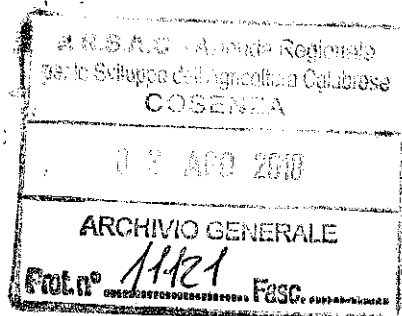




Spett.le
Commissario Straordinario
ARSAC
Sede



Prot. n. 270386 del 2.8.2018

Inviato esclusivamente via pec - non seguirà cartaceo

Oggetto: trasmissione relazione di monitoraggio sull'assegnazione degli obiettivi individuali 2018.

Per l'opportuna disamina e le conseguenti valutazioni si trasmette, compiegata alla presente, la relazione di monitoraggio in oggetto, approvata nella seduta odierna.

Si invita altresì a pubblicare la relazione nell'apposita pagina della sezione "Amministrazione trasparente", sottosezione "Controlli e rilievi sull'amministrazione" del sito istituzionale di codesta Agenzia.

Distinti saluti.

L'OIV

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

SAVAZZI
ANGELO MARIA
02.08.2018
11:02:02 UTC

GAGLIOTI
DOMENICO
02.08.2018
11:40:44 UTC

SARAGÒ
PASQUALINO
02.08.2018
11:50:39 UTC



**Relazione di
monitoraggio sull'assegnazione degli obiettivi
individuali 2018
- ARSAC -
approvata in data 02/08/2018**



Sommario

ARSAC - Relazione annuale di monitoraggio sull'assegnazione degli obiettivi individuali 2018	3
1 Inquadramento generale	3
1.1 Scopo del documento	3
1.2 Fonti normative e metodologiche.....	3
1.3 Ambiti del monitoraggio	5
1.4 Fasi del processo	5
2 Esame degli atti di assegnazione degli obiettivi ai dirigenti.....	5
2.1 Premessa.....	5
2.2 Modalità e termini di assegnazione degli obiettivi.....	5
2.3 Obiettivi misurati tramite indicatori con indicazione del target e della fonte di acquisizione	7
2.4 Coerenza degli obiettivi con il sistema di misurazione e valutazione della performance.....	7
2.5 Obiettivi funzionali al "miglioramento della qualità dei servizi e degli interventi" e carichi di lavoro	7
3 Esiti del monitoraggio	7
3.1 Grado di copertura dell'assegnazione degli obiettivi.....	7
3.2 Modalità di condivisione degli obiettivi.....	7
3.3 Momenti di condivisione dei monitoraggi intermedi al fine di riorientare l'azione dei collaboratori	7
3.4 Monitoraggio infra-annuale	8
3.5 Sistemi informativi e informatici	8
4 Sintesi delle criticità e conclusioni	8
4.1 Sintesi delle criticità.....	8
4.2 Conclusioni	9
5 Allegato 1 – Questionario compilato dall'Ente	10
5.1 Monitoraggio obiettivi individuali - Scheda di rilevazione.....	10



ARSAC - Relazione annuale di monitoraggio sull'assegnazione degli obiettivi individuali 2018	
1 Inquadramento generale	
1.1 Scopo del documento	<p>Il presente documento conclude l'attività di monitoraggio dell'assegnazione degli obiettivi individuali di performance per l'anno 2018. L'attività di monitoraggio è stata avviata dall'Organismo Indipendente di Valutazione della Regione Calabria (da qui in avanti OIV) in data in data 22.6.2018 (cfr. verbale n. 27/2018).</p> <p>Il monitoraggio è finalizzato, con riferimento "alla fase di assegnazione degli obiettivi effettuata nel ciclo in corso", a valutare "lo svolgimento del processo, l'adeguatezza delle modalità di assegnazione degli obiettivi e la coerenza con le disposizioni del Sistema" (ex CIVIT, delibera 23/2013) e fungere da supporto metodologico e operativo per i cicli a venire.</p>
1.2 Fonti normative e metodologiche	<p>Il monitoraggio degli obiettivi individuali viene espletato in attuazione delle seguenti disposizioni normative:</p> <ul style="list-style-type: none"> • art. 3, comma 2, del d.lgs. 150/2009 ("Ogni amministrazione pubblica è tenuta a misurare e a valutare la performance con riferimento ai singoli dipendenti"); • art. 3, comma 4, del d.lgs. 150/2009 ("Le amministrazioni pubbliche adottano metodi e strumenti idonei a misurare, valutare e premiare la performance individuale..., secondo criteri strettamente connessi alla soddisfazione dell'interesse del destinatario dei servizi e degli interventi"); • art. 14, comma 4, lettera a) e d) del d.lgs.150/2009 (L'OIV "monitora il funzionamento complessivo del sistema della valutazione" e "garantisce la correttezza dei processi di misurazione e valutazione... nel rispetto del principio di valorizzazione del merito e della professionalità"). <p>Il processo di monitoraggio seguito dall'OIV si è sviluppato in linea con le indicazioni metodologiche ed operative dell'ex CIVIT⁽¹⁾, adeguate al sistema di misurazione e valutazione adottato dall'Ente nell'ambito della propria autonomia⁽²⁾. In particolare, si è fatto riferimento alle indicazioni fornite dall'ANAC, principalmente con le delibere rispettivamente n°6/2013 "Linee guida relative al ciclo di gestione della performance 2013" e n°23/2013 "Linee guida relative agli adempimenti di monitoraggio degli OIV e alla relazione degli OIV sul funzionamento complessivo del sistema valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni".</p> <p>Inoltre hanno costituito un punto di riferimento, tra l'altro, le seguenti ulteriori delibere:</p> <ul style="list-style-type: none"> • n. 89/2010 concernente "Indirizzi in materia di parametri e modelli di riferimento del Sistema di misurazione e valutazione della performance"; • n. 104/2010 concernente "Definizione dei sistemi di misurazione e valutazione della performance"; • n. 112/2010 concernente "Struttura e modalità di redazione del Piano della performance"; • n. 114/2010 concernente "Indicazioni applicative ai fini dell'adozione del Sistema di misurazione e valutazione della performance";

