



Regione Calabria

ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE (OIV)

Cittadella Regionale – 88100 Catanzaro

Relazione sull'assegnazione degli obiettivi individuali 2019

ARPACAL

approvata il 07.06.2019

L'OIV (firmato digitalmente)

Dott. Angelo M. Savazzi– Dott. Domenico Gaglioti

S'AVAZZI ANGELO
MARIA
07.06.2019 11:11:11
UTC

GAGLIOTI
DOMENICO
07.06.2019
11:28:25
UTC



Sommario

1	Inquadramento generale	3
1.1	Scopo e riferimenti normativi e metodologici del monitoraggio	3
1.2	Ambiti del monitoraggio	3
1.3	Fasi del monitoraggio.....	3
2	Analisi dell'assegnazione degli obiettivi ai dirigenti.....	3
2.1	Modalità e tempi di assegnazione degli obiettivi	3
2.2	Misurazione degli obiettivi (indicatori, target, fonte di acquisizione)	5
2.3	Coerenza degli obiettivi con il sistema di misurazione e valutazione della performance.....	5
2.4	Funzionalità degli obiettivi al “miglioramento della qualità dei servizi e degli interventi”	5
2.5	Grado di copertura dell'assegnazione degli obiettivi.....	5
2.6	Modalità di condivisione preventiva degli obiettivi.....	5
2.7	Monitoraggio infra-annuale e condivisione	7
2.8	Sistemi informativi e informatici	7
2.9	Risoluzione di criticità precedentemente evidenziate	7
3	Conclusioni.....	7
3.1	Conclusioni	7
3.2	Criticità.....	7
3.3	Suggerimenti	7
	Allegato 1 – Questionario compilato dall'Ente	9



Regione Calabria
ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE (OIV)

Città della Regionale – 88100 Catanzaro

1 Inquadramento generale	
1.1 Scopo e riferimenti normativi e metodologici del monitoraggio	Il monitoraggio degli obiettivi individuali è finalizzato a verificare la "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. Inoltre, 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 l'assegnazione degli obiettivi individuali al personale è condizione inderogabile per accedere al trattamento economico legato alla produttività collettiva e individuale. Il presente monitoraggio si fonda sull'artt. 3, commi 2 e 4 e sull'art. 14, comma 4, lettere a) e d) del d.lgs. n.150/2009; dal punto di vista metodologico, si fonda sulle linee guida 1, 2, e 3 del Dipartimento della Funzione Pubblica e, per la parte ancora vigente, sulla delibera CIVIT 23/2013
1.2 Ambiti del monitoraggio	Nel presente monitoraggio vengono esaminati i seguenti ambiti: • grado di copertura dell'assegnazione degli obiettivi; • modalità di assegnazione degli obiettivi e relativa tempistica; • coerenza degli obiettivi con i principi del d.lgs. 150/2009 e del SMVP vigente (misurazioni, target, finalizzazione al miglioramento, ecc.); • modalità di condivisione degli obiettivi; • esame dei rilievi riportati nel monitoraggio annuale 2018 e delle iniziative intraprese dall'Ente;
1.3 Fasi del monitoraggio	Il presente monitoraggio è articolato nei seguenti passaggi: • trasmissione di format di questionario all'amministrazione ed assegnazione del termine del 20.5.2019 per il riscontro (nota n. 168627 del 30.4.2019); • analisi del questionario pervenuto e della documentazione trasmessa dall'amministrazione (schede di assegnazione degli obiettivi) con pec del 23.5.2019 (cfr. verbale OIV n. 22/2019); • esame incidentale del Piano della performance (per quanto strettamente necessario, essendo questo oggetto di apposita relazione di monitoraggio sull'avvio del ciclo della performance); • esame del vigente sistema di misurazione e valutazione, approvato con delibera n. 1064 del 21.12.2017, relativamente alla disciplina concernente l'assegnazione degli obiettivi individuali; • relazione di sintesi a conclusione dell'azione di monitoraggio.
2.1 Modalità e tempi di assegnazione degli obiettivi	2 Analisi dell'assegnazione degli obiettivi ai dirigenti Nel SMVP è prevista l'assegnazione entro il mese di gennaio. È, inoltre, prevista la possibilità, in sede di assegnazione degli obiettivi individuali, di integrare i comportamenti professionali e organizzativi per un più efficace svolgimento delle funzioni assegnate al dirigente o al dipendente. Dalla risposta 4 risulta che l'Amministrazione ha provveduto all'assegnazione, anche se non nei termini, degli obiettivi ai dirigenti. Non altrettanto è avvenuto per il personale non dirigente, come risulta dalla risposta ai quesiti 1 e 2; risulta in corso il processo di assegnazione degli obiettivi individuali. L'intempestiva assegnazione degli obiettivi, pur in presenza delle condizioni di contesto organizzativo descritte nelle risposte al questionario, depotenzia la finalità stessa dell'assegnazione e comunque rappresenta un criticità significativa sulla quale l'amministrazione deve intervenire. Dalle schede di assegnazione degli obiettivi individuali ai dirigenti le date sono del mese di maggio, con una tempistica parimenti critica, che si ripercuote sulle valutazioni individuali..



