

RELAZIONE ILLUSTRATIVA ARSAC

I.1 - Modulo 1 - Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto del contratto

Scheda 1.1

Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

Data di sottoscrizione	18.04.2024 e 30.12.2024
Periodo temporale di vigenza	Dal 2024 al 2026 o fino alla stipula del nuovo Contratto Decentrato Integrativo
Composizione della delegazione trattante	<i>Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti):</i> Dr.ssa Fulvia Michela Caligiuri (Commissario Straordinario ARSAC nominato con Decreto del Presidente della Giunta Regionale n. 81 del 12.10.2023) – Presidente Dr. Antonio Leuzzi (Dirigente del Settore Amministrativo nominato con Provvedimento del Direttore Generale n. 5 del 22.12.2021) – componente Dr.ssa Garramone Anna (Responsabile Ufficio Gestione e Disciplina del Personale) - segretario <i>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle):</i> F.P. CGIL, CISL F.P., UIL F.P.L., CSA-CISAL, delegazione trattante R.S.U. ARSAC <i>Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle):</i> F.P. CGIL, CISL F.P., UIL F.P.L., CSA-CISAL, delegazione trattante R.S.U. ARSAC
Soggetti destinatari	Personale ARSAC funzione pubblica non dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	a) Campo di applicazione e interpretazioni autentiche b) Relazioni sindacali: obiettivi e strumenti, tempi e procedure della contrattazione integrativa c) Introduzione dell'Organismo paritetico per l'innovazione d) Aree del nuovo ordinamento professionale e norme di prima applicazione e) Progressioni economiche all'interno delle aree e fra le aree f) Incarichi di elevata Qualificazione g) Rapporto di lavoro: orario di lavoro e pausa h) Lavoro a distanza: Lavoro agile e lavoro da remoto i) Risorse finanziarie e percentuali di destinazione delle somme per gli istituti contrattuali rispetto alla disponibilità j) Criteri per l'erogazione della performance organizzativa ed individuale – maggiorazione del premio individuale k) Fattispecie di specifiche responsabilità e criteri per l'erogazione della relativa indennità l) Fattispecie di attività che comportano l'erogazione dell'indennità di condizioni di lavoro e criteri per l'erogazione m) Servizi minimi essenziali in caso di sciopero n) Criteri di ripartizione degli Istituti Contrattuali 2024 (addendum al C.D.I. - accordo economico per anno 2024)

Rispetto dell' iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno.	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno Certificazione del revisore con verbale n. 11 del 30.12.2024
	Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli Nessun rilievo
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	È stato adottato il Piano della performance previsto dall'Articolo 10 del d.lgs. 150/2009 Piano Integrato di Attività e Organizzazione ARSAC 2024-2026 adottato con deliberazione n. 16/CS del 31.01.2024
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'Articolo 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009 Piano Integrato di Attività e Organizzazione ARSAC 2024-2026 (sottosezione Anticorruzione e Trasparenza) adottato con deliberazione n. 16/CS del 31.01.2024
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'Articolo 11 del d.lgs. 150/2009 L'attestazione degli obblighi di trasparenza da parte dell'Organismo Indipendente di Valutazione della Giunta Regione Calabria (competente per ARSAC e gli altri Enti Strumentali della Regione Calabria) non è ancora stata prodotta
		La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009? No: secondo la tempistica del Sistema di misurazione e valutazione della performance ARSAC, la Relazione sulla performance ARSAC 2024 deve ancora essere elaborata e sottoposta a validazione da parte dell'O.I.V. della Giunta Regionale entro la scadenza prevista dall'articolo 10 comma 1 lettera b) del D. Lgs. 150/2009 e ss.mm.ii.
Eventuali osservazioni		

1.2 - Modulo 2 Illustrazione dell'articolato del contratto (Attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale – modalità di utilizzo delle risorse accessorie - risultati attesi - altre informazioni utili)

a) illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo

Il Contratto Decentrato Integrativo ARSAC, parte normativa 2024-2026, ricalca i contenuti del CCNL comparto funzioni Locali siglato il 16.11.2022 per le materie che possono essere definite dalla contrattazione decentrata nel quadro delle indicazioni contenute nel CCNL vigente stesso e nel rispetto delle disposizioni legislative relazionate.

