano della Performance conforme nella struttura e nel contenuto ai requisiti normativi</u>: il Piano della Performance ARSAC 2017-2019 è maggiormente rispondente nei contenuti, rispetto al ciclo precedente, ai requisiti della citata L.R. n. 3/2012 e s.m.i., con la presenza di obiettivi strategici ed operativi provvisti di elementi di misurazione (indicatori e target), le assegnazioni di obiettivi alle unità operative di primo livello, gli elementi contenuti nelle schede individuali di assegnazione obiettivi per il personale dipendente; inoltre rispetta la struttura indicata nella Delibera CIVIT n. 112/2010 in quanto alla struttura suddivisa in una prima parte rivolta agli utenti e soggetti esterni non addetti ai lavori ed una seconda parte più approfondita, con rappresentazioni grafiche modulari dell'albero della performance e schede descrittive degli obiettivi corredate dalle informazioni dettagliate relative alle risorse umane e finanziarie, pesi, unita di misura, valori iniziali (ove disponibili) e fonti d'informazione per gli elementi di misurazione.
- ✓ <u>Schede individuali di assegnazione obiettivi conformi nelle strutture e nel contenuto ai requisiti normativi:</u> le schede di assegnazione degli obiettivi individuali (i cui modelli sono contenuti nelle Llinee Guida ARSAC) sono state redatte in conformità ai modelli contenuti negli allegati del Regolamento Regionale n. 1/2014 e s.m.i..
- ✓ <u>Rispetto della tempistica imposta dalla normativa di adozione e pubblicazione dei documenti</u>: Nel ciclo 2017 il Piano della Performance è stato adottato e pubblicato entro il 31 gennaio 2017 e le schede individuali di assegnazione obiettivi per il personale ARSAC sono state redatte, concordate e firmate entro il 28 Febbraio dello stesso anno rispettando la tempistica indicata nel D. Lgs. 150/2009, L.R. 3/2012 e s.m.i. e del Regolamento Regionale n. 1/2014 e s.m.i.
- ✓ <u>Diffusa trasversalità delle funzioni tra Settori ed Uffici</u>: tale aspetto, riflesso nelle assegnazioni degli obiettivi sia strategici che operativi, si è sviluppato nel tempo e rappresenta, a parere del vertice ARSAC, un esempio di trasformazione di un punto di debolezza (la mancanza di un organigramma più rispondente alle funzioni ed al mandato istituzionale riflesso nella legge istitutiva) in un punto di forza con il fine di consolidare i processi di cooperazione tra strutture e personale assegnato e di sviluppare il confronto attraverso lo scambio di esperienze.
- ✓ <u>collegamenti più puntuali con il Piano di Prevenzione della Corruzione ed il Programma triennale per la Trasparenza ed Integrità</u>: come maggiormente dettagliato nel paragrafo 3.3.1, si ritiene siano stati esplicitati maggiormente tali collegamenti con l'individuazione di un indicatore di impatto (dell'obiettivo strategico 1) dedicato alla trasparenza e con l'assegnazione di obiettivi individuali riferiti alla prevenzione della corruzione ed alla trasparenza ai Dirigenti responsabili ed al funzionario delegato.

#### Punti di debolezza

<u>Numerosità eccessiva degli elementi di misurazione</u>: tale aspetto, oggetto di rilievi da parte dell'OIV della Giunta Regionale nella relazione di avvio ciclo del 2017, trovava giustificazione nella preoccupazione di misurare e valutare l'azione di tutto il personale non dirigente ARSAC oltre che orientare l'azione di quante più funzioni possibili svolte all'interno dell'amministrazione. Tenendo presente il rilievo

- dell'Organismo, si è realizzata un analisi degli indicatori al fine di ridurre il loro numero (selezionando quelli meno significativi) senza intaccare l'impianto di misurazione della performance individuale e pertanto già con la rimodulazione di Aprile 2017 del Piano della Performance è stato possibile ridurre gli indicatori di performance da 60 a 43. Si evidenzia inoltre, che con il Piano della Performance 2018-2020, grazie ad un uso diffuso di obiettivi individuali anche per il personale non dirigente, è stato possibile ridurre gli obiettivi operativi a 6 e gli indicatori di performance ad un totale di 16.
- Scarsità di elementi motivazionali di scelta degli obiettivi (principalmente operativi) e mancanza di valori iniziali in molti indicatori di impatto e di performance: il rilievo dell'OIV a tale aspetto era motivato dal fatto che la mancanza di valori iniziali in buona parte degli indicatori di performance impedisce di comprendere se il target rappresenti una condizione di miglioramento. Il motivo principale dell'assenza di valori iniziali per molti indicatori è la carenza di misurazioni sistematiche negli anni precedenti rispetto a molti degli aspetti quantitativi relazionati alle differenti funzioni che stanno alla base degli obiettivi stessi; si era appunto a conoscenza di tendenze quantitative non corroborate da rilevazioni omogenee che ha impedito l'indicazione di valori iniziali certi. Per cui i principali elementi usati per imprimere il carattere di miglioramento agli obiettivi sono stati le tendenze quantitative conosciute (aumentando quindi di almeno il 5% il target nei limiti imposti dalle risorse finanziarie) e le necessità funzionali dell'amministrazione rispetto alle funzioni sottese anche qui nei limiti imposti dalle risorse finanziarie. Per un maggiore approfondimento si rimanda al paragrafo 4 della relazione di monitoraggio intermedio 2017 in cui sono dettagliati tali aspetti insieme ad altre risultanze dell'analisi di guesta amministrazione dei principali rilievi ed indicazioni dell'OIV della Giunta Regionale contenuti nelle relazioni di monitoraggio redatte nel 2017. Consapevole di tale debolezza l'amministrazione ritiene di poter porre rimedio con l'inizio di misurazioni sistematiche a partire da questo ciclo, riflettendo le risultanze in rimodulazioni successive del Piano Performance. Inoltre, con il Piano Performance 2018-2020, si è posta maggiore attenzione agli aspetti motivazionali di scelta degli obiettivi così come alla condizione di miglioramento riflessa nei target individuati.
- Rilevanza di alcuni comportamenti imposti da normativa nazionale e regionale ai fini della performance individuale: tale aspetto non è stato tenuto in debito conto nel sistema di misurazione e valutazione della performance ARSAC pubblicato a Gennaio del 2017, delegando la valutazione di tale aspetto all'apprezzamento del Dirigente valutatore (o del Commissario Straordinario) in fase di valutazione individuale. Si evidenzia comunque che con l'aggiornamento delle Linee Guida per la programmazione, misurazione e valutazione della Performance ARSAC pubblicato a Gennaio del 2018, anche grazie a puntuali precisazioni in merito dell'OIV della Giunta Regionale, tale aspetto è stato introdotto nelle schede individuali di assegnazione degli obiettivi per il 2018 attraverso un ulteriore elemento di dettaglio denominato "comportamenti rilevanti ai fini di specifiche disposizioni di legge" con il quale vengono individuati gli elementi che caratterizzano, e quindi consentono di misurare, la rilevanza di tutti quei comportamenti dei dipendenti che la normativa nazionale e regionale impone che abbiano riflessi sulla performance individuale.
- Assenza di procedure formali di coinvolgimento di stakeholder esterni nella fase di programmazione del ciclo: nonostante nel ciclo 2017 ci sia stato un coinvolgimento indiretto degli stakeholder esterni attraverso le normali relazioni con il personale ARSAC preposto al front office nelle differenti strutture territoriali, al fine di cogliere le principali esigenze da riflettere nella formulazione degli obiettivi, effettivamente non è stata avviata una procedura formale di consultazione. Si fa presente comunque che con il Piano della Performance ARSAC per il 2018-2020 è stata posta al contrario particolare attenzione a tale aspetto mettendo in pratica procedure formali di coinvolgimento ed informazione.