In ordine alle modalità di assegnazione (colloquio/controfirma), dal questionario emerge che per la totalità del personale l'assegnazione degli obiettivi è stata (o sarà) preceduta dal colloquio con il valutatore (risposta 2); inoltre, sono previsti e i parte realizzati momenti di condivisione mediante riunioni (risposte 2 e 6) dedicate. Le schede dirigenziali sono controfirmate. L'OIV ribadisce che il colloquio è finalizzato ad individuare le esigenze specifiche connesse al raggiungimento degli obiettivi, le criticità di contesto, anche individuali, e calibrare i fattori più adeguati allo specifico collaboratore e alle prestazioni che ci si attende dallo stesso; le schede di assegnazione degli obiettivi devono essere controfirmate e nella medesima scheda dare atto della data di effettuazione del colloquio individuale. Ciò risulta dalle risposte al questionario per la maggior parte del personale.

L'assegnazione degli obiettivi individuali a tutto il personale dell'Ente costituisce un punto di forza della gestione delle risorse umane atteso che l'Ente non ha inteso escludere l'assegnazione di obiettivi individuali in aggiunta a quelli di performance organizzativa (pur essendo ciò consentito dal SMVP dell'Ente)(a tal proposito si suggerisce di rimuovere la previsione di tale esenzione dal SMVP alla prima occasione utile, atteso che essa confligge con la *ratio* dell'art. 9 del d.lgs. 150/2009).



Regione Calabria ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE (OIV)