Nel contratto si introducono delle percentuali di ripartizione delle somme disponibili nel Fondo Risorse Decentrate annuale 2024 per gli istituti contrattuali attualmente utilizzati in ARSAC. È presente, inoltre, un addendum al Contratto dove è contenuto l'accordo economico di ripartizione degli Istituti contrattuali per il 2024.

Segue una descrizione sintetica del contenuto degli articoli del C.D.I.

Articolo 1 – Campo di applicazione: descrive il periodo della vigenza del contratto, i destinatari e viene stabilita la possibilità di incontri annuali su aspetti economici e/o normativi nel rispetto dei vincoli previsti dalla legge, dal CCNL del Comparto Funzioni Locali vigenti e dagli strumenti di programmazione economico finanziaria dell'Azienda.

Articolo 2 - Interpretazioni autentiche: viene richiamato l'articolo 3 comma 5 del CCNL vigente indicando i relativi procedimenti per l'attuazione.

Articolo 3 – Relazioni sindacali: viene riportato testualmente l'articolo 3 (Obiettivi e strumenti) del CCNL vigente con le descrizioni delle forme di relazioni sindacali richiamando gli articoli 4, 5, 6, 7 riguardo le materie oggetto di informazione, confronto e contrattazione decentrata; si aggiunge inoltre alcuni elementi di procedurali per la contrattazione decentrata richiamando, per quanto non esplicitato, l'articolo 8 (tempi e procedure) del CCNL vigente.

Articolo 4 – Organismo Paritetico per l'innovazione: le parti concordano di istituire tale Organismo ai sensi dell'articolo 6 del CCNL 2019-2021.

Articolo 5 – Classificazione: in funzione di quanto contemplato nel CCNL 2019-2021, articolo 12, vengono elencate le nuove aree di classificazione del personale, specificando che il personale appartenente all'area "Funzionari ed Elevata Qualificazione" possono essere conferiti incarichi di E.Q.; le aree elencate sono conformi alle declaratorie contenute nell'Allegato A del CCNL 2019-2021; al personale inquadrato nelle suddette aree viene attribuito il trattamento economico tabellare previsto nella Tabella D di cui all'articolo 76 del CCNL Comparto Funzioni Locali 2019-2021.

Articolo 6 – Norme di prima applicazione: si argomenta che gli incarichi di posizione organizzativa presenti alla data di entrata in vigore del nuovo sistema di classificazione introdotto con il CCNL vigente sono ricondotti automaticamente agli incarichi di E.Q. e proseguono fino a naturale scadenza; ai sensi dell'articolo 52, comma 1 bis del D.Lgs. 165/2001, entro il 31 dicembre 2025 la progressione fra le aree può essere realizzata con procedure valutative a cui sono ammessi i dipendenti in servizio in possesso dei requisiti indicati nella Tabella C allegata al CCNL 2019-2021; l'amministrazione regolamenterà, previo confronto con le OO.SS., i criteri da adottare per le progressioni tra le aree in deroga previste dall'articolo 13 (commi 6, 7 e 8) del CCNL vigente; tali progressioni possono essere finanziate anche con l'utilizzo di una percentuale non superiore allo 0,55% del monte salari 2018, ai sensi dell'articolo 1 comma 612 della Legge di Bilancio 2022 (Legge n. 234 del 30.12.2021).

Articolo 7 – Progressioni economiche all'interno delle aree: vengono definite le caratteristiche dei partecipanti alla procedura selettiva nella lettera a) del comma 2 dell'articolo 14 del CCNL vigente, le percentuali di peso dei 3 criteri contemplati nella lettera d) del comma 2 del medesimo articolo e la percentuale di peso aggiuntivo per i dipendenti che non ha effettuato progressioni economiche da almeno 6 anni per come indicato nella lettera f) dei medesimi comma e articolo; vengono inoltre stabiliti 3 criteri da utilizzare per la selezione in caso di parità di punteggi per come previsto dalla lettera g) del medesimo comma dell'articolo 14 del CCNL vigente.

Articolo 8 - Progressioni tra le Aree: vengono richiamati gli articoli 13 e 15 del CCNL vigente all'interno dei quali sono descritte le due procedure che è possibile utilizzare per realizzare progressioni fra le aree del nuovo ordinamento professionale.