Julilizzo di applicativo informatico ad hoc per la performance: anche questo aspetto è stato più volte segnalato come una criticità dall'OIV della Giunta Regionale nelle relazioni di monitoraggio redatte nel 2017 da questo Organismo. Al momento in ARSAC vengono utilizzati applicativi semplici con calcolo automatico che comunque assicurano un efficienza accettabile per l'impianto di misurazione e valutazione della performance ARSAC. L'OIV ha suggerito anche la possibilità di riutilizzo del software applicativo PERSEO di proprietà della Regione Calabria che consentirebbe, tra l'altro, un più efficace collegamento con il sistema di contabilità analitica utilizzato in ARSAC (che è lo stesso applicativo utilizzato dai Dipartimenti della Giunta Regionale). Questa amministrazione nel corso del 2017 ha esplorato la possibilità suggerita dall'OIV, ma la difficoltà principale del riutilizzo risiede nel suo adattamento all'organigramma ARSAC, visto che questo è disegnato su misura all'organigramma della Giunta Regionale. Come segnalato nel Piano Performance ARSAC 2018-2020, una prima interlocuzione con il soggetto creatore di tale software ha dato una percezione di costo di tale adattamento non alla portata delle disponibilità finanziarie attuali dell'ARSAC. Verificata l'impossibilità di poter operare tale adattamento con personale interno, si realizzeranno ulteriori interlocuzioni anche con altri soggetti esterni (anche con altre istituzioni del sistema Regione) esplorando la possibilità di contenere il costo percepito dell'adattamento.

Allegato 1 – Tabella obiettivi strategici

Obiettivi	Peso obiettivi	Risorse umane	Risorse finanziarie	Indicatori	Peso indicatori	Target	Valore consuntivo indicatori	Grado di raggiungimento obiettivo (valore compreso fra 0 e 100%)
				Rispetto dei tempi indicati nel Piano Triennale della Trasparenza per i differenti procedimenti amministrativi	30	>= 70%	100%	
Incrementare l'efficienza amministrativa dei procedimenti e delle funzioni dell'Azienda in un ottica di trasparenza e di qualificazione della performance	30%	n. 47 unità di personale non	€ 16.778.565,94	Attuazione del ciclo di gestione della Performance: diminuzione dei rilievi e/o osservazioni, pertinenti il ciclo, sollevati dall'OIV rispetto all'annualità precedente	40	>= 30%	29,6%	98,2%
organizzativa		dirigente		Livello di raggiungimento dei ricavi da alienazione e gestione immobili previsti per il 2017 nel Piano liquidazione della Gestione Stralcio	30	>= 56%	86,2%	
Contribuire all'accrescimento     della competitività del settore		n. 169		Percentuale di risultati significativi divulgabili delle prove sperimentali- dimostrative ARSAC	30	>= 70%	54,6%	
agricolo rafforzando l'efficienza e l'efficacia dei servizi di sviluppo	35%	unità di personale non	€ 852.834,37	Gradimento complessivo espresso dai partecipanti agli eventi formativi e divulgativi	35	media di 3 in scala da 1 a 5	4,55	95,8%
agricolo per le imprese agricole, loro raggruppamenti ed Istituzioni		dirigente		Percentuale di richieste di servizi da parte dell'utenza soddisfatte nell'anno	35	>= 90%	104,5%	
Accrescere l'efficacia		n. 104		Percentuale di partecipanti ai corsi di abilitazione all'acquisto e uso di prodotti fitosanitari che superano gli esami	35	>= 85%	94,4%	
nell'attuazione delle politiche di sostegno del settore agricolo regionale con il supporto tecnico qualificato delle proprie strutture	35%	unità di personale non dirigente	€ 216.024,24	Numero di controlli di condizionalità validati positivamente dal personale ARCEA entro le scadenze prefissate / numero di controlli affidati al personale ARSAC	30	>= 80%	100%	99,3%
				Percentuale di domande su misure a superficie istruite entro le scadenze prefissate	35	>= 88%	100%	