Città della Regionale – 88100 Catanzaro

2.2	Misurazione degli obiettivi (indicatori, target, fonte di acquisizione)	Dalla risposta 8 risulta che per tutti gli indicatori sono indicati target e fonte di acquisizione dei dati. Risulta, inoltre, che ad una percentuale inferiore al 50% sarebbero stati assegnati obiettivi di gruppo. Tutto ciò è in linea con le indicazioni dell'OIV secondo le quali gli obiettivi di performance, per poter essere qualificati tali, devono essere misurati attraverso indicatori accompagnati da target e fonte di acquisizione dei dati; quest'ultima deve essere tale da garantire certezza, stabilità e riproducibilità delle rilevazioni. Gli obiettivi di gruppo rappresentano un utilizzo corretto degli obiettivi individuali in quei contesti in cui più persone sono preposte al presidio dei medesimi processi e costituisce una di semplificazione del processo di assegnazione degli obiettivi individuali. Per chiarezza, le risposte fornite al quesito rappresentano una sorta di dichiarazione di intenti, dal momento che, come risulta in altra parte del questionario, l'effettiva assegnazione degli obiettivi individuali era ancora in corso alla data di compilazione dello stesso.
2.3	Coerenza degli obiettivi con il sistema di misurazione e valutazione della performance	Dall'esame delle schede dei dirigenti si evidenziano si rileva che: ✓ gli obiettivi assegnati rappresentano meri adempimenti (relazioni, riscontri ecc.) e non appaiono essere espressione di risultati tangibili e significativi, ad alta valenza esterna, cui correlare un livello di performance rispettoso del requisito di tendere al miglioramento della qualità dei servizi e degli interventi; ✓ gli obiettivi individuali, proprio per la caratteristica adempimentale di cui sono portatori, non esprimono con chiarezza un collegamento con i processi presidiati da ciascun dirigente e, quindi, non sono in grado di restituire lo sforzo sotteso a ciascuno di essi; con riferimento al presente punto e a quello precedente si suggerisce di rivedere gli obiettivi ovvero, qualora effettivamente essi abbiano un carattere performante (che però non traspare dall'analisi di contesto) di integrare la stessa in modo da spiegare le ragioni per le quali siffatti adempimenti siano da considerare performanti nell'ottica del d.lgs. 150/2009. ✓ le schede dei dirigenti presentano una pesatura conforme al SMVP; ✓ gli elementi di dettaglio individuati per la valutazione del comportamento professionali e organizzativi sono coerenti le declaratorie previste dal SMVP e con gli indirizzi formulati attraverso il Piano della performance 2019 (peso dei singoli elementi di dettaglio).
2.4	Funzionalità degli obiettivi al "miglioramento della qualità dei servizi e degli interventi"	Nella risposta 9 si indica che "gli obiettivi sono funzionali al miglioramento della qualità dei servizi e tengono conto, attraverso indicatori e target, delle diverse condizioni di contesto"; rispetto a tale specifico requisito sono presenti significative criticità che evidentemente richiedono di attivare opportuni presidi di verifica preventiva in grado di intercettare le anomalie dell'apparato motivazionale, non sono in grado di rendere gli obiettivi rispettosi del predetto requisito. Per quanto riguarda gli obiettivi di performance organizzativa si rimanda alla relazione di monitoraggio di avvio ciclo; per gli obiettivi individuali, a parte la criticità evidenziata nel precedente paragrafo, gli stessi vano letti con quanto emerge dalla lettura del paragrafo 5 del Piano della performance 2019.
2.5	Grado di copertura dell'assegnazione degli obiettivi	Dalla risposta 1 al questionario risulterebbe l'assegnazione di obiettivi di performance organizzativa a tutte le unità di personale dirigente. Per il personale non dirigente le assegnazioni sono in corso, per cui le risposte al questionario non sono rappresentative dell'effettiva situazione. Dalla risposta 2 risulta l'assegnazione degli obiettivi individuali a tutti i dirigenti, con relativa pesatura. Per quanto concerne i dirigenti, dalla disamina delle schede emerge un obiettivo comune a quasi tutti i dirigenti.
2.6	Modalità di condivisione preventiva degli obiettivi	I momenti di condivisione con i dirigenti sono consistiti secondo quanto dichiarato in "Riunioni tra il Direttore Generale (funzione attualmente svolta dal Commissario Straordinario), il Settore Affari Istituzionali Legali Pianificazione Performance e Controllo, la STP e i Dirigenti". Vi sono, inoltre state, inoltre, "Interlocuzioni, formali ed informali (telefonate, mail, etc.), tra la STP e i Dirigenti". Anche con il personale non dirigente vi sono state "Riunioni tra dipendenti e dirigenti della struttura di appartenenza" e "Interlocuzioni, formali ed informali (telefonate, mail, etc.), tra la STP e i dipendenti". Si suggerisce di proseguire con lo svolgimento di momenti "dedicati" agli obiettivi (al di là dei quotidiani contatti tra valutatore e valutato) la



Regione Calabria

ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE (OIV)

Cittadella Regionale - 88100 Catanzaro

	raccolta delle firme dei partecipanti e, se possibile, la predisposizione di un sintetico verbale. Non rileva il numero dei momenti di condivisione ma la qualità e l'effettiva utilità. Dalla risposta al quesito 6 sembra che vi siano stati momenti di condivisione dedicata; l'OIV rileva che, ove ciò sia effettivamente avvenuto nei termini descritti, rappresenta una buona prassi.
--	--



Regione Calabria
ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE (OIV)