1 A seguito del d.l. 90/2014, convertito con legge n. 114/2014, le competenze in materia di performance sono state trasferite al dipartimento della funzione pubblica il quale, con apposito comunicato ha confermato la piena applicazione delle delibere in precedenza adottate dalla CIVIT/ANAC in attuazione dell'art. 13 del d.lgs. 150/2009.
2A tal proposito la delibera CIVIT/ANAC n°6/2012, pagine 6-7, afferma, con riferimento alla validazione della relazione sulla performance, come l'approccio metodologico adottato deve tenere conto "della complessità dimensionale e organizzativa dell'amministrazione" oltre che del rispetto del principio di ragionevolezza con riferimento sia alla reperibilità delle informazioni e sia all'ampiezza e profondità di analisi sottesa al processo di validazione. Tale considerazione si considera applicabile anche al monitoraggio dell'assegnazione degli obiettivi individuali.



Regione Calabria

ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE (OIV)

Cittadella Regionale - 88100 Catanzaro

ARSAC - Relazione annuale di monitoraggio sull'assegnazione degli obiettivi individuali 2018

- n. 1/2012 concernente "Linee guida relative al miglioramento dei Sistemi di misurazione e valutazione della performance e dei Piani della performance".

Nell'ambito del presente documento si è fatto riferimento anche alle linee guida del dipartimento della funzione pubblica che, seppure indirizzate alle amministrazioni centrali dello stato, costituiscono un punto di riferimento anche per le Regioni (linee guida n. 1 e n. 2 rispettivamente del mese di giugno e del mese di dicembre 2017).

Va, peraltro, considerato che l'assegnazione degli obiettivi rientra tra "le misure inerenti alla gestione dei rapporti di lavoro" "assunte in via esclusiva dagli organi preposti alla gestione con la capacità e i poteri del privato datore di lavoro" (art.5 comma 2 del d.lgs. 165/2001) e nella materia della "valutazione delle prestazioni ai fini della corresponsione del trattamento accessorio" l'intervento della contrattazione collettiva è consentito "nei limiti previsti dalle norme di legge" (art. 40, comma 1, del d.lgs. 1665/2001); sono escluse dalla contrattazione collettiva le materie afferenti "alle prerogative dirigenziali ai sensi", tra l'altro, dell'articolo 17, il cui comma 1, lett. e-bis), stabilisce, appunto, che la valutazione del personale assegnato ai propri uffici rientra tra i compiti connessi alla funzione dirigenziale.

Come ribadito dall'ex CIVIT, le attività di monitoraggio esperite dall'OIV non sono sostitutive dei compiti di "pianificazione, controllo e rendicontazione" in capo all'Amministrazione e non sono sostitutive dell'imputazione ai dirigenti della responsabilità dell'intero processo di valutazione del personale, (tanto quello dirigente quanto quello del comparto).

L'ente ha adeguato il Sistema alle modifiche intervenute con il d.lgs. 74/2017, pertanto il monitoraggio viene effettuato con riferimento alle disposizioni del sistema vigente (per maggiori dettagli sull'adeguamento si rinvia alla relazione di monitoraggio di avvio ciclo 2018).