Allegato 2 – Tabella documenti del ciclo di gestione della performance

Documento	Data di approvazione	Data di pubblicazione	Data ultimo aggiornamento	Link documento
Sistema di misurazione e valutazione della performance	27.01.2017	31.01.2017	30.01.2018	http://arsac.calabria.it/wp- content/uploads/2017/01/Linee-guida-per-la- valutazione-performance-ARSAC-versione- finale.pdf
Piano della Performance	27.01.2017	31.01.2017	13.11.2017	https://arsac.calabria.it/wp- content/uploads/2017/11/Piano-Performance- ARSAC-2017-2019-Rimodulazione-dopo- monitoraggio-intermedio.pdf
Programma Triennale per la Trasparenza e Integrità	13.06.2016	13.06.2016	-	http://arsac.calabria.it/wp- content/uploads/2016/06/programma- triennale-per-la-trasparenza.pdf
Standard di qualità dei servizi	04.05.2017	05.05.2017	-	http://arsac.calabria.it/wp- content/uploads/2017/05/CARTA- ACQUEDOTTI.pdf

# Allegato 3 – Calcolo della performance per le unità operative di primo livello (Direzione Generale e Settori)

## Performance organizzativa raggiunta dalla Direzione Generale

Obiettivi	Indicatori	Peso	Target	Valore consuntivo target	% raggiungimento indicatori	Performance
	Rispetto dei tempi indicati nel Piano Triennale della Trasparenza per i differenti procedimenti amministrativi	8,33	>= 70%	100%	100%	8,33%
Incrementare l'efficienza amministrativa dei procedimenti e delle funzioni dell'Azienda in un ottica di trasparenza e di qualificazione della performance	Attuazione del ciclo di gestione della Performance: diminuzione dei rilievi e/o osservazioni, pertinenti il ciclo, sollevati dall'OIV rispetto all'annualità precedente	8,33	>= 30%	29,60%	98,80%	8,23%
organizzativa	Livello di raggiungimento dei ricavi da alienazione e gestione immobili previsti per il 2017 nel Piano liquidazione della Gestione Stralcio	8,33	>= 56%	86,20%	100%	8,33%
Contribuire all'accrescimento della competitività del	Percentuale di risultati significativi divulgabili delle prove sperimentali-dimostrative ARSAC	8,33	>= 70%	54,60%	77,90%	6,49%
settore agricolo rafforzando l'efficienza e l'efficacia dei servizi di sviluppo agricolo per le imprese agricole,	Gradimento complessivo espresso dai partecipanti agli eventi formativi e divulgativi	8,33	media di 3 in scala da 1 a 5	4,55	100,00%	8,33%
loro raggruppamenti ed Istituzioni	Percentuale di richieste di servizi da parte dell'utenza soddisfatte nell'anno	8,33	>= 90%	104,50%	100,00%	8,33%
	Percentuale di partecipanti ai corsi di abilitazione all'acquisto e uso di prodotti fitosanitari che superano gli esami	8,33	>= 85%	94,40%	100%	8,33%
Accrescere l'efficacia nell'attuazione delle politiche di sostegno del settore agricolo regionale con il supporto tecnico qualificato delle proprie strutture	Numero di controlli di condizionalità validati positivamente dal personale ARCEA entro le scadenze prefissate / numero di controlli affidati al personale ARSAC	8,33	>= 80%	100%	100%	8,33%
	Percentuale di domande su misure a superficie istruite entro le scadenze prefissate	8,33	>= 88%	100%	100%	8,33%
	Vendite terreni agricoli realizzate	2,50	25	80	100%	2,50%
	Vendite fabbr. e .t. extra-agr. realizzate	2,50	34	42	100%	2,50%
Garantire l'efficienza gestionale nell'alienazione del	Numero riscatti realizzati	2,50	15	43	100%	2,50%
patrimonio fondiario ed immobiliare ex ARSSA	Numero procedure espropriative definite	2,50	5	8	100%	2,50%
	Percentuale di stime effettuate di immobili ARSSA giudicate congrue dalla Commissione Interna ARSAC	2,50	>= 90%	100%	100%	2,50%
Assicurare efficienza nella gestione dei contenziosi	Numero di vertenze a cui si partecipa	4,17	50	68	100%	4,17%
amministrativi e legali in cui è coinvolta	numero di udienze presso varie sedi legali a cui si partecipa	4,17	200	381	100%	4,17%
l'amministrazione	numero di atti di diffida e messa in mora redatti nell'anno	4,17	15	15	100%	4,17%
Performance organizzativa della struttura	1					98,06%

#### Performance organizzativa raggiunta dal Settore amministrativo

Obiettivi	Indicatore	Peso	Target	Valore consuntivo target	% raggiungimento indicatori	Performance
	Rispetto dei tempi indicati nel Piano Triennale della Trasparenza per i differenti procedimenti amministrativi	10,87%	>= 70%	100%	100%	10,87%
Incrementare l'efficienza amministrativa dei procedimenti e delle funzioni dell'Azienda in un ottica di trasparenza e di qualificazione della performance organizzativa	Attuazione del ciclo di gestione della Performance: diminuzione dei rilievi e/o osservazioni, pertinenti il ciclo, sollevati dall'OIV rispetto all'annualità precedente	10,87%	>= 30%	29,6%	98,8%	10,74%
0 guiii224004	Livello di raggiungimento dei ricavi da alienazione e gestione immobili previsti per il 2017 nel Piano liquidazione della Gestione Stralcio	10,87%	>= 56%	86,2%	100%	10,87%
	documenti di bilancio predisposti	4,35%	3	10	100,0%	4,35%
	numero di mandati di pagamento e reversali emessi	4,35%	4.000	5713	100,0%	4,35%
Incrementare l'efficienza nella gestione contabile e finanziaria dell'Azienda	riduzione tempi medi di istruttoria convenzioni e gare rispetto all'anno precedente (media giorni)	4,35%	10%	10,0%	100,0%	4,35%
	riduzione tempi medi di istruttoria acquisti urgenti rispetto all'anno precedente	4,35%	10%	12,5%	100,0%	4,35%
	tasso di presenza registrato nell'anno	4,35%	>= 90%	91,5%	100,0%	4,35%
	numero di controlli sul personale degli uffici realizzate nell'anno	4,35%	72	70	97,2%	4,23%
Aumentare l'efficienza nella gestione del personale,	numero rimborsi istruiti e liquidati nell'anno	4,35%	500	982	100,0%	4,35%
dell'utenza e della corrispondenza degli uffici	Scostamento dei tempi di invio della documentazione amministrativa mensile relativa al personale rispetto al giorno 15 del mese successivo	4,35%	<= 20%	13,3%	100,0%	4,35%
	numero di S.C.I.A. presentate nell'anno	5,07%	10	4	40,0%	2,03%
Assicurare la manutenzione ordinaria e straordinaria dei beni dell'Azienda	numero interventi tecnici di manutenzione acquedotti eseguiti	5,07%	80	436	100,0%	5,07%
	numero di interventi di manutenzione di attrezzature d'ufficio gestiti	5,07%	80	82	100,0%	5,07%
Migliorare l'efficienza del ciclo di gestione delle performance e nella diffusione delle informazioni	Elaborazione e Pubblicazione di Piano Performance e Obiettivi individuali personale FP entro Febbraio 2017	17,39%	2	2	100,0%	17,39%
,	Contenimento dei tempi medi di evasione di richieste di accesso agli atti	<del>8,70%</del>	<= 10			
Performance organizzativa della struttura						96,70%