Articolo 9 - Incarichi di Elevata Qualificazione: si riporta testualmente l'articolo 16 (incarichi di elevata qualificazione) del CCNL vigente richiamando gli altri articoli inerenti ai suddetti incarichi per quanto non è espressamente indicato nel presente articolo.

Articolo 10 - Orario di lavoro e pausa: viene riportato testualmente l'articolo 29 (Orario di lavoro) e 34 (Pausa) del CCNL vigente aggiungendo l'indicazione del numero di ore minimo da effettuare (escluso eventuali permessi consentiti) per avere diritto al buono pasto e richiamando gli articoli del titolo IV del CCNL vigente per quanto non espressamente previsto nel presente articolo.

Articolo 11 - Lavoro agile e lavoro da remoto: vengono riportati alcuni elementi dell'articolo 64 (Accesso al lavoro agile) specificando il documento aziendale che riporta le procedure ed i criteri previsti per il lavoro agile; riguardo il lavoro da remoto si richiama l'intero articolo 68 (Lavoro da remoto) del CCNL vigente.

Articolo 12 - Risorse finanziarie: vengono indicate le tipologie di risorse (stabili e variabili) ai sensi dell'articolo 79 (Costituzione del Fondo) del CCNL vigente; vengono indicate le risorse soggette al limite di cui all'art. 23 comma 2 del D. Lgs. 74/2017 e quelle escluse secondo quanto indicato nel medesimo articolo 79; vengono indicate le decurtazioni da effettuare al Fondo Risorse Decentrate (differenziali stipendiali già in essere e indennità di comparto) e sono stabilite delle percentuali di massima per l'anno 2024 delle risorse disponibili destinate alla performance organizzativa ed individuale, all'indennità per specifiche responsabilità, all'indennità di condizioni di lavoro e al welfare integrativo; sono inoltre indicate altre due tipologie di incentivi (compensi per avvocatura interna ai sensi dell'art. 9 della legge n. 114/2014, cd. Progetti obiettivo previsti dall'articolo 79 comma 2 lettera c) del CCNL del 16.11.2022) variabili in funzione delle disponibilità economiche dell'ente, e viene prevista (nel comma 6) la possibilità di introdurre altri istituti contrattuali in funzione della disponibilità dei Fondi che saranno concordati con appositi incontri annuali tra le parti.

Articolo 13 - Criteri per l'erogazione della performance organizzativa e individuale: vengono riportati le correlazioni tra i punteggi di valutazione individuale e le fasce di premialità, secondo quanto contemplato nel vigente sistema di misurazione e valutazione ARSAC. Viene indicato la proporzionalità fra la retribuzione di performance organizzativa e individuale e le differenze stipendiali del personale non dirigente; viene infine stabilito il criterio di proporzionalità che verrà utilizzato in caso di presenza del dipendente per periodi parziali.

Articolo 14 - Differenziazione del premio individuale relativo alla performance: Viene stabilita la percentuale di valore medio pro capite della performance individuale (30%) per le valutazioni che risultano maggiori nell'anno di riferimento e la percentuale di personale a cui verrà corrisposta; vengono stabiliti infine i criteri di priorità in caso di parità di punteggi.

Articolo 15 - Criteri e fattispecie per l'erogazione dell'indennità di specifiche responsabilità: vengono stabilite le fattispecie di attività aziendali che comportano specifiche responsabilità; vengono stabiliti, inoltre, i tetti di corresponsione dell'indennità per ogni area dell'ordinamento professionale, la proporzionalità rispetto ai periodi parziali di anno ed i requisiti formali di riconoscimento dell'indennità.

Articolo 16 – Criteri e fattispecie per l'Indennità condizioni di lavoro: sono stabilite le fattispecie di attività aziendali che comportano l'erogazione dell'indennità e i procedimenti per la determinazione delle giornate effettive; viene stabilito inoltre l'indennità minima e massima giornaliera che verrà determinata in funzione della disponibilità del Fondo accordata per tale indennità.