L'ente ha approvato il piano della performance 2018 con delibera n. 22 del 31.3.2018; il piano è stato esaminato dall'OIV nell'ambito del monitoraggio di avvio ciclo con relazione finale approvata nella seduta dell'8.3.2018 con le seguenti conclusioni: "l'OIV ... si esprime positivamente sull'impianto metodologico e sugli obiettivi strategici e operativi definiti nell'ambito del Piano della performance 2018 - 2020"



ARSAC - Relazione annuale di monitoraggio sull'assegnazione degli obiettivi individuali 2018	
1.3 Ambiti del monitoraggio	<p>Gli ambiti di monitoraggio sono quelli individuati nella scheda allegata; in particolare sono stati interessati dal monitoraggio i seguenti ambiti che l'OIV ha ritenuto, in linea con le indicazioni ANAC, meritevoli di attenzione:</p> <ul style="list-style-type: none">• grado di copertura dell'assegnazione degli obiettivi;• modalità di assegnazione degli obiettivi;• coerenza degli obiettivi con i principi del d.lgs. 150/2009;• modalità di condivisione degli obiettivi;• esame dei rilievi riportati nel monitoraggio annuale 2017 e delle iniziative intraprese dall'Ente;• esame delle schede di assegnazione degli obiettivi individuali.
1.4 Fasi del processo	<p>Il monitoraggio dell'assegnazione degli obiettivi individuali si è sviluppato attraverso le seguenti azioni:</p> <ul style="list-style-type: none">• personalizzazione della scheda di rilevazione fornita dall'ANAC a supporto dell'azione di monitoraggio tenendo conto dell'evoluzione della normativa e del ruolo di indirizzo del Dipartimento della Funzione pubblica;• trasmissione, con nota prot. n. 218128 del 22.6.2018, della scheda agli enti tenuti ad avvalersi dell'OIV regionale ed assegnazione del termine del 10.7.2018;• analisi delle risposte fornite da ARSAC al questionario,• lettura, incidentale e per quanto strettamente necessario in questa sede, del Piano della performance 2018/2020 e della relazione di monitoraggio;• relazione di sintesi a conclusione dell'azione di monitoraggio.
2 Esame degli atti di assegnazione degli obiettivi ai dirigenti	
2.1 Premessa	<p>Con la nota di trasmissione del questionario l'OIV ha anche richiesto la trasmissione degli atti e delle schede di assegnazione degli obiettivi individuali ai dirigenti per l'anno 2018 al fine di verificare, nell'ambito dei compiti di presidio del sistema:</p> <ol style="list-style-type: none">1. modalità e tempistica di assegnazione;2. utilizzo di indicatori e target per la misurazione;3. coerenza con il sistema di misurazione e valutazione vigente;4. verifica di massima e in prima approssimazione del rispetto del requisito di "tendere al miglioramento della qualità dei servizi e degli interventi". <p>Le verifiche di cui sopra sono state effettuate con una lettura congiunta delle schede di assegnazione delle risposte al questionario.</p>
2.2 Modalità e termini di assegnazione degli obiettivi	<p>Nel sistema adottato dall'Ente è prevista l'assegnazione entro il mese di febbraio.</p> <p>Nella risposta n. 4 si dichiara la tempestività dell'assegnazione degli obiettivi per l'anno 2018. Da un esame delle schede di assegnazione degli obiettivi ai dirigenti risulta la data del 26.2.2018. Inoltre, ai n.2 dirigenti sono stati assegnati obiettivi individuali.</p> <p>Non essendo disponibile in Amministrazione trasparente il sistema così come aggiornato con deliberazione del commissario n. 21 del 31/1/2018 (la relativa pagina non è raggiungibile) è stata verificata la conformità con l'ultima versione trasmessa all'OIV per il parere.</p> <p>Da una disamina delle singole schede di assegnazione si nota:</p> <ul style="list-style-type: none">- la pesatura dei singoli fattori valutativi dei dirigenti coincide con la tabella a pag. 23 del sistema; il medesimo sistema, tuttavia, presenta una discrasia con la scheda riportata a pag. 27 anche se si ritiene debba prevalere la prima tabella. Si richiede comunque di correggere tale difformità che è probabilmente dovuto ad un refuso;



ARSAC - Relazione annuale di monitoraggio sull'assegnazione degli obiettivi individuali 2018

- la costruzione degli obiecti individuali dei dirigenti presentano alcune incertezze (nella relazione di monitoraggio di avvio ciclo si rinviava, sul punto, al presente documento): l'indicatore appare volatile, manca una analisi di contesto da cui inferirne i connotati di obiettivi di performance e non di [non consentite] attività ordinarie; ci si riferisce, nello specifico, sia all'indicatore dell'obiettivo "creare un contesto sfavorevole alla corruzione" (che presenta, per come esposto l'indicatore, un certo tasso di genericità) sia per l'obiettivo "concretizzare la partecipazione del personale a percorsi formativi..." (il cui indicatore, letteralmente considerato, porrebbe il dubbio del carattere sfidante di un obiettivo in cui 5 dipendenti su 220 partecipino a corsi anticorruzione; anche l'obiettivo "integrare e rendere fruibili i contenuti..." letteralmente inteso pone delle perplessità (dal momento che, in teoria e salvo criticità insormontabili interne, appunto desumibili dall'analisi di contesto"), il popolamento di n. 13 sezioni di amministrazione trasparente farebbe ipotizzare che le altre restino non in linea con le indicazioni normative ed ANAC;
- con riferimento al fattore comportamentale, sono stati individuati già nel Piano (e poi nelle schede individuali) le specifiche dimensioni da considerare ed il relativo peso;

In generale l'OIV sottolinea comunque quanto segue:

- occorre correggere il refuso presente sul sistema come sopra specificato;
- occorre rendere disponibile l'ultima versione del sistema, approvato il 31/1/2018, in Amministrazione trasparente;
- è opportuno evitare residue volatilità in termini di misuratori e target degli obiettivi;
- per il futuro, sarebbe opportuno effettuare colloquio formali laddove non vi siano stati altri mezzi di interlocuzione diretta di cui resti traccia.