Performance organizzativa raggiunta dal Settore Programmazione e Divulgazione

Obiettivi	Indicatore	Peso	Target	Valore consuntivo target	% raggiungimento indicatori	Performance
	Rispetto dei tempi indicati nel Piano Triennale della Trasparenza per i differenti procedimenti amministrativi	7,25%	>= 70%	100%	100%	7,25%
Incrementare l'efficienza amministrativa dei procedimenti e delle funzioni dell'Azienda in un ottica di trasparenza e di qualificazione della performance organizzativa	Attuazione del ciclo di gestione della Performance: diminuzione dei rilievi e/o osservazioni, pertinenti il ciclo, sollevati dall'OIV rispetto all'annualità precedente	7,25%	>= 30%	29,6%	98,8%	7,16%
organization of the control of the c	Livello di raggiungimento dei ricavi da alienazione e gestione immobili previsti per il 2017 nel Piano liquidazione della Gestione Stralcio	7,25%	>= 56%	86,2%	100%	7,25%
Contribuire all'accrescimento della competitività del	Percentuale di risultati significativi divulgabili delle prove sperimentali-dimostrative ARSAC	5,80%	>= 70%	54,6%	78%	4,52%
settore agricolo rafforzando l'efficienza e l'efficacia dei servizi di sviluppo agricolo per le imprese agricole,	Gradimento complessivo espresso dai partecipanti agli eventi formativi e divulgativi	5,80%	media di 3 in scala da 1 a 5	4,55	100%	5,80%
loro raggruppamenti ed Istituzioni	Percentuale di richieste di servizi da parte dell'utenza soddisfatte nell'anno	5,80%	>= 90%	104,5%	100%	5,80%
	Percentuale di partecipanti ai corsi di abilitazione all'acquisto e uso di prodotti fitosanitari che superano gli esami	6,28%	>= 85%	94,39%	100%	6,28%
Accrescere l'efficacia nell'attuazione delle politiche di sostegno del settore agricolo regionale con il supporto tecnico qualificato delle proprie strutture	Numero di controlli di condizionalità validati positivamente dal personale ARCEA entro le scadenze prefissate / numero di controlli affidati al personale ARSAC	6,28%	>= 80%	100%	100%	6,28%
	Percentuale di domande su misure a superficie istruite entro le scadenze prefissate	6,28%	>= 88%	100%	100%	6,28%
	numero di aziende a cui si fornisce assistenza tecnica nel periodo	2,90%	761	1.312	100%	2,90%
Garantire efficienza nella consulenza alle aziende richiedenti e nella divulgazione di informazioni di	numero di corsi di formazione e altri eventi divulgativi per agricoltori e addetti al mondo agricolo realizzati nel periodo	2,90%	95	98	100%	2,90%
interesse agricolo ed alimentare agli addetti del settore agricolo calabrese ed agli istituti scolastici	numero di eventi di sensibilizzazione ed educazione nelle scuole realizzati nel periodo	2,90%	69	72	100%	2,90%
	numero di giornate didattiche nei Centri ARSAC realizzate nel periodo	2,90%	12	10	83%	2,42%
Elaborare la programmazione delle attività dei Servizi	Numero di documenti di programmazione elaborati	5,80%	2	2	100%	5,80%
di Sviluppo agricolo e progettare iniziative di complemento con finanziamento esterno	Numero di progetti elaborati	5,80%	6	6	100%	5,80%
Aumentare l'efficienza nei controlli e nelle istruttorie di	numero di controlli eseguiti entro le scadenze prefissate / numero di controlli assegnati	4,71%	>= 90%	100%	100%	4,71%
domande sui fondi agricoli europei	numero di domande di aiuto processate nell'annualità	4,71%	2.935	2.287	78%	3,67%
	numero campioni prelevati in campo e nei vivai per le fisiopatie monitorate	3,14%	2.200	2.359	100%	3,14%
Contribuire ad aumentare l'efficienza del monitoraggio dei fitofagi da quarantena e della formazione e	numero di agricoltori/utenti abilitati all'acquisto e uso di prodotti fitosanitari	3,14%	>= 1.500	3.784	100%	3,14%
abilitazione sull'acquisto e utilizzo di presidi fitosanitari	Livello di gradimento nelle schede di customer satisfaction compilate dai partecipanti ai corsi	3,14%	media di 3 in scala da 1 a 5	4,54	100%	3,14%
Performance organizzativa della struttura						97,11%

Performance organizzativa raggiunta dal Settore Ricerca Applicata e Sperimentazione