Città della Regionale – 88100 Catanzaro

2.7	Monitoraggio infra-annuale e condivisione	Con il monitoraggio infra-annuale viene verificato il grado di attuazione degli obiettivi e, ove occorra, individuate le opportune azioni correttive; le sue conclusioni dovrebbero sfociare in appositi <i>report</i>, rilevanti sia all'interno (tra i collaboratori) sia all'esterno (rispetto ai cittadini). Il paragrafo 1.2 del SMVP (precisamente la fase 4 del processo) espone le modalità e i contenuti del monitoraggio trimestrale. L'Ente ha dichiarato (risposta 7) che vi sono confronti periodici del Commissario straordinario con i direttori di struttura complessa e gli altri dirigenti per valutare i gradi di raggiungimento degli obiettivi e sui relativi scostamenti. La predisposizione di report di monitoraggio e di piani di azione dirette a risolvere criticità emerse è solo eventuale. Ciò è in linea con la previsione del SMVP. L'OIV rileva che ciò, ove avvenga effettivamente per come descritto nel SMVP, rappresenterebbe una buona prassi, con la precisazione che ciò dovrebbe sfociare comunque in appositi report di monitoraggio, indipendentemente dalla presenza di scostamenti e/o criticità.
2.8	Sistemi informativi e informatici	La stabilizzazione del sistema, anche in termini di tracciabilità e storicità delle informazioni e dei dati, postula la dotazione di opportuni sistemi informativo-informatici, dedicati al ciclo di gestione della <i>performance</i> ed al processo di assegnazione individuale degli obiettivi in tutte le sue fasi (elaborazione del Piano, assegnazione obiettivi individuali, monitoraggio infra-annuale, valutazione della performance organizzativa, valutazione della <i>performance</i> individuale, relazione sulla <i>performance</i>). A fronte di ciò l'amministrazione dichiara (quesito n. 5) di non essere ancora dotata di un proprio sistema informatico a supporto del ciclo valutativo. Solo incidentalmente, l'OIV fa presente che analogo osservazione era stata effettuata nella relazione di monitoraggio dell'anno 2018: dunque la criticità non è stata risolta nonostante il lungo lasso di tempo trascorso. Peraltro l'articolazione organizzativa dell'Ente richiede un adeguato supporto per il governo dei processi sottesi al ciclo di gestione della performance.
2.9	Risoluzione di criticità precedentemente evidenziate.	Nella risposta 10 l'ente indica le modalità seguite nella risoluzione delle criticità evidenziate dall'OIV, anche se alcune non vengono trattate (p.es. criticità in ordine al sistema informatico). Restano le criticità in ordine alla qualità degli obiettivi e degli indicatori sulla quale occorre prestare la massima attenzione (v. sopra), anche se alcune scelte effettuate dall'Ente (gli indirizzi contenuti nel Piano della performance, a titolo di esempio) denotano una attenzione verso iniziative idonee a superare le criticità evidenziate e comunque un miglioramento continuo del ciclo valutativo.
3 Conclusioni		
3.1	Conclusioni	Per quanto sopra l'O.I.V. conclude con esito parzialmente positivo il presente monitoraggio, rilevando le criticità e formulando i suggerimenti di seguito evidenziati.
3.2	Criticità	Dall'analisi emergono alcune criticità evidenziate in particolare nel paragrafo 2.3, che devono essere affrontate e risolte, e altre che devono essere affrontate con la necessaria gradualità (cfr. paragrafo 2.8).
3.3	Suggerimenti	Infine si suggerisce un utilizzo appropriato della leva valutativa per orientare l'azione dei dirigenti e del personale del comparto e di prevedere obiettivi che abbiano la caratteristica di evidenziare lo sforzo richiesto per il miglioramento della qualità dei servizi interni ed esterni e mirati allo sviluppo e miglioramento organizzativo dell'Ente. La leva valutativa, di cui l'assegnazione degli obiettivi e la definizione dei comportamenti attesi costituiscono un necessario presupposto, deve essere parte degli strumenti attraverso cui si sviluppa l'azione manageriale dei dirigenti e si attuano le priorità politiche definite dall'organo di vertice e attraverso cui si conseguono effettivamente le finalità previste dalle norme di principio tra le quali: ➤ miglioramento della qualità dei servizi offerti; ➤ crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito; ➤ trasparenza dei risultati delle amministrazioni pubbliche e delle risorse impiegate per il loro perseguimento; ➤ soddisfacimento dell'interesse del destinatario dei servizi e degli interventi.



	➤ misurazione e valutazione delle performance con riferimento all'Ente nel suo complesso, alle unità organizzative o aree di responsabilità in cui si articola e i singoli dipendenti L'OIV svilupperà le azioni di monitoraggio future anche tenendo conto delle segnalazioni e delle indicazioni fornite con la presente relazione.
--	---



Allegato 1 – Questionario compilato dall'Ente

Di seguito vengono riportate le risposte fornite da ARPACAL.