ARSAC - Relazione annuale di monitoraggio sull'assegnazione degli obiettivi individuali 2018		
2.3	Obiettivi misurati tramite indicatori con indicazione del target e della fonte di acquisizione	Dalle risposte al questionario risulta che tutti gli obiettivi sono misurati attraverso indicatori, con previsione di target e indicazione della fonte di acquisizione del dato (risposta B). Da un esame sommario delle schede risulta che detti indicatori vi siano; manca però la fonte negli obiettivi individuali, anche se questa è inferibile dalla struttura dell'obiettivo. In ogni caso, occorre appunto garantire che, a prescindere dall'indicazione più o meno chiara, non vi sia incertezza nell'origine dell'acquisizione del dato.
2.4	Coerenza degli obiettivi con il sistema di misurazione e valutazione della performance	Con riferimento alla performance organizzativa, si rinvia alle considerazioni espresse nella relazione di monitoraggio di avvio ciclo. Come anticipato, la scheda utilizzata per l'assegnazione individuale degli obiettivi è coerente con lo schema valutativo previsto dal vigente sistema a pag. 23 mentre il medesimo sistema riporta un refuso nella scheda a pag. 27.
2.5	Obiettivi funzionali al "miglioramento della qualità dei servizi e degli interventi" e carichi di lavoro	Per quanto concerne gli obiettivi di performance organizzativa, si rinvia alle pertinenti sezioni della relazione di monitoraggio di avvio ciclo, mentre per gli obiettivi individuali si rinvia a quanto riportato nel paragrafo 2.2 del presente documento (gli obiettivi individuali "in generale appaiono connotati da attività difficilmente riconducibili a risultati tangibili espressione di condizioni di miglioramento della qualità dei servizi e degli interventi". In questa sede si aggiunge che gli obiettivi, anche se riferiti alle attività istituzionalmente e ordinariamente svolte nell'ambito dei processi presidiati, devono restituire una chiara e tangibile percezione del ruolo di stimolo al miglioramento e devono essere sviluppati "secondo criteri strettamente connessi al soddisfacimento dell'interesse del destinatario dei servizi e degli interventi" (art. 3, comma 4, D.Lgs. 150/2009).
3 Esiti del monitoraggio		
3.1	Grado di copertura dell'assegnazione degli obiettivi	Dal questionario risulta che a tutto il personale dirigente sono stati assegnati obiettivi di performance organizzativa e ciò si evince anche dall'esame sommario delle schede di assegnazione per i dirigenti. Parimenti, dalle risposte al questionario risulta che tutto il personale sia stato destinatario di obiettivi individuali, circostanza confermata da un esame delle schede relative al personale dirigenziale.
3.2	Modalità di condivisione degli obiettivi	L'Ente ha dichiarato che i momenti di condivisione degli obiettivi si sono realizzati attraverso riunioni con il nucleo di controller ed il Commissario Straordinario per i dirigenti e avviso pubblico di consultazione pubblicato sul sito istituzionale nel mese di Dicembre 2017 con il quale sono state raccolte le opinioni del personale non dirigente. Inoltre, nel mese di Febbraio 2018, al personale non dirigente è stata inviata una bozza di scheda individuale di assegnazione obiettivi al fine di raccogliere le osservazioni dei dipendenti (anche in merito ai comportamenti professionali attesi) prima della firma della scheda stessa; vengono menzionate anche assemblee territoriali e colloqui informali per quanti non hanno partecipato alle assemblee. L'OIV apprezza il meccanismo assembleare (che prevede anche la raccolta delle firme) che permette di consentire a tutto il personale di avere una visione "sociale" degli obiettivi e dei comportamenti, soprattutto quando riguarda problematiche e contesti affini (es.: dipendenti di una medesima categoria o addetti ad un medesimo settore); auspica, nel contempo, che per quanti non abbiano partecipato all'assemblea si proceda a colloquio individuale di cui resti traccia. Si ribadisce comunque che è importante che i momenti di condivisione accennati siano "dedicati" e, dunque, siano distinti dagli incontri informali che quotidianamente avvengono tra valutatore e valutato, anche per dare loro il giusto tono e la giusta importanza (non è importante, invece, la numerosità degli incontri, risultando invece fondamentale la qualità e l'effettiva utilità).
3.3	Momenti di	L'Ente ha dichiarato che i momenti di condivisione dei monitoraggi intermedi si sono realizzati attraverso riunioni con il nucleo di controller



