

Regione Calabria

ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE (OIV)

Cittadella Regionale - Viale Europa Località Germaneto - 88100 Catanzaro

OG/DC/SENSI

Trasmesso via pec - non seguirà cartaceo

prot. n. 270809 del 29/8/2017

Sig. Commissario Straordinario
ARPACAL
Sede

E p.c.

Sig. Dirigente Generale Reggente
Ambiente e Territorio
Sede

Oggetto: trasmissione relazione sul funzionamento del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni anno 2016.

^^^

Si trasmette la relazione sul monitoraggio sul funzionamento del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni anno 2016 di codesta Azienda, approvata dall'OIV nella seduta del 29.8.2017.

Si invita codesta Agenzia ad un'attenta disamina della stessa e ad adottare gli accorgimenti necessari a superare le criticità evidenziate, oltre alla sua pubblicazione sulla sezione "Amministrazione trasparente" (sottosezione "Controlli e rilievi sull'amministrazione" → sottosezione ulteriore "Organismo Indipendente di valutazione") del sito *internet* istituzionale di codesto Ente.

La presente viene inviata, per opportuna conoscenza e per quanto di competenza, al Dirigente Generale Reggente del Dipartimento vigilante.

Distinti saluti.

Amm: Arpacal

Aoo: Arpacal

SEDE CENTRALE

Protocollo nr.35475 del 30/08/2017 (ARRIVO)



* 1 - 3 1 8 6 8 1 *

Il Presidente

Dott. Angelo M. Savazzi



Regione Calabria

ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE (OIV)

Cittadella Regionale - 88100 Catanzaro

**RELAZIONE SUL FUNZIONAMENTO DEL SISTEMA DI
VALUTAZIONE, TRASPARENZA E INTEGRITA' DEI
CONTROLLI INTERNI
ANNO 2016**

ENTE ARPACAL

Approvata nella seduta del 29.8.2017



Premessa

1. La presente Relazione sul funzionamento complessivo del Sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni, viene elaborata, in attuazione dell'art. 14, comma 4, lettera a) del d.lgs. 150/2009, nonché dell'art. 11, comma 3, lettere b) e h) della l.r. 3/2012 e dell'art. 37, comma 2, lettera a) del Regolamento regionale n. 1/2014 seguendo le linee guida approvate dalla CIVIT/ANAC con la delibera n. 4/2012 e la successiva delibera n. 23/2013 le quali, peraltro, pur non applicandosi direttamente alle Regioni, possono "*comunque essere un parametro di riferimento*" per le stesse.
2. La relazione è stata, inoltre, predisposta in base al documento metodologico elaborato dall'OIV ed approvato nella seduta del 15 giugno 2017.

La relazione si riferisce al ciclo della *performance* e della trasparenza dell'anno 2016 nonché in virtù di quanto già argomentato da questo Organismo con la Relazione monitoraggio di avvio ciclo 2017 e la Relazione di monitoraggio degli obiettivi individuali 2017, approvate rispettivamente nelle sedute del 9.6.2017 e del 9.5.2017.



Sommario

1	Finalità	4
2	Attività svolta dall'OIV.....	4
3	Aspetti esaminati	4
3.1	Performance organizzativa	5
3.2	Performance individuale	6
3.3	Processo di attuazione del ciclo della performance	6
3.4	Infrastruttura di supporto.....	7
3.4.1	Sistemi informatici.....	7
3.4.2	Contabilità analitica	7
3.4.3	Integrazione tra ciclo di bilancio e ciclo della performance	8
3.5	Sistemi informativi e informatici a supporto dell'attuazione del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità e per il rispetto degli obblighi di pubblicazione	8
3.6	Definizione e gestione degli standard di qualità.....	9
3.7	Utilizzo dei risultati del Sistema di misurazione e valutazione	10
3.8	Comportamenti rilevanti	10
3.9	Progetti obiettivo.....	11
3.10	Controlli di regolarità amministrativa e di regolarità contabile.....	12
3.11	Descrizione delle modalità del monitoraggio dell'OIV.....	13
4	Sintesi di alcune criticità.....	13
5	Azioni di miglioramento	13
	Allegato 1 – Schede informazioni.....	15



1 Finalità

La relazione sul funzionamento del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni rientra pienamente nell'ambito dei compiti di monitoraggio previsti dall'art.14, comma 4, lettera a) del d.lgs. 150/2009 nonché delle funzioni individuate dall'art. 37, comma 2, lettera a) del Regolamento regionale n. 1/2014 ed è finalizzata a fornire un quadro di sintesi complessivo con riferimento sia agli aspetti positivi che alle principali criticità.