Articolo 17 - Servizi minimi essenziali: in caso di proclamazione di giornate di sciopero da parte delle Organizzazioni Sindacali può essere stabilito dall'amministrazione un elenco di dipendenti esonerati dallo sciopero stesso che viene comunicato alle OO.SS., alla R.S.U. ed agli stessi dipendenti presenti in elenco entro cinque giorni precedenti alla data fissata per lo sciopero; i dipendenti interessati possono dichiarare la loro volontà di aderire allo sciopero entro il giorno successivo. L'amministrazione inoltre si riserva la possibilità di annullare lo sciopero in caso di calamità naturali e eventi di particolare gravità.

Articolo 18 - Norma finale: viene dichiarato che il presente contratto sostituisce il precedente; per quanto non indicato nel presente si rimanda al CCNL del 16.11.2022 ed alla normativa in materia.

Segue una descrizione sintetica del contenuto degli articoli dell'addendum al C.D.I. con l'accordo economico per il 2024.

Articolo 1 – Fondo risorse decentrate: utilizzo – Viene riportata la disponibilità complessiva del Fondo R.D. 2024 per come certificata dall'Organo di Revisione contabile ARSAC (verbale n. 58 del 15.04.2024) e vengono stabilite in una tabella le cifre di utilizzo delle somme disponibili per gli Istituti contrattuali previsti dal C.D.I. e dal CCNL vigente (cfr. tabella al punto b).

Articolo 2 – Criteri e modalità di erogazione della Performance organizzativa ed individuale per il personale non dirigente e non titolare di incarichi di Elevata Qualificazione – Si specifica che l'erogazione della premialità collegata alla performance avverrà solamente dopo la validazione positiva della relazione di valutazione della performance ARSAC 2024 da parte dell'O.I.V. della Giunta Regionale. Si specificano le percentuali di utilizzo delle risorse accordate per la performance tra la performance organizzativa e la performance individuale. Le erogazioni terranno conto delle fasce di premialità (indicate nello SMiVaP ARSAC) raggiunte da ogni singolo dipendente avente diritto; vengono stabiliti, inoltre, i parametri che si utilizzeranno per ogni singola area di appartenenza dei dipendenti presenti in ARSAC.

Articolo 3 – Differenziazione del premio individuale relativo alla performance – La differenziazione del premio individuale avverrà secondo quanto indicato nell'articolo 14 del C.D.I. utilizzando quota parte delle risorse destinate alla performance; eventuali scarti saranno divisi in maniera proporzionale.

Articolo 4 – Criteri e modalità di erogazione dell'Indennità per specifiche responsabilità – Vengono richiamate le fattispecie di specifiche responsabilità presenti nell'articolo 15 del C.D.I. ed il limite degli importi massimi per ogni area; viene accordato che, nel caso tali importi orientativi siano superiori alla disponibilità accordata nell'articolo 1, questi saranno riportati proporzionalmente a tale cifra e che eventuali somme in eccesso saranno riversate nell'Istituto del Welfare Integrativo. Sono indicate, infine, le modalità di erogazione dell'indennità (quote per quadrimestre con eventuale conguaglio nel quadrimestre finale).

Articolo 5 – Criteri e modalità di erogazione dell'Indennità di condizioni di lavoro – Vengono specificate le due tipologie di attività che comportano l'erogazione dell'indennità (per il 2024 non è prevista l'attività di maneggio valori) e sono richiamate le fattispecie ARSAC (presenti nell'articolo 16 del C.D.I.) che comporteranno l'attivazione dell'indennità di condizioni di lavoro (previste per dipendenti delle aree istruttori e funzionari ed elevata qualificazione) fermo restando quanto indicato nel comma 5 del medesimo articolo del C.D.I.. Si specifica l'importo massimo previsto nel CCNL vigente, accordando che, in caso le risorse destinate non dovessero essere sufficienti, si provvederà alla riduzione dell'indennità giornaliera in modo proporzionale ai giorni di effettivo svolgimento delle attività previste; allo stesso modo, nel caso in cui le risorse dovessero

consentire un aumento dell'indennità giornaliera, tale aumento sarà applicato fino al raggiungimento della somma destinata a tale indennità per il 2024. Eventuali resti aggiuntivi saranno riversati nell'istituto del Welfare Integrativo

Articolo 6 – Modalità di erogazione del Welfare integrativo – Si accorda di demandare all'Organismo paritetico per l'Innovazione (previsto dall'articolo 4 del C.D.I.) la formulazione di una proposta contenente la tipologia di destinazione, i criteri di partecipazione e di selezione del personale destinatario che deve pervenire all'amministrazione entro il 30 settembre 2024.