Regione Calabria

ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE (OIV)

Città della Regionale - 88100 Catanzaro

ARSAC - Relazione annuale di monitoraggio sull'assegnazione degli obiettivi individuali 2018

<p>condivisione dei monitoraggi intermedi al fine di riorientare l'azione dei collaboratori</p>	<p>una volta ottenuti i risultati del monitoraggio intermedio, per i dirigenti, e attraverso le schede di monitoraggio intermedio da compilare per ogni struttura ARSAC, nelle quali è riservato apposito spazio dedicato alle osservazioni in merito ad eventuali rimodulazioni delle schede individuali di assegnazione obiettivi. L'OIV apprezza le riunioni (che si auspica siano dedicate) con i controller; per quanto concerne le schede per i dipendenti, tale meccanismo dovrà essere utilizzato con prudenza, dal momento che detta indagine, assimilabile agli strumenti di <i>customer</i>, se è estremamente utile per acquisire le opinioni del cliente, interno o esterno, visto in un'ottica di rimodulazione di obiettivi di performance non può sostituire le verifiche oggettive con un'analisi scientificamente apprezzabile delle cause che hanno determinato eventuali scostamenti (in ciò le opinioni del personale possono fornire un apporto ma ciò sovente resta su un piano meramente soggettivo-percettivo).</p>
<p>3.4 Monitoraggio infra-annuale</p>	<p>Dalla risposta al quesito n. 8 risulta l'effettuazione di un monitoraggio infra-annuale finalizzato alla eventuale rimodulazione degli obiettivi. È precisato dall'Azienda che è prevista la pubblicazione degli esiti di monitoraggio entro la prima decade di Agosto ma non è chiaro, dal tenore della risposta, se essa sia stata, o meno, realmente effettuata. Si ribadisce comunque (sempre in relazione alla tempistica di assegnazione degli obiettivi) in prospettiva di regolarizzazione del ciclo della performance, che la previsione di periodi di monitoraggio infra-annuale deve avere una cadenza tale da consentire "l'adozione tempestiva di eventuali azioni correttive"⁽³⁾. Detti momenti di verifica possono consentire di individuare le linee per il miglioramento dell'azione individuale anche attraverso l'utilizzo delle opportune leve in grado di reindirizzare l'azione (specialmente laddove gli obiettivi siano legati a processi di cambiamento organizzativo).</p>
<p>3.5 Sistemi informativi e informatici</p>	<p>Dalla risposta al quesito n. 5 risulta che l'Ente non sia ancora provvisto di un proprio sistema informatico a supporto del ciclo valutativo. A prescindere dalla bontà delle motivazioni indicate, resta il fatto che si tratta di una criticità che deve essere risolta senza ritardo, pena la sostanziale difficoltà (per non dire impossibilità) di governare efficacemente la programmazione e l'attuazione del ciclo della performance, anche in considerazione della numerosità del personale interessato che rende necessario un adeguato supporto informatico. L'OIV conferma la necessità di utilizzare applicativi informatici dedicati al ciclo di gestione della <i>performance</i> e, quindi, anche al processo di assegnazione individuale degli obiettivi. Il supporto informatico è necessario per portare a regime il sistema e rendere stabili i processi relativi alle diverse fasi del ciclo (elaborazione del Piano, assegnazione obiettivi individuali, monitoraggio infra-annuale, valutazione della performance organizzativa, valutazione della <i>performance</i> individuale, relazione sulla <i>performance</i>).</p>
<p>4 Sintesi delle criticità e conclusioni</p>	
<p>4.1 Sintesi delle criticità</p>	<p>Si prende atto di quanto riportato in risposta al quesito n. 10 laddove sono stati indicati gli interventi effettuati a seguito dei rilievi di questo organismo effettuati con la precedente relazione. Si prende atto di tale miglioramento, per certi aspetti desumibile anche dal Piano e dalle schede individuali.</p> <p>Si suggeriscono ulteriori interventi di progressivo miglioramento (da svilupparsi anche in più cicli, purché sia reso evidente il <i>trend</i> di positivo cambiamento) che possono implementare positivamente il sistema della performance individuale. In particolare, si suggerisce di:</p> <ul style="list-style-type: none"> - garantire un adeguato monitoraggio infra-annuale degli obiettivi; - rafforzare la cultura della formalizzazione del colloquio individuale, sia in fase di assegnazione degli obiettivi che in fase di valutazione individuale; - portare a regime un adeguato sistema informatico di supporto.

3 (3) Cfr. Delibera CIVIT 89/2010.