L'azione di monitoraggio è funzionale ad un "*graduale processo di miglioramento del sistema di valutazione, trasparenza e integrità*".

La relazione riferisce "*sul funzionamento del Sistema di misurazione e valutazione dell'anno precedente*" e fornisce le "*principali indicazioni sulle criticità e i miglioramenti*" utilizzabili per l'adozione delle opportune iniziative da parte delle competenti strutture dell'Ente.

2 Attività svolta dall'OIV

Per l'elaborazione della presente Relazione l'OIV ha proceduto nei termini seguenti:

- a. esame preventivo delle indicazioni metodologiche CIVIT/ANAC¹ contenute nelle delibere indicate in premessa;
- b. elaborazione di un documento metodologico per la predisposizione della relazione, approvato nella seduta del 15/6/2017;
- c. elaborazione questionario per la raccolta delle informazioni;
- d. elaborazione dello schema strutturale della relazione;
- e. trasmissione del questionario al Commissario Straordinario ARPACAL, con nota n. 198565 del 15.06.2017 e assegnazione del termine del 3 luglio 2017 per rispondere e contestuale richiesta di relazione sui controlli di regolarità contabile e sull'esito dei controlli di regolarità amministrativa espletati nel 2016, segnalando eventuali criticità e disfunzioni ricorrenti.

In relazione a quanto sopra l'ARPACAL trasmetteva nei termini con nota prot. n. 27968 del 03.07.2017, trasmessa tramite PEC (assunta al protocollo OIV con n. 220951 del 4.7.2017) il questionario compilato, che viene riportato in allegato alla presente relazione, e la relazione sui controlli di regolarità amministrativa e contabile. Solo incidentalmente, nell'ambito del panorama generale degli enti strumentali si evidenzia la tempestività del riscontro fornito dall'Ente, indice di attenzione rispetto ai processi oggetto della presente relazione.

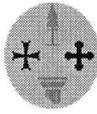
Tenuto conto della qualità delle risposte e della documentazione pervenuta e considerato, peraltro, che la costanza della collaborazione offerta dalle strutture dell'Agenzia ha consentito all'OIV di svolgere le funzioni di presidio del sistema e di acquisire regolarmente le informazioni necessarie, si è ritenuto superfluo procedere ad audizioni.

3 Aspetti esaminati

Con riferimento ai vari aspetti del sistema, di seguito analizzati, vengono forniti i punti di forza e le criticità, in base alle evidenze emerse dal questionario compilato.

Vengono inoltre fornite indicazioni su eventuali miglioramenti risultanti dal Piano della *Performance* 2017-2019, anche alla luce delle indicazioni fornite dall'OIV con la relazione di monitoraggio avvio ciclo 2017,

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, ha confermato la piena applicazione delle delibere in precedenza adottate dalla CIVIT/ANAC in attuazione dell'art. 13 del d.lgs. 150/2009. Con il d.lgs. 74/2017 sono state ulteriormente precisati e rafforzati i compiti di promozione, indirizzo e coordinamento del Dipartimento della Funzione pubblica, anche se nei confronti degli enti territoriali devono essere preceduti dalle intese nell'ambito del sistema delle conferenze.



approvata nella seduta del 09.06.2017 e della Relazione monitoraggio sull'assegnazione degli obiettivi individuali 2017, approvata nella seduta del 09.05.2017.

3.1 Performance organizzativa

1. **Definizione obiettivi.** Dalle risposte fornite dall'ARPACAL, nell'anno 2016 l'Agenzia medesima non ha utilizzato strumenti e metodologie sistematiche di verifica degli obiettivi al fine di accertare la corrispondenza con i requisiti previsti dall'art. 5 del D.lgs.150/2009.

Nonostante sia evidente lo sforzo profuso dall'ARPACAL nell'applicazione dei principi che governano l'intero ciclo della performance, questo Organismo non può non prendere atto che l'Agenzia non ha – ancora – provveduto alla rivisitazione del Piano 2017/2019 (così come già richiesto da questo Organismo) e che, dunque, tuttora persistono le seguenti criticità:

- gli obiettivi strategici mancano della proiezione triennale, che dovrebbe invece caratterizzare tali obiettivi; inoltre non recano target certi - rendendo ambigua la misurazione finale della performance - e manca la fonte di rilevazione;
- gli obiettivi operativi non recano il valore iniziale e non è possibile, dunque, valutare se il target rappresenti una condizione di miglioramento; così come per gli obiettivi strategici, anche per gli obiettivi operativi non viene indicata la fonte di rilevazione, rendendo complicato il processo di rendicontazione in considerazione della mancata certezza e stabilità della rilevazione stessa.