Organismo Indipendente di Valutazione – Monitoraggio obiettivi individuali - Scheda di rilevazione – Ente ARPACAL			
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 di unità di personale cui sono stati assegnati formalmente obiettivi di performance organizzativa (valore assoluto)	Note
Dirigenti	26	25	Si evidenzia che il numero dei dirigenti in servizio è inferiore rispetto alla tabella contenuta a pag. 19 del Piano, aggiornata al 01/01/2019, perché nel frattempo, a fronte del rientro di un dirigente in comando, due dirigenti sono stati collocati a riposo ed un altro dirigente è stato definitivamente trasferito presso altro Ente (28+1-3=26)
Personale non dirigente	254	-----	Il procedimento di assegnazione degli obiettivi ai dipendenti del Comparto è ancora in corso e si concluderà entro il corrente mese. Ad oggi, infatti, il Commissario ha provveduto ad assegnare formalmente ai Direttori dei Dipartimenti Provinciali, ai Direttori dei Centri Regionali ed ai Dirigenti alle dirette dipendenze delle Direzioni Generale ed Amministrativa gli obiettivi di performance organizzativa ed individuale. I suddetti Direttori e Dirigenti hanno provveduto a loro volta ad assegnare gli obiettivi di performance organizzativa ed individuale ai Dirigenti di diretta collaborazione. E' ora necessario che i Dirigenti assegnino gli obiettivi di performance organizzativa ed individuale al personale del Comparto afferente alle proprie strutture.



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

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
26	☒ 100% ☐ 50%- 99% ☐ 1%- 49% ☐ 0	☒ 100% ☐ 50%- 99% ☐ 1%- 49% ☐ 0
Dirigenti		
----- Nota: Per quanto detto al punto 1, il procedimento di assegnazione degli obiettivi ai dipendenti del Comparto è ancora in corso e si concluderà entro il corrente mese. In ogni caso, in base a quanto stabilito dal vigente SMVP (paragr. 2.3), non sono assegnabili obiettivi individuali alle categorie A-B-BS (corrispondenti in Arpacal a n. 45 dipendenti).	☒ 100% ☐ 50%- 99% ☐ 1%- 49% ☐ 0 Nota: La risposta si riferisce agli obiettivi che verranno assegnati, che in base al vigente SMVP dovranno essere necessariamente pesati.	☒ 100% ☐ 50%- 99% ☐ 1%- 49% ☐ 0 Nota: La risposta si riferisce agli obiettivi che verranno assegnati, che saranno preceduti tutti da un colloquio tra valutatore e valutato.
Personale non dirigente		
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 ai quali sono stati individuati elementi valutativi specifici (valore assoluto)	B) Numero di unità di personale relativamente ai quali gli elementi valutativi sono stati pesati (valore assoluto)	
26 Nota: Per quanto si dirà al punto 10, la risposta si riferisce all'individuazione, già effettuata nel Piano, di un elemento di dettaglio cui viene attribuito un peso preponderante rispetto agli altri, ferma restando l'incidenza di tutti gli altri	26	
Dirigenti		