Regione Calabria
 ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE (OIV)
 Città della Regionale - 88100 Catanzaro

ARSAC - Relazione annuale di monitoraggio sull'assegnazione degli obiettivi individuali 2018

	<p>Con riferimento a quanto emerso nell'ambito del presente monitoraggio di seguito vengono sintetizzate le criticità sulle quali intervenire:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. occorre correggere il refuso presente a pag. 27 del Sistema e rendere coerente lo schema con la tabella a pag. 23; 2. l'assegnazione degli obiettivi individuali deve essere utilizzata per caratterizzare la prestazione individuale anche in correlazione con gli obiettivi performance organizzativa; 3. occorre evitare possibili situazioni di incertezza sia nella costruzione degli obiettivi e nell'individuazione di indicatori e target adeguati. <p>L'OIV svilupperà le azioni di monitoraggio future anche tenendo conto delle segnalazioni e delle indicazioni fornite con la presente relazione.</p>
4.2 Conclusioni	<p>In conclusione, l'O.I.V. - tenuto conto degli esiti del questionario compilato da ARPACAL - apprezza lo sforzo dell'Ente per migliorare e rafforzare i presidi valutativi e il livello maggiore di attenzione che ha portato l'Ente ad aggiornare tempestivamente il sistema di misurazione e valutazione della performance alle modifiche intervenute con i decreti attuativi della legge n. 124/2015; rileva, peraltro, il permanere di alcune criticità, sopra diffusamente esposte, che devono essere risolte senza indugio e, in disparte ciò, auspica che si prosegua nella strada del miglioramento, progressivo ma costante, anche recependo i suggerimenti diffusamente esposti.</p>

Dott. Angelo Maria Savazzi

Presidente

SAVAZZI ANGELO MARIA
02.08.2018 11:05:23 UTC

Avv. Domenico Gaglioti

Componente

GAGLIOTI DOMENICO
02.08.2018 11:31:34 UTC

Dott. Pasqualino Sarago

Componente

SARAG?? PASQUALINO
02.08.2018 11:42:58 UTC



5 Allegato 1 - Questionario compilato dall'Ente

Di seguito vengono riportate le risposte fornite dall'ARSAC.

5.1 Monitoraggio obiettivi individuali - Scheda di rilevazione

Organismo Indipendente di Valutazione - Monitoraggio obiettivi individuali - Scheda di rilevazione - Ente ARSAC - AZIENDA REGIONALE PER LO SVILUPPO DELL'AGRICOLTURA CALABRESE			
1. A quali categorie di personale sono assegnati gli obiettivi di performance organizzativa?			
	A) Numero di unità di personale in servizio (valore assoluto)	B) Numero unità di personale cui sono stati assegnati formalmente obiettivi di performance organizzativa (valore assoluto)	Note
Dirigenti	2	2	
Personale non dirigente	239	200	La differenza fra i due valori è rappresentata dai dipendenti distaccati temporaneamente o comandati presso Dipartimenti della Giunta Regionale, i quali non sono stati presi in considerazione sia nel Piano della Performance che nelle schede individuali di assegnazione obiettivi.
2. A quali categorie di personale sono assegnati gli obiettivi individuali?			
	A) Personale a cui sono stati formalmente assegnati obiettivi individuali (valore assoluto)	B) Personale per il quale gli obiettivi individuali formalmente assegnati (se più di uno) sono stati pesati (valore assoluto)	C) Quota di personale con assegnazione preceduta da colloquio con valutatore
Dirigenti	2	<input checked="" type="checkbox"/> 100%	<input checked="" type="checkbox"/> 100%



		<input type="checkbox"/> 50%- 99%	<input type="checkbox"/> 50%- 99%
		<input type="checkbox"/> 1%- 49%	<input type="checkbox"/> 1%- 49%
		<input type="checkbox"/> 0	<input type="checkbox"/> 0
Personale non dirigente	200	<input checked="" type="checkbox"/> 100%	<input type="checkbox"/> 100%
		<input type="checkbox"/> 50%- 99%	<input checked="" type="checkbox"/> 50%- 99%*
		<input type="checkbox"/> 1%- 49%	<input type="checkbox"/> 1%- 49%
		<input type="checkbox"/> 0	<input type="checkbox"/> 0

* = si precisa che per l'anno 2018 è stata adottata una procedura che ha previsto, per il personale non dirigente, l'invio di una bozza di scheda individuale di assegnazione obiettivi attraverso email istituzionale, in modo che ogni dipendente possa avere contezza del contenuto della scheda e possa proporre eventuali variazioni al valutatore; la procedura si è conclusa con tre assemblee del personale territoriali in cui, oltre a presentare il contenuto del Piano Performance 2018-2020, si sono illustrate le novità riguardo i contenuti delle schede individuali; alla fine della presentazione (durata circa 30 minuti) si è proceduto ad effettuare i singoli colloqui tra il personale non dirigente presente ed i rispettivi valutatori (Dirigenti di Settore) ed alla firma delle schede individuali. Si posseggono i registri di presenza delle tre assemblee. La percentuale di presenza del personale non dirigente a tali assemblee si è attestata al 64%. Con il resto del personale non dirigente sono stati effettuati colloqui informali.