Obiettivi	Indicatore	Peso	Target	Valore consuntivo target	% raggiungimento indicatori	Performance
	Rispetto dei tempi indicati nel Piano Triennale della Trasparenza per i differenti procedimenti amministrativi	6,71%	>= 70%	100%	100%	6,71%
Incrementare l'efficienza amministrativa dei procedimenti e delle funzioni dell'Azienda in un ottica di trasparenza e di qualificazione della performance organizzativa	Attuazione del ciclo di gestione della Performance: diminuzione dei rilievi e/o osservazioni, pertinenti il ciclo, sollevati dall'OIV rispetto all'annualità precedente	6,71%	>= 30%	29,6%	98,8%	6,62%
	Livello di raggiungimento dei ricavi da alienazione e gestione immobili previsti per il 2017 nel Piano liquidazione della Gestione Stralcio	6,71%	>= 56%	86,2%	100%	6,71%
Contribuire all'accrescimento della competitività del	Percentuale di risultati significativi divulgabili delle prove sperimentali-dimostrative ARSAC	8,13%	>= 70%	54,6%	77,9%	6,34%
settore agricolo rafforzando l'efficienza e l'efficacia dei servizi di sviluppo agricolo per le imprese agricole, loro	Gradimento complessivo espresso dai partecipanti agli eventi formativi e divulgativi	8,13%	media di 3 in scala da 1 a 5	4,55	100%	8,13%
raggruppamenti ed Istituzioni	Percentuale di richieste di servizi da parte dell'utenza soddisfatte nell'anno	8,13%	>= 90%	104,5%	100%	8,13%
	Percentuale di partecipanti ai corsi di abilitazione all'acquisto e uso di prodotti fitosanitari che superano gli esami	7,52%	>= 85%	94,39%	100%	7,52%
Accrescere l'efficacia nell'attuazione delle politiche di sostegno del settore agricolo regionale con il supporto tecnico qualificato delle proprie strutture	Numero di controlli di condizionalità validati positivamente dal personale ARCEA entro le scadenze prefissate / numero di controlli affidati al personale ARSAC	7,52%	>= 80%	100%	100%	7,52%
	Percentuale di domande su misure a superficie istruite entro le scadenze prefissate	7,52%	>= 88%	100%	100%	7,52%
Realizzare sperimentazioni dimostrative in ambito agricolo, zootecnico e di salvaguardia del patrimonio	Documenti di sintesi dei risultati raggiunti nell'anno	6,71%	44	42	95,5%	6,40%
genetico locale di interesse per il settore agricolo calabrese	Eventi di divulgazione dei risultati delle prove dimostrative realizzati	6,71%	4	6	100%	6,71%
Aumentare l'efficienza nei controlli e nelle istruttorie di	numero di controlli eseguiti entro le scadenze prefissate / numero di controlli assegnati	4,88%	>= 90%	100%	100%	4,88%
domande sui fondi agricoli europei	numero di domande di aiuto processate nell'annualità	4,88%	2.935	2.287	77,9%	3,80%
	numero campioni prelevati in campo e nei vivai per le fisiopatie monitorate	3,25%	2.200	2.359	100%	3,25%
Contribuire ad aumentare l'efficienza del monitoraggio dei fitofagi da quarantena e della formazione e	numero di agricoltori/utenti abilitati all'acquisto e uso di prodotti fitosanitari	3,25%	>= 1.500	3.784	100%	3,25%
abilitazione sull'acquisto e utilizzo di presidi fitosanitari	Livello di gradimento nelle schede di customer satisfaction compilate dai partecipanti ai corsi	3,25%	media di 3 in scala da 1 a 5	4,54	100%	3,25%
Performance organizzativa della struttura						96,74%

Performance organizzativa raggiunta dal Settore Servizi tecnici di Supporto

Obiettivi	Indicatore	Peso	Target	Valore consuntivo target	% raggiungimento indicatori	Performance
	Rispetto dei tempi indicati nel Piano Triennale della Trasparenza per i differenti procedimenti amministrativi	10,09%	>= 70%	100%	100%	10,09%
Incrementare l'efficienza amministrativa dei procedimenti e delle funzioni dell'Azienda in un ottica di trasparenza e di qualificazione della performance organizzativa	Attuazione del ciclo di gestione della Performance: diminuzione dei rilievi e/o osservazioni, pertinenti il ciclo, sollevati dall'OIV rispetto all'annualità precedente	10,09%	>= 30%	29,6%	98,8%	9,97%
	Livello di raggiungimento dei ricavi da alienazione e gestione immobili previsti per il 2017 nel Piano liquidazione della Gestione Stralcio	10,09%	>= 56%	86,2%	100%	10,09%
Contribuire all'accrescimento della competitività del	Percentuale di risultati significativi divulgabili delle prove sperimentali-dimostrative ARSAC	12,23%	>= 70%	54,6%	77,9%	9,53%
settore agricolo rafforzando l'efficienza e l'efficacia dei servizi di sviluppo agricolo per le imprese agricole, loro raggruppamenti ed Istituzioni	Gradimento complessivo espresso dai partecipanti agli eventi formativi e divulgativi	12,23%	media di 3 in scala da 1 a 5	4,55	100%	12,23%
	Percentuale di richieste di servizi da parte dell'utenza soddisfatte nell'anno	12,23%	>= 90%	104,5%	100%	12,23%
Assicurare la manutenzione ordinaria e straordinaria dei beni dell'Azienda	Numero di stazioni agrometeorologiche ARSAC ripristinate	12,84%	6	9	100%	12,84%
	controlli funzionali macchine irroratrici effettuati	2,52%	240	590	100%	2,52%
	analisi del terreno effettuate (*)	2,52%	200	376	100%	2,52%
	analisi delle acque effettuate	2,52%	30	29	96,7%	2,44%
	numero di campioni di olio certificati con le sedute da assaggio	2,52%	80	63	78,8%	1,99%
Assicurare efficienza nell'offerta di servizi di supporto	Numero di ortofoto tematiche di uso del suolo digitalizzate	2,52%	12	12	100%	2,52%
reali alle imprese agricole e loro raggruppamenti	numero di aziende agrituristiche promosse attraverso portale web specifico	2,52%	150	280	100%	2,52%
	numero di notizie inserite sul sito www.arsacweb.it nel 2017	2,52%	100	308	100%	2,52%
	numero di pubblicazioni sul sito www.arsacweb.it di dati agrometeo nell'anno	2,52%	50	49	98,0%	2,47%
Performance organizzativa della struttura						96,50%