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

	elementi di dettaglio rispetto al peso complessivo del fattore.	254	254
Personale non dirigente	Nota: Per quanto si dirà al punto 10, la risposta si riferisce all'individuazione, già effettuata nel Piano, di un elemento di dettaglio cui viene attribuito un peso preponderante rispetto agli altri, ferma restando l'incidenza di tutti gli altri elementi di dettaglio rispetto al peso complessivo del fattore.		
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)
Dirigenti	☐	☒	Il Piano della Performance è stato approvato con la Delibera n. 185 del 26 aprile 2019 a causa di difficoltà operative connesse alla grave carenza di personale dell'Agenzia. Il procedimento di elaborazione ed approvazione del Piano e di assegnazione degli obiettivi, che necessita, al fine di evitare disomogeneità di trattamento, di continuo coordinamento tra le strutture analoghe dei diversi Dipartimenti, comporta infatti un impegno di tempo non facilmente comprimibile, anche in ragione della dislocazione degli uffici sull'intero territorio regionale e del fatto che la maggior parte dei lavoratori dell'Agenzia svolge la propria attività all'esterno per molte ore della giornata ed ha elevate competenze professionali di tipo tecnico-scientifico, ma necessita di costante supporto sotto il profilo amministrativo. Attualmente a tutti i Dirigenti dell'Agenzia sono stati assegnati gli obiettivi di performance (organizzativa e individuale) e comportamentali. Attualmente nessun dipendente è titolare di Posizione Organizzativa.
Personale non dirigente titolare di posizione organizzativa	☐	☐	
Personale non dirigente categoria D	☐	☒	Per le motivazioni sopra evidenziate il procedimento di assegnazione degli obiettivi di performance (organizzativa e individuale) e comportamentali al personale di categoria D è in corso e si concluderà entro il corrente mese.
Personale non dirigente categoria C-B-A	☐	☒	Per le motivazioni sopra evidenziate il procedimento di assegnazione degli obiettivi di performance (organizzativa e individuale) e comportamentali al personale di categoria C-B-A è in corso e si concluderà entro il corrente mese.
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	☐	☒	L'Agenzia non ha ancora a disposizione applicativi informatici per l'assegnazione degli obiettivi, perché a tutt'oggi non è stato possibile completare il procedimento di acquisto dei servizi di adeguamento e manutenzione del software applicativo Perseo.



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

Personale non dirigente	☒	☐	L'Agenzia non ha ancora a disposizione applicativi informativi per l'assegnazione degli obiettivi, perché a tutt'oggi non è stato possibile completare il procedimento di acquisto dei servizi di adeguamento e manutenzione del software applicativo Perseo.	
6. Indicare i momenti di condivisione degli obiettivi di performance, organizzativa e individuale, e dei comportamenti professionali attesi, diversi dai colloqui				
Dirigenti	Riunioni tra il Direttore Generale (funzione attualmente svolta dal Commissario Straordinario), il Settore Affari Istituzionali Legali Pianificazione Performance e Controllo, la STP e i Dirigenti. Interlocuzioni, formali ed informali (telefonate, mail, etc.), tra la STP e i Dirigenti.			
Personale non dirigente	Riunioni tra dipendenti e dirigenti della struttura di appartenenza. Interlocuzioni, formali ed informali (telefonate, mail, etc.), tra la STP e i dipendenti.			
7. Indicare i momenti di condivisione dei monitoraggi intermedi previsti al fine di riorientare l'azione dei collaboratori				
Dirigenti	Il Commissario Straordinario (il quale svolge attualmente le funzioni di Direttore Generale e Direttore Amministrativo), con il supporto del Direttore Scientifico f.f., della Responsabile delle funzioni Pianificazione Performance e Controllo e della STP, si confronta periodicamente con i Direttori di Struttura Complessa ed i Dirigenti posti alle dirette dipendenze sul grado di raggiungimento degli obiettivi strategici ed operativi e sui relativi scostamenti rispetto al programmato. I Direttori di Struttura Complessa si confrontano con i Dirigenti loro assegnati. Il Settore Affari Istituzionali Legali Pianificazione Performance e Controllo, con il supporto della STP, predispone, se necessario, opportuni report di monitoraggio e piani di azione diretti a risolvere le criticità emerse.			
Personale non dirigente	I Dirigenti effettuano il monitoraggio del raggiungimento degli obiettivi assegnati e degli scostamenti rispetto al programmato, comunicando i risultati al personale loro assegnato mediante riunioni di coordinamento, all'esito dei quali vengono predisposti appositi report e piani di azione diretti a risolvere le criticità emerse.			
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 è indicato il target e la fonte di acquisizione dei dati di monitoraggio	E' l'effettuazione di un monitoraggio annuale con conseguente rimodulazione degli obiettivi	Sono previsti obiettivi assegnati a gruppi di lavoro (obiettivi comuni)
Dirigenti	☒ 100% ☐ 50%- 99% ☐ 1%- 49%	☒ 100% ☐ 50%- 99% ☐ 1%- 49%	☒ 100% ☐ 50%- 99% ☐ 1%- 49%	☐ 100% ☐ 50%- 99% ☒ 1%- 49%