3. Per quali categorie di personale sono stati individuati specifici elementi valutativi nell'ambito del fattore valutativo "Competenze e comportamenti professionali e organizzativi"?

	A) Numero di unità di personale relativamente al quale sono stati individuati elementi valutativi specifici (valore assoluto)	B) Numero di unità di personale relativamente al quale gli elementi valutativi sono stati pesati (valore assoluto)
Dirigenti	2	2
Personale non dirigente	200	200

4. Il processo di assegnazione degli obiettivi di performance (organizzativa e individuale) e comportamentali è avvenuta tempestivamente e comunque entro il mese di febbraio ?

SI	NO	(se "NO" indicare le motivazioni)
----	----	-----------------------------------



Regione Calabria
ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE (OIV)
 Cittadella Regionale - 88100 Catanzaro

Dirigenti	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Personale non dirigente titolare di posizione organizzativa	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	Non ci sono al momento in ARSAC titolari di Posizioni organizzative né di Alte Professionalità
Personale non dirigente categoria D	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Personale non dirigente categoria C-B-A	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
5. Per la compilazione delle schede di assegnazione degli obiettivi individuali è stato utilizzato il sistema informatico PERSEO?			
	SI	NO	(se "NO" indicare le motivazioni)
Dirigenti di Settore	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<i>Non si possiede ancora il sistema informatico "PERSEO". nonostante il suo riuso attraverso la Giunta Regionale sia gratuito, è necessario adattare il sistema all'organigramma ARSAC e tale riadattamento ha un costo. Si stanno esplorando opportunità per adattare tale programma con il minor costo possibile considerando le limitate risorse dell'Azienda. Si è in attesa, peraltro, che la Giunta Regionale proceda ad esaminare (ed eventualmente approvare) l'atto aziendale definitivo adottato da questa amministrazione con Delibera n. 84/CS del 29.05.2018, visto che l'organigramma contenuto in tale documento è sostanzialmente diverso da quello attuale.</i>
Personale non dirigente	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
6. Indicare i momenti di condivisione degli obiettivi di performance, organizzativa e individuale, e dei comportamenti professionali attesi, diversi dai colloqui			
Dirigenti	<i>Momenti di condivisione degli obiettivi di performance e dei comportamenti professionali attesi sono stati rappresentati da: riunioni con il nucleo di controller ed il Commissario Straordinario</i>		
Personale non dirigente	<i>Momenti di condivisione degli obiettivi di performance con il personale non dirigente si sono concretizzati con un avviso pubblico di consultazione pubblicato sul sito istituzionale nel mese di Dicembre 2017 con il quale sono state raccolte le opinioni del personale non dirigente. Inoltre, nel mese di Febbraio 2018, al personale non dirigente è stata inviata una bozza di scheda individuale di assegnazione obiettivi al fine di raccogliere le osservazioni dei dipendenti (anche in merito ai comportamenti professionali attesi) prima della firma della scheda stessa</i>		
7. Indicare i momenti di condivisione dei monitoraggi intermedi previsti al fine di riorientare l'azione dei collaboratori			



Dirigenti	<i>Ritornili con il nucleo di controller una volta ottenuti i risultati del monitoraggio intermedio</i>			
Personale non dirigente	<i>Attraverso le schede di monitoraggio intermedio da compilare per ogni struttura ARSAC: in tali schede esiste un apposito spazio dedicato alle osservazioni in merito ad eventuali rimodulazioni delle schede individuali di assegnazione obiettivi</i>			
8. Gli Obiettivi individuali e il monitoraggio sono in linea con le norme di principio del d.lgs. 150/2009?				
	Gli obiettivi assegnati sono misurati attraverso indicatori	Per gli indicatori indicato il target e la fonte di acquisizione dei dati di monitoraggio	E' prevista l'effettuazione di un monitoraggio infra-annuale con conseguente rimodulazione degli obiettivi	Sono previsti obiettivi assegnati a gruppi di lavoro (obiettivi comuni)
Dirigenti	<input checked="" type="checkbox"/> 100% <input type="checkbox"/> 50%- 99% <input type="checkbox"/> 1%- 49% <input type="checkbox"/> 0	<input checked="" type="checkbox"/> 100% <input type="checkbox"/> 50%- 99% <input type="checkbox"/> 1%- 49% <input type="checkbox"/> 0	<input checked="" type="checkbox"/> 100%** <input type="checkbox"/> 50%- 99% <input type="checkbox"/> 1%- 49% <input type="checkbox"/> 0	<input type="checkbox"/> 100% <input checked="" type="checkbox"/> 50%- 99% <input type="checkbox"/> 1%- 49% <input type="checkbox"/> 0
Personale non dirigente	<input checked="" type="checkbox"/> 100% <input type="checkbox"/> 50%- 99% <input type="checkbox"/> 1%- 49% <input type="checkbox"/> 0	<input checked="" type="checkbox"/> 100% <input type="checkbox"/> 50%- 99% <input type="checkbox"/> 1%- 49% <input type="checkbox"/> 0	<input checked="" type="checkbox"/> 100%** <input type="checkbox"/> 50%- 99% <input type="checkbox"/> 1%- 49% <input type="checkbox"/> 0	<input type="checkbox"/> 100% <input checked="" type="checkbox"/> 50%- 99% <input type="checkbox"/> 1%- 49% <input type="checkbox"/> 0
** = Si precisa che il monitoraggio intermedio, per come specificato nelle "Linee guida per la programmazione, misurazione e valutazione della performance ARSAC" (aggiornamento Dicembre 2017 - paragrafo 3.3) e previsto che si realizzi dopo il 30 Giugno e la relativa relazione di monitoraggio intermedio (e di conseguenza eventuali rimodulazioni del Piano Performance e delle schede individuali di assegnazione obiettivi) e prevista pubblicarla entro la prima decade di Agosto				
9. Gli obiettivi assegnati sono funzionali al "miglioramento della qualità dei servizi e degli interventi" come previsto dall'art.5 del d.lgs. 150/2009 e sono misurati attraverso indicatori e target, tenendo conto delle condizioni di contesto?				
	SI	NO	Motivazioni	
Dirigenti	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Gli obiettivi individuali assegnati soddisfano quanto previsto	