# Allegato 4 – Modello di scheda di monitoraggio finale performance per le strutture preposte



Settore/Servizio:

## SCHEDA DI MONITORAGGIO FINALE DELLA PERFORMANCE 2017

Struttura/Ufficio:							
Responsabile ufficio:							
Altro personale FP:							
Obiettivi, indicatori e target d	la monitor	are al 31 Dice	mbre 2017				
Obiettivi operativi	In	ndicatori	Informazioni da ir succ	nserire nella colo cessiva	onna	Targe Dicemb	
Indicatori di obiettivi strategio	ci						
Indicatori		Informazioni da inserire nella colonna successiva			Dati richiesti		
Fonte di informazione dei targ (Indicare da quali documenti si evil				e tabelle preceder	nti e dov	/e sono col	nservati)
Eventuali variazioni di attività	à interveni	ute nel secono	do semestre 2017				
Attività contenute nella sche personale dell'ufficio che sono s sotto le attività soppresse o no non s	state sopp	resse o non più riste con la moi	ù previste (indicare qui	Personale c	dell'uffic	cio interes	sato

Allegato 5: Dettaglio delle fonti di informazione per indicatori di impatto e delle strutture consultate per la raccolta

Obiettivi strategici e relativi indicatori d'impatto	Fonti di informazione	Strutture che hanno fornito i dati necessari alla misurazione
Obiettivo strategico 1: Incrementare l'ef di trasparenza e di qualificazione della p	ficienza amministrativa dei procedimenti	e delle funzioni dell'Azienda in un ottica
Indicatore 1a: Rispetto dei tempi indicati		Settore Amministrativo, Responsabile
nel Piano Triennale della Trasparenza per i differenti procedimenti amministrativi	Relazione annuale del responsabile della Trasparenza	della Trasparenza (Ufficio Relazioni con il pubblico)
Indicatore 1b: Attuazione del ciclo di gestione della Performance: diminuzione dei rilievi e/o osservazioni, pertinenti il ciclo, sollevati dall'OIV rispetto all'annualità precedente	Relazioni annuali OIV sul funzionamento del sistema ARSAC di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni	Nucleo di controller (Dirigente del Settore Amministrativo e gruppo di 5 dipendenti appartenenti ai Settori Programmazione e Divulgazione, Ricerca Appl. E Sper., Servizi Tecnici di Supporto)
Indicatore 1c: Livello di raggiungimento dei ricavi da alienazione e gestione immobili previsti per il 2017 nel Piano liquidazione della Gestione Stralcio	Bilanci consuntivi annuali	Settore amministrativo, Ufficio Entrate; Gestione Stralcio, Coordinamento Fondiario e Coordinamento Patrimonio
	accrescimento della competitività del se	
Indicatore 2a: Percentuale di risultati	per le imprese agricole, loro raggruppam Pubblicazioni relative a prove	Settore Servizi Tecnici di Supporto,
significativi divulgabili delle prove	sperimentali dimostrative pubblicate	Ufficio Aggiornamento e Formazione L.R.
sperimentali-dimostrative ARSAC	nell'anno sul sito www.arsacweb.it	19/99, Ufficio Marketing territoriale
Indicatore 2b: Gradimento complessivo	Schede di customer satisfaction	Settore Programmazione e Divulgazione,
espresso dai partecipanti agli eventi	compilate dai partecipanti archiviate dai	24 Centri di Divulgazione Agricola
formativi e divulgativi	singoli uffici	(Ce.D.A.)
Indicatore 2c: Percentuale di richieste di servizi da parte dell'utenza soddisfatte nell'anno	Registri dei singoli uffici	Settore Ricerca Applicata e Sper., 12 Centri Sperimentali Dimostrativi (C.S.D.)
	acia nell'attuazione delle politiche di soste	egno del settore agricolo regionale con il
supporto tecnico qualificato delle propri	e strutture	
Percentuale di partecipanti ai corsi di abilitazione all'acquisto e uso di prodotti fitosanitari che superano gli esami	Verbali di esami di abilitazione	Settore Programmazione e Divulgazione, 24 Centri di Divulgazione Agricola (Ce.D.A.)
Numero di controlli di condizionalità validati positivamente dal personale ARCEA entro le scadenze prefissate / numero di controlli affidati al personale ARSAC	Prospetto aziende validate su piattaforma SIAN (Sistema Informativo Agricolo Nazionale)	Settore Programmazione e Divulgazione, Coordinatore Nucleo controlli
Percentuale di domande su misure a superficie istruite entro le scadenze prefissate	Elenchi di domande processate inviate per via telematica	Settore Programmazione e Divulgazione, Ce.D.A. nn. 13, 14, 19, 20, Uffici Ce.S.A. 7 e 9; Settore Servizi Tecnici di Supporto, Ufficio Valorizzazione Produzioni Agricole

Allegato 6: Dettaglio delle fonti di informazione per gli indicatori di performance relativi agli obiettivi operativi e strutture consultate per la raccolta