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

	☐ 0 ☒ 100% ☐ 50%- 99% ☐ 1%- 49% ☐ 0	☐ 0 ☒ 100% ☐ 50%- 99% ☐ 1%- 49% ☐ 0	☐ 0 ☒ 100% ☐ 50%- 99% ☐ 1%- 49% ☐ 0	☐ 0 ☐ 100% ☐ 50%- 99% ☒ 1%- 49% ☐ 0				
Personale dirigente non								
Dirigenti								
Personale dirigente								
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?								
Motivazioni								
Gli obiettivi vengono elaborati tenendo conto di quanto previsto dall'art. 5 del D.Lgs. n. 150/2009, per cui sono tali da determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi. Agli obiettivi sono inoltre associati indicatori e target, potenzialmente in grado di supportare le attività di misurazione e valutazione della performance, la cui rappresentazione, vista la complessità del contesto sia interno che esterno dell'Agenzia, è di tipo multidimensionale.								
Gli obiettivi vengono elaborati tenendo conto di quanto previsto dall'art. 5 del D.Lgs. n. 150/2009, per cui sono tali da determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi. Agli obiettivi sono inoltre associati indicatori e target, potenzialmente in grado di supportare le attività di misurazione e valutazione della performance, la cui rappresentazione, vista la complessità del contesto sia interno che esterno dell'Agenzia, è di tipo multidimensionale.								
10. Per i soli enti rispetto ai quali l'OIV ha redatto, nell'anno 2018, la "Relazione finale di monitoraggio degli obiettivi individuali 2018": quali iniziative sono state adottate per affrontare le criticità segnalate dall'OIV con la Relazione finale di monitoraggio degli obiettivi individuali 2018 disponibili nella sezione "Amministrazione trasparente" → OIV → Relazioni → 2018 (indicare "non applicabile", specificandone le ragioni, se non vi è stata una relazione ovvero se non vi sono stati rilievi).								
Rilievo		Note dell'Ente						
"L'assegnazione degli obiettivi individuali deve avvenire mediante un corretto utilizzo del sistema di pesatura, all'interno dei singoli fattori, coerente con quanto previsto dal SMVP". L'OIV rileva al riguardo che "manca corrispondenza tra la pesatura dei singoli fattori valutativi dei dirigenti e quella del par. 2.3.1. del SMVP approvato con delibera		Il paragr. 2.3.1 (FATTORI DI VALUTAZIONE) del SMVP è stato modificato in sede di adeguamento al D.Lgs. n. 74/2017, prevedendo i seguenti fattori di valutazione e relativa pesatura: A) Personale dirigente e Posizioni Organizzative <table><tr><td></td><td>Peso (%)</td></tr><tr><td></td><td></td></tr></table>				Peso (%)		
	Peso (%)							



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

del 21.12.2017 e delle relative schede-tipo allegata ad esso".

Fattore di valutazione		DA-DS-Dir. Dip.	Dirigenti	PO
1a	Performance organizzativa della struttura di appartenenza	50	50	50
1b	Obiettivi individuali	5	10	20
1c	Obiettivi specifici incarico	10	-	-
2	Capacità di differenziazione delle valutazioni	10	10	-
3	Competenze e comportamenti professionali e organizzativi	10	15	15
4	Contributo assicurato alla Performance generale dell'Ente	15	15	15
TOTALE		100	100	100

In tale sede è stato, altresì, previsto che qualora non siano assegnati obiettivi specifici, il punteggio di cui al fattore n. 1c deve essere sommato al fattore n. 1b e che qualora non siano assegnati obiettivi individuali e obiettivi specifici, il punteggio di cui ai fattori n. 1b e n. 1c deve essere sommato al fattore n. 1a. Già in sede di assegnazione degli obiettivi 2018 è stata quindi applicata la tabella sopra riportata. Il rilievo dell'OIV deriva, probabilmente, dal fatto che, per mero errore materiale, il format delle schede tipo allegate al SMVP riporta ancora il valore dei fattori di valutazione previsto precedentemente alla modifica di adeguamento al D.Lgs. n. 74/2017 (ossia: 30% per il fattore valutativo 1a, 20% per il fattore valutativo 1b e 25% per il fattore valutativo 3).