			dall'art. 5 del D. Lgs. 150/2009 e sono misurati attraverso indicatori e target
Personale non dirigente	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Gli obiettivi individuali assegnati soddisfano quanto previsto dall'art. 5 del D. Lgs. 150/2009 e sono misurati attraverso indicatori e target
10: Per i soli enti rispetto ai quali l'OIV ha redatto, nell'anno 2017, la "Relazione finale di monitoraggio degli obiettivi individuali 2017" quali iniziative sono state adottate per affrontare le criticità segnalate dall'OIV con la Relazione finale di monitoraggio degli obiettivi individuali 2017 disponibili nella sezione "Amministrazione trasparente" -> OIV -> Relazioni -> 2017 (indicare "non applicabile" specificandone le ragioni, se non vi è stata una relazione ovvero se non vi sono stati rilievi).			
	Rilievo		Note dell'Ente
	Definizione delle modalità di incidenza dei comportamenti che, in base alla normativa nazionale e regionale, sono da considerare rilevanti ai fini della valutazione individuale		con l'aggiornamento del sistema di misurazione e valutazione ARSAC ("Linee guida per la programmazione, misurazione e valutazione della performance ARSAC" aggiornate a Dicembre 2017), è stato introdotto un ulteriore elemento di dettaglio del fattore valutativo "Capacità e comportamenti professionali ed organizzativi" da inserire in modo permanente (cioè per ogni ciclo annuale) nelle schede individuali di assegnazione degli obiettivi e di conseguenza nelle schede di valutazione individuale. In tale elemento chiamato "comportamenti rilevanti ai fini di specifiche disposizioni di legge" 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.
	Certezza del monitoraggio infrannuale degli obiettivi		il monitoraggio intermedio, per come specificato nelle "Linee guida per la programmazione, misurazione e valutazione della performance ARSAC" (aggiornamento Dicembre 2017 - paragrafo 3.3) è previsto che si realizzi dopo il 30 Giugno e la relativa relazione di monitoraggio intermedio (e di conseguenza eventuali rimodulazioni del Piano Performance e delle schede individuali di assegnazione obiettivi) è prevista pubblicarla entro la prima decade di Agosto



Regione Calabria
ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE (OIV)
Cittadella Regionale - 88100 Catanzaro

<p>Formalizzazione del colloquio individuale e coinvolgimento di tutto il personale in momenti di condivisione del processo</p>	<p>Per il 2018, sono stati formalizzati il 64% dei colloqui individuali per il personale non dirigente, con la realizzazione di tre assemblee territoriali del personale non dirigente in cui, peraltro si sono illustrate le principali caratteristiche del Piano Performance 2018-2020 e le principali novità in merito alle schede individuali di assegnazione degli obiettivi; la formalizzazione è rappresentata dai registri di presenze di tali eventi.</p>
<p>Messa a punto di un adeguato sistema informatico di supporto.</p>	<p>Come riportato nelle motivazioni della domanda 5, non si è ancora proceduto alla dotazione di un sistema informatico (come ad esempio il "PERSEO") in quanto, nonostante il suo riuso attraverso la Giunta Regionale sia gratuito, è necessario adattare il sistema all'organigramma ARSAC e tale riadattamento ha un costo. Si stanno esplorando opportunità per adattare tale programma con il minor costo possibile considerando le limitate risorse dell'Azienda. Si è in attesa, peraltro, che la Giunta Regionale proceda ad esaminare (ed eventualmente approvare) l'atto aziendale definitivo adottato da questa amministrazione con Delibera n. 84/CS del 29.05.2018, visto che l'organigramma contenuto in tale documento è sostanzialmente diverso da quello attuale.</p>