Articolo 7 – Progressioni tra le aree - Si concorda che per il 2024 verranno espletate le procedure per le progressioni fra le aree ai sensi dell'articolo 13 commi 6, 7, 8 previo confronto con le OO.SS. e l'R.S.U. sull'ipotesi di regolamento.

Articolo 8 – Disposizioni finali - Si accorda fra le parti che, in conformità con quanto stabilito dall'articolo 80 del CCNL 2019-2021, eventuali risorse stabili non impiegate per istituti contrattuali, potranno essere recuperate nel Fondo dell'anno successivo.

b) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse del Fondo

Nella tabella seguente l'utilizzo delle risorse del Fondo 2024:

<i>Utilizzi del Fondo Risorse Decentrate</i>	<i>Risorse (€)</i>
Progressioni economiche orizzontali storiche	1.786.960,25
Indennità di comparto	117.917,28
Performance organizzativa	170.677,40
Performance individuale	366.803,00
Specifiche responsabilità	318.844,30
Indennità di condizioni di lavoro	36.439,35
Welfare integrativo	18.219,67
Compensi per avvocatura interna	176.556,09
Progetto obiettivo "Aggiornamento informatizzazione del patrimonio e ricognizione occupatori abusivi"	206.529,50
Residuo di parte stabile non utilizzato	13.705,12
Totale Fondo R.D. 2024	3.212.651,97

c) gli effetti abrogativi impliciti

Non ci sono effetti abrogativi impliciti; il presente CCDI abroga esplicitamente le norme del CCDI 2019-2021, come espressamente indicato nell'articolo 15.

d) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa

Le previsioni sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità contenute nel D.Lgs 150/2009 e ss.mm.ii., con la Legge Regionale n. 3/2012 e ss.mm.ii. e con il Regolamento Regionale n. 1/2014 e ss.mm.ii.: la corresponsione degli incentivi al personale avviene secondo quanto stabilito nel Sistema di Valutazione e Misurazione della Performance ARSAC (approvato con deliberazione n. 12/CS del 30.01.2019 – parere favorevole dell'OIV della Giunta Regionale con verbale n. 3/2019 del 25.01.2019). In particolare i premi

correlati alla performance organizzativa e individuale sono collegati al punteggio risultante dalla valutazione fattori valutativi contenuti nella scheda di assegnazione obiettivi che sono i seguenti per il personale non dirigente:

- F.V. 1a – performance organizzativa: viene assegnato di norma un obiettivo operativo, presente nel documento di programmazione della performance, con indicatore e target coerenti con le funzioni del dipendente;
- F.V. 1b – performance individuale: vengono assegnati al dipendente uno o due obiettivi individuali relazionati con le funzioni da questi svolte;
- F.V. 3 – Competenze e comportamenti professionali e organizzativi: vengono presi in considerazione tre fattispecie di competenze e comportamenti scelti annualmente fra quelli presenti in apposito elenco per dipendenti non dirigenti nel sistema di misurazione e valutazione ARSAC; un quarto elemento, “comportamenti rilevanti ai fini di specifiche disposizioni di legge” è sempre presente nelle schede dei dipendenti funzione pubblica ARSAC;
- F.V. 4 – Performance di Ente: anche se non presente nella scheda di assegnazione obiettivi, è un fattore valutativo che viene misurato a consuntivo con specifica procedura prevista nel Sistema di misurazione e valutazione della performance ARSAC.

Ognuno di questi fattori valutativi ha un peso che varia a seconda delle aree di ordinamento professionale; con i fattori valutativi 1a e 4 viene misurata e valutata la performance organizzativa, mentre con i fattori valutativi 1b e 3 viene misurata e valutata la performance individuale.