"E' opportuno che gli elementi di dettaglio del fattore valutativo riguardanti i comportamenti caratterizzati dall'azione dei singoli dirigenti e dei diversi gruppi di lavoro".
L'OIV rileva al riguardo che "con riferimento al fattore comportamentale vi è una pesatura che attribuisce il peso preponderante ad uno rispetto che a tutti gli altri (coerentemente con le previsioni del Piano che prevedono

Con riguardo a tale aspetto si evidenzia quanto segue.
Al paragr. 2.3.2 del SMVP, relativamente al fattore n. 3 (competenze e comportamenti professionali e organizzativi), è specificato che "Nell'ambito del fattore sono identificati gli elementi di valutazione riportati nelle tabelle seguenti, rispetto ai quali il Piano della Performance individua quelli applicabili per l'anno di riferimento, fino ad un massimo di tre, ed il loro peso, fermo restando il peso complessivo del fattore".

Tale disposizione è stata sinora interpretata nel senso di indicare nel Piano l'elemento o gli elementi di dettaglio cui attribuire un peso preponderante rispetto agli altri, ferma restando l'incidenza di tutti gli altri



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

un peso minimo per tale fattore); i rimanenti fattori, però, restano genericamente esposti e non vi sono ulteriori specificazioni in merito (anzi si rinvia al SMVP); sotto tale aspetto, dunque, appare presente una discrasia rispetto alla risposta 3, in quanto tutti gli elementi di dettaglio previsti dal Sistema sono riportati nella scheda (e quindi non sembra sia stata utilizzata la possibilità offerta dal Sistema di individuare fino ad un massimo di tre elementi di dettaglio anche allo scopo di concentrare i comportamenti rilevanti ed evitare effetti di polverizzazione degli elementi valutativi)".	elementi di dettaglio rispetto al peso complessivo del fattore. Per tale motivo, anche nel Piano 2019-2021 è stato previsto che "... la valutazione avviene nel corrente anno attraverso l'esame, per il personale con qualifica dirigenziale, dell'elemento valutativo "Grado di cooperazione e capacità di comunicazione interna ed esterna" e, per il personale non dirigenziale, dell'elemento valutativo "Capacità di lavorare in gruppo", secondo la seguente pesatura: 1) Per il personale dirigente l'elemento valutativo "Grado di cooperazione e capacità di comunicazione interna ed esterna" deve avere un peso non inferiore al 30% rispetto al peso complessivo del fattore valutativo, derivante quest'ultimo dalla pesatura, nel loro complesso, degli altri elementi valutativi; 2) Per il personale non dirigente l'elemento valutativo "Capacità di lavorare in gruppo" deve avere un peso non inferiore al 40% rispetto al peso complessivo del fattore valutativo, derivante quest'ultimo dalla pesatura, nel loro complesso, degli altri elementi valutativi". L'applicazione pratica di tale disposizione è, poi, specificata nelle tabelle riportate a pag. 41 del Piano. In coerenza con questa previsione, quindi, nelle schede della corrente annualità sono stati riportati tutti gli elementi di dettaglio, singolarmente specificati e pesati, come suggerito dall'OIV. Nel prossimo aggiornamento del SMVP si provvederà, inoltre, a modificare la suddetta regola e la conseguente applicazione nel Piano, al fine di evitare - come evidenziato dall'OIV - gli effetti di polverizzazione degli elementi valutativi. Come per gli obiettivi di performance organizzativa, anche per gli obiettivi individuali, è stata prestata particolare attenzione in sede di individuazione e descrizione del target e degli indicatori utilizzati per la misurazione al fine di evitare che, in fase di rendicontazione, i dati siano permeati da incertezza e volatilità.
"Occorre evitare possibili situazioni di incertezza sia nella costruzione degli obiettivi che nella individuazione della fonte". L'OIV rileva al riguardo che "talvolta la costruzione dell'obiettivo presenta alcune incertezze (difetti il target, che dovrebbe essere numerico, spesso non è espresso nell'apposita cella - che presenta invece informazioni descrittive - ma è di norma desumibile dalla descrizione dell'obiettivo e posto tra parentesi; talvolta, però, l'obiettivo presenta una certa volatilità (...)) ed in generale appaiono connotati da attività difficilmente riconducibili a risultati tangibili espressione di condizioni di miglioramento della qualità dei servizi e degli interventi,"	