Obiettivi operativi e relativi	Fonti di informazione	Strutture che hanno fornito i dati
indicatori di performance	fficienza nella gestiena centabile e finanzi	necessari alla misurazione
Indicatore 1.1a - documenti di bilancio	fficienza nella gestione contabile e finanzi ⊺	aria deli Azierida
predisposti	Documenti registrati	Ufficio Spese, Ufficio Rendiconti
Indicatore 1.1b - numero di mandati di		
	Registro di ufficio	Ufficio Spese
pagamento e reversali emessi		
Indicatore 1.1c - riduzione tempi medi di	Registro di ufficio e protocollo di entrata e	Lifficia gara a contratti Lifficia Foonamata
istruttoria convenzioni e gare rispetto	uscita	Ufficio gare e contratti, Ufficio Economato
all'anno precedente		
Indicatore 1.1d - riduzione tempi medi di	Registro di ufficio e protocollo di entrata e	IIII-i- Farment
istruttoria acquisti urgenti rispetto all'anno	uscita	Ufficio Economato
precedente		Constant of the second of the
	cienza nella gestione del personale, dell'ut	tenza e della corrispondenza degli uttici
Indicatore 1.2a - tasso di presenza	Tabulati registrati delle presenze	Ufficio Disciplina/Risorse Umane
registrato nell'anno		
Indicatore 1.2b - numero di controlli sul	Verbali di controllo	Unità di controllo procedimenti
personale degli uffici realizzate nell'anno		
Indicatore 1.2c - numero rimborsi istruiti e	Registro liquidazione rimborsi	Ufficio Trattamento accessori
liquidati nell'anno	rtogica o inquiadellorio minero.	omolo trattamento accessor
Indicatore 1.2d - Scostamento dei tempi		
di invio della documentazione		Ufficio amministrativo CeSA 4, CeDA 5,
amministrativa mensile relativa al	Registri di protocollo	6, 10, 13 e 23
personale rispetto al giorno 15 del mese		0, 10, 13 6 23
successivo		
Obiettivo operativo 1.3: Assicurare la ma	anutenzione ordinaria e straordinaria dei b	eni dell'Azienda
Indicatore 1.3a - numero di S.C.I.A.	Copie archiviate	Ufficio Manutenzione
presentate nell'anno	Copie archiviate	Officio Mariaterizione
Indicatore 1.3b - numero interventi tecnici	Relazioni su interventi mensili archiviate	Ufficio Manutenzione
di manutenzione acquedotti eseguiti	Treiazioni su interventi mensiii archiviate	Officio Mariaterizione
Indicatore 1.3c - numero di interventi di		
manutenzione di attrezzature d'ufficio	Relazioni su interventi mensili archiviate	Ufficio Economato
gestiti		
Indicatore 1.3d - Numero di stazioni	Relazioni di missioni e relazioni di	Ufficio Agrometeo e manutenzione
agrometeorologiche ARSAC ripristinate	manutenzione	Officio Agrometeo e manuterizione
Obiettivo operativo 1.4: Garantire l'effici	enza gestionale nell'alienazione del patrim	onio fondiario ed immobiliare ex
ARSSA		
Indicatore 1.4a - Vendite terreni agricoli	Arabivia dagumenti degli Liffici ecinyelti	Gestione Stralcio – Coordinamento
realizzate	Archivio documenti degli Uffici coinvolti	Fondiario
Indicatore 1.4b - Vendite fabbr. e .t. extra-	Arabivia dagumenti degli Liffici ecinyelti	Gestione Stralcio – Coordinamento
agr. realizzate	Archivio documenti degli Uffici coinvolti	Patrimonio
•	Archivio documenti degli Liffici asiguali:	Gestione Stralcio – Coordinamento
Indicatore 1.4c - Numero riscatti realizzati	Archivio documenti degli Uffici coinvolti	Fondiario
Indicatore 1.4d - Numero procedure	A . I . I	Gestione Stralcio – Coordinamento
espropriative definite	Archivio documenti degli Uffici coinvolti	Patrimonio
Indicatore 1.4e - Percentuale di stime		
effettuate di immobili ARSSA giudicate	Verbali della commissione interna	Gestione Stralcio – Coordinamento
congrue dalla Commissione Interna	ARSAC	Patrimonio e Coordinamento Fondiario
ARSAC	_	
Obiettivo operativo 1.5:		
Indicatore 1.5a - Numero di vertenze a	<u></u>	0. #1 1 11 11 11
cui si partecipa	Dispositivi di missioni archiviati	Staff Legale – Unità di contenzioso
Indicatore 1.5b - numero di udienze		
presso varie sedi legali a cui si partecipa	Dispositivi di missioni archiviati	Staff Legale – Unità di contenzioso
Indicatore 1.5c - numero di atti di diffida e		
messa in mora redatti nell'anno	Registro atti dell'ufficio	Staff legale – Supporto amministrativo
coauo		