Ai sensi dell'articolo 81 del CCNL vigente (richiamato nell'articolo 11 del CCDI 2023-2025) è prevista la differenziazione dei premi collegati alla performance individuale attribuendo un 30% del valore medio pro capite per il 10% dipendenti che hanno conseguito i migliori punteggi.

e) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche finanziate con il Fondo

La coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche orizzontali è garantito dallo specifico articolo su tale materia (articolo 4 – Progressioni all'interno delle aree) che richiama l'articolo 14 del CCNL del 16.11.2022 inserendo alcuni elementi demandati dal CCNL alla contrattazione integrativa. In ogni caso, si precisa che, per il 2024, non è prevista l'attivazione di nuove progressioni economiche all'interno delle aree.

f) illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo

Dalla sottoscrizione del contratto, essendo previsto lo stanziamento di somme dedicate al raggiungimento di specifici obiettivi operativi presenti nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione ARSAC 2024-2026 (approvata con deliberazione n. 16/CS del 31.01.2024), i risultati attesi possono essere esplicitati con la tabella della seguente pagina, ricavata dall'allegato 2 del documento citato.

Obiettivi operativi / indicatori	Peso	Valore iniziale	Target
1.1 Incrementare l'efficienza e l'efficacia nella gestione dei procedimenti amministrativi, della performance e del personale dell'Azienda			
Contenimento dei tempi di istruttoria/giacenza nelle strutture preposte delle fatture da liquidare	25	Media di 8,3 gg. (media ultimo quinquennio disponibile)	Media <= 8,2 gg.
Scostamento medio in giorni dei tempi di consegna di 4 gruppi di documenti relativi alla performance (sottosezione performance del PIAO 2024-2026, schede individuali di assegnazione obiettivi 2024, Relazione di Valutazione performance ARSAC 2023, relazione di monitoraggio intermedio 2024) rispetto alle scadenze prefissate nello SMiVaP ARSAC e nella legislazione nazionale	15	Scostamento medio = 0	Scostamento medio = 0 (entro 4 gg di ritardo = 95% del peso - tra 5 e 7 gg. di ritardo = 90% - oltre 7 gg di ritardo = 0% del peso)
Monitoraggio a campione di controllo regolarità amministrativa ex post su determinazioni di affidamento con relativo impegno di spesa dell'anno corrente	15	Controllo sul 8,95% (media risultati dell'ultimo quadriennio disponibile) delle determinazioni di affidamento con relativo impegno di spesa	Controllo su almeno il 9% delle determinazioni di affidamento con relativo impegno di spesa
Percentuale di personale controllato sul rispetto del Codice di Comportamento ARSAC e su altre disposizioni legislative vigenti	15	55,39%	>= 57%
Percentuale di tabulati mensili dei dipendenti ARSAC f. p. raccolti al 31 Dicembre del corrente anno	15	n.d. (nuova misurazione)	>= 89%
Tempi medi di trasmissione della documentazione attestante gli infortuni attraverso le piattaforme degli enti previdenziali nel periodo	15	Media di 2 giorni	Media <= 1,8 gg. (entro 1 gg di ritardo = 90% del peso - oltre 1 gg di ritardo = 0% del peso)
1.2 Migliorare l'efficienza amministrativa nella manutenzione dei beni ARSAC, nella gestione dell'alienazione degli immobili ex ARSSA e nelle controversie legali			
Contenimento dei tempi medi di avvio lavori/interventi di manutenzione beni immobili dell'Azienda rispetto ai provvedimenti autorizzativi	35	Media di 4,3 gg. (media ultimo quinquennio disponibile)	Media <= 4,2 gg.
Percentuale di istanze di acquisto di terreni agricoli e immobili extra agricoli portate a buon fine da strutture della Gestione Stralcio nel periodo	35	Media ponderata di 51,81%	Media >= 54%
Numero di incarichi interni ed esterni relativi a controversie avviati nel periodo / numero di controversie da affidare con incarichi interni o esterni nell'anno corrente	30	n.d. (nuova misurazione)	>= 90%
2.1 Assicurare efficienza ed efficacia nell'offerta di consulenza e di servizi di supporto reali agli utenti anche attraverso azioni di salvaguardia della biodiversità regionale			
Gradimento dell'utenza sui servizi offerti attraverso schede di customer satisfaction	15	n.d. (misurazione con nuove schede)	Media >= 3,5
Numero visitatori/accessi al sito informativo www.arsacweb.it	10	25.351 (media ultimo quinquennio disponibile)	>= 27.000
Numero di utenti assistiti/coinvolti nel periodo anche in modalità a distanza	15	3.704 (ultimo dato disponibile)	>= 3.800
Percentuale di razze e varietà locali minacciate di estinzione inserite nel Registro Regionale della Biodiversità nel periodo fra quelle censite nel territorio regionale	15	percentuale raggiunta nel 2023	almeno il 6% in più rispetto al valore iniziale
Contenimento tempistica media di consegna risultati analisi acque e suolo agli utenti	10	6,25 giorni (ultimo dato disponibile)	Media <= 6,1 gg. (con 2 gg in media di ritardo = 95% del peso - tra 3 e 5 gg. in media di ritardo = 90% - oltre 5 gg in media di ritardo = 0% del peso)
Numero di idee progettuali di sviluppo rurale che soddisfano i fabbisogni dell'utenza redatte nel periodo	10	5 (dato 2022 ultimo validato)	>= 6

<i>Obiettivi operativi / indicatori</i>	<i>Peso</i>	<i>Valore iniziale</i>	<i>Target</i>
Numero di elaborazioni agrofenologiche settimanali sulle 3 principali colture (Agrumi, Olivo e Vite) redatte e pubblicate sul sito web informativo ARSAC	15	n.d. (nuova misurazione)	>= 366
Completamento della Carta Ittica Regionale: numero di alvei fluviali con base dati associate implementati nell'anno corrente / numero totale di alvei fluviali rilevanti per la Carta Ittica	10	risultato rilevato nel 2023	almeno un 20% in più rispetto al 2023
2.2 Imprimere efficacia nella diffusione dei risultati delle iniziative di sperimentazione e di politiche di filiera condotte nel territorio regionale			
Numero di pubblicazioni di risultati significativi di attività R & S (<i>Ricerca e Sperimentazione</i>) / totale attività R & S portate avanti nell'anno	60	0,56 (media 2017-2022)	>= 0,6
Numero di agricoltori/utenti coinvolti nella divulgazione di risultati di prove dimostrative ed in eventi formativo-didattici	20	384,7 (media ultimo triennio disponibile)	>= 400
Elaborazione di report semestrali da consegnare al vertice ARSAC sulla realizzazione delle attività programmate delle iniziative inerenti le politiche di filiera nel territorio	20	2	2 report entro 10 giorni dalla fine dei semestri (con 2 gg in media di ritardo = 90% del peso - tra 3 e 5 gg. in media di ritardo = 80% - oltre 5 gg in media di ritardo = 0% del peso)
3.1 Aumentare l'efficienza nell'esecuzione dei procedimenti affidati a personale ARSAC dalle differenti strutture della Regione Calabria			
Percentuale di prime validazioni positive sui controlli C.A.I. realizzati da personale ARSAC nel periodo	45	n.d. (nuova misurazione)	>= 86%
Numero di procedimenti evasi nel rispetto dei termini indicati / Numero di procedimenti affidati dalle strutture competenti in materia nel periodo	55	Media di 81,43% (media ultimo quadriennio disponibile)	Media >= 93%
3.2 Aumentare gli standard quali-quantitativi nella formazione sui presidi e nei monitoraggi fitosanitari			
Numero di monitoraggi (esami visivi, campionamenti e analisi) su tre organismi nocivi da quarantena (<i>Xylella Fastidiosa</i> , <i>Phyllosticta Citricarpa</i> , <i>Candidatus Liberibacter spp.</i>) realizzati nel periodo / Numero di monitoraggi sui tre organismi nocivi da quarantena programmati dal Servizio Fitosanitario Regionale nel periodo	25	n.d. (nuova misurazione)	Media >= 90%
Livello di gradimento nelle schede di <i>customer satisfaction</i> compilate dai partecipanti ai corsi di formazione per abilitazione ad uso e acquisto prodotti fitosanitari	55	n.d. (misurazione con nuove schede)	Media >= 3,5
Numero di certificati di import ed export rilasciati nel periodo / numero di certificati di import ed export richiesti nel periodo	20	n.d. (nuova misurazione)	Media >= 91%

g) altre informazioni eventualmente ritenute utili per la migliore comprensione degli istituti regolati dal contratto

Nessuna