Obiettivi operativi e relativi indicatori di performance	Fonti di informazione	Strutture che hanno fornito i dati necessari alla misurazione
Obiettivo operativo 1.6:		necoccur and modrazione
Indicatore 1.6a - Elaborazione e Pubblicazione di Piano Performance e Obiettivi individuali personale FP entro Febbraio 2017	Documenti pubblicati sul sito istituzionale e schede individuali di assegnazione obiettivi archiviate	Responsabile della Trasparenza
Indicatore 1.6b - Contenimento dei tempi medi di evasione di richieste di accesso agli atti	Registro di entrata e uscita Ufficio	Ufficio Relazioni con il pubblico
Obiettivo operativo 2.1:		
Indicatore 2.1a - numero di aziende a cui si fornisce assistenza tecnica nel periodo	Relazioni di missioni; registro interno uffici	N. 22 Centri di Divulgazione Agricola (ad esclusione dei CeDA 4 e 11), Ufficio Sperimentazione CeSA 9, CSD Sibaritide, Ufficio AT e Div., Ufficio Assistenza alle Cooperative
Indicatore 2.1b - numero di corsi di formazione e altri eventi divulgativi per agricoltori e addetti al mondo agricolo realizzati nel periodo	Registri presenze	N. 8 CeDA (2, 5, 23, 14, 15, 17, 18, 19), Ufficio Coordinamento Piani territoriali e Filiere, Ufficio Divulgazione CeSA 7, Ufficio Relazioni Esterne CeSA 7, Ufficio Sperimentazione CeSA 9, Centro Multimediale Villa Margherita, C.S.D. di Acri e S. Pietro Lametino, Ufficio Filiere Allevamenti (Convertini M.), Ufficio Progettazione del Paesaggio, Ufficio Valorizzazione Produzioni Agricole e Agroindustriali Palmi
Indicatore 2.1c - numero di eventi di sensibilizzazione ed educazione nelle scuole realizzati nel periodo	Registri presenze	CeDA 2, 7, 13, 23, 18, 19, 21, Ufficio Relazioni Esterne CeSA 7, CSD S. Pietro lametino, Ufficio valorizzazione produzioni agricole RC, Centro Pilota Olivicolo Elaiotecnico, Ufficio Coordinamento Piani territoriali e Filiere
Indicatore 2.1d - numero di giornate didattiche nei Centri ARSAC realizzate nel periodo	Registri presenze	CSD Mirto, Centro Multimediale Villa Margherita
Obiettivo operativo 2.2:		
Indicatore 2.2a - controlli funzionali macchine irroratrici effettuati	Registri degli Uffici preposti	CSD Mirto, S.Pietro Lam., Gioia T. e Locride
Indicatore 2.2b - analisi del terreno effettuate	Registri dei laboratori	CSD Sibaritide e Locride
Indicatore 2.2c - analisi delle acque effettuate	Registri dei laboratori	CSD Sibaritide e Locride
Indicatore 2.2d - numero di campioni di olio certificati con le sedute da assaggio	Registri degli Uffici preposti	Centro Pilota Olivicolo Elaiotecnico
Indicatore 2.2e - Numero di ortofoto tematiche di uso del suolo digitalizzate	Supporto informatico con i prodotti	Uffici del SITAC (Ufficio Cartografia, Ufficio Rilev. e valid., Ufficio Elab. Immagini, Ufficio Modelli GIS Agroambientali, Ufficio Gest. WebGIS)
Indicatore 2.2f - numero di aziende agrituristiche promosse attraverso portale web specifico	Portale web realizzato	Ufficio Marketing territoriale
Indicatore 2.2g - numero di notizie inserite sul sito www.arsacweb.it nel 2017	sito www.arsacweb.it	Settore Servizi Tecnici di Supporto, Ufficio Aggiornamento e Formazione L.R. 19/99, Ufficio Marketing territoriale
Indicatore 2.2h - numero di pubblicazioni sul sito www.arsacweb.it di dati agrometeo nell'anno	sito www.arsacweb.it	Settore Servizi Tecnici di Supporto, Ufficio Aggiornamento e Formazione L.R. 19/99, Ufficio Marketing territoriale

segue

Obiettivi operativi e relativi indicatori di performance	Fonti di informazione	Strutture che hanno fornito i dati necessari alla misurazione
Obiettivo operativo 2.3:		
Indicatore 2.3a - Documenti di sintesi dei risultati raggiunti nell'anno	Documenti trasmessi ai Settori di appartenenza	Tutti i 12 CSD (Sibaritide, Acri, Mirto, Casello, Montebeltrano, Molarotta, Val di Neto, Cropani, S. Pietro Lametino, Gioia Tauro, Locri, dello Stretto) Ufficio Diffusione Dati – Agrometeorologia, Ufficio Piani e Programmi L.R. 19/99, Ufficio A.T. e Divulgazione, Ufficio Studi ed Indagini, CeDA 7, 20 e 21, Centro multimediale Villa Margherita, Ufficio Valorizzazione Produzioni Agricole RC
Indicatore 2.3b - Eventi di divulgazione dei risultati delle prove dimostrative realizzati	Registri presenze	CSD Mirto
Obiettivo operativo 2.4:		
Indicatore 2.4a - Numero di documenti di programmazione elaborati	Documenti trasmessi al Settore Programmazione e Divulgazione	Ufficio Piani e Programmi L.R. 19/99
Indicatore 2.4b - Numero di progetti elaborati	Documenti di progetto trasmessi al Settore Programmazione e Divulgazione	Ufficio Affari Europei e Progettazione, Ufficio Valorizzazione Produzioni Agricole RC, Ufficio Aggiornamento e Formazione L.R. 19/99, Ufficio Rilevazione Dati, Ufficio Cartografia, CeDA 20, Ufficio Sperimentazione CeSA 5, CSD Gioia Tauro
Obiettivo operativo 3.1:		
Indicatore 3.1a - numero di controlli eseguiti entro le scadenze prefissate / numero di controlli assegnati	Prospetto delle aziende validate su piattaforma SIAN	Coordinamento Nucleo controlli
Indicatore 3.1a - numero di domande di aiuto processate nell'annualità	Elenchi di domande processate inviate per via telematica	CeDA 5, 7, 8, 13, 14, 17,19, 20, Ufficio A.T. e divulgazione, Ufficio Piani e Programmi L.R. 19/99, Ufficio Assistenza alle Cooperative, Ufficio Divulgazione CeSA 7, Ufficio amm. CeSA 9, CSD dello Stretto, Ufficio Cartografia, Ufficio Rilev. e valid., Ufficio Gest. WebGIS, Ufficio Affari Europei e progettazione, Ufficio Piani territoriali integrati e filiere CeSA 9, Ufficio Valorizzazione Produzioni Agricole RC
Obiettivo operativo 3.2:		
numero campioni prelevati in campo e nei vivai per le fisiopatie monitorate	Registri di carico campioni dei due laboratori	CSD Casello e Locride, CeDA 5, 6, 13, 23, 17, 18, 19, 21,
numero di agricoltori/utenti formati all'acquisto e uso di prodotti fitosanitari	Registri dei corsi di formazione	CeDA 2, 3, 5, 6, 7, 8, 9, 24, 10, 12, 13, 16, 23, 14, 15, 17, 18, 19, 20, 21, 22, CSD Casello
Livello di gradimento nelle schede di customer satisfaction compilate dai partecipanti ai corsi	Schede di customer compilate dai partecipanti	CeDA 2, 3, 5, 6, 7, 8, 9, 24, 10, 12, 13, 16, 23, 14, 15, 17, 18, 19, 20, 21, 22, CSD Casello