Con riferimento al quesito A.10, si prende atto di quanto dichiarato dall'ARPACAL con riferimento alle iniziative avviate per intervenire in ordine alle criticità riscontrate da questo Organismo.

2. **Monitoraggi infrannuali.** Dalle risposte date al questionario, risulta che l'Ente, per misurare lo stato di avanzamento degli obiettivi per l'annualità 2016, ha effettuato monitoraggi intermedi con cadenza semestrale e le criticità rilevate dai monitoraggi intermedi hanno portato alla modifica gli obiettivi operativi pianificati all'inizio dell'anno (risposta ai quesiti A.1 e A.4).

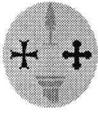
Si mette in evidenza, però, una discrasia tra quanto dichiarato all'interno e quanto pubblicato sul sito istituzionale dell'Ente, posto che non vi è traccia di rivisitazione del Piano, peraltro mai trasmessa all'OIV, oltre al fatto che l'approvazione ritardata del Piano 2016 (delibera n. 439 del 29.6.2016), rende impossibile l'effettuazione di un monitoraggio semestrale seguito da modifica degli obiettivi operativi (cfr. risposta al quesito A.4).

Si fa, altresì, presente che all'interno del "Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance" (approvato con delibera commissariale n. 395 del 15.06.2016) l'Ente fa riferimento a una fase di "Monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi", con cadenza trimestrale, durante la quale "Il servizio Programmazione si rapporta con i Dirigenti delle diverse strutture per la valutazione degli scostamenti rispetto al programmato e la definizione di eventuali interventi correttivi predisponendo, se necessario, opportuni report di monitoraggio" (cfr. p. 15 "Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance").

In questa sede è utile segnalare come i rapporti infra-annuali di avanzamento degli obiettivi devono essere resi pubblici e ciò sia perché è esplicitamente richiesto dall'art. 10, comma 4, del d.lgs. 33/2013 ("Le amministrazioni pubbliche garantiscono la massima trasparenza in ogni fase del ciclo di gestione della performance") sia perché è una condizione per procedere ad eventuali rimodulazioni del Piano.

3. **Sistema di misurazione e valutazione.** Nella *Relazione annuale sul funzionamento del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni* per l'anno 2015 l'OIV aveva sollecitato diverse criticità in ordine al sistema di misurazione e valutazione della *Performance*. L'Ente, anche in un'ottica di miglioramento ed implementazione dell'intero ciclo della *Performance* e recependo le indicazioni fornite da questo Organismo, con delibera commissariale n. 395 del 15.06.2016 ha approvato il "Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance", esercitando, così, il potere attribuito nei termini di cui all'art. 7 del d.lgs. 150/2009.

In questa sede si rileva che sia gli schemi valutativi sia i livelli premiali sono in buona parte in linea con le previsioni del Regolamento regionale 1/2014 e appaiono in linea con le norme di principio del d.lgs. 150/2009. Il "Sistema di misurazione e valutazione della Performance" ARPACAL è corredato delle schede di assegnazione degli obiettivi individuali, all'interno delle quali è stata prevista la presenza dell'incidenza sulla valutazione individuale della misurazione della performance organizzativa, nonché la modalità di misurazione della performance generale di ente; inoltre, sono stati espressamente previsti monitoraggi infrannuali (condizione necessaria per poter procedere alla eventuale rimodulazione degli obiettivi); da ultimo, per quanto concerne gli obiettivi strategici e operativi, il sistema prevede che questi vengano adeguatamente misurati attraverso indicatori di impatto i primi e, per gli obiettivi operativi, la misurazione avviene attraverso adeguati piani di lavoro e misuratori di realizzazione.



Tuttavia, si segnala che le criticità riscontrate nel Piano 2017 (alla cui relazione di monitoraggio si rinvia) non consentono di affermare che il “*Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance*” sia stato pienamente attuato per le ragioni sopra indicate.

Per completezza, si segnala l’esigenza che venga avviato quanto prima l’aggiornamento del sistema alla luce delle previsioni del d.lgs. 74/2017 che ha apportato rilevanti modifiche al d.lgs. 150/2009 (tenuto conto anche delle scadenze previste nella medesima legge); su questo specifico aspetto l’OIV si riserva ulteriori approfondimenti.

3.2 Performance individuale

Per quanto concerne la *Performance* individuale, questo Organismo ha operato apposito monitoraggio sull’assegnazione degli obiettivi individuali 2017 all’esito del quale ha approvato, nella seduta del 09.05.2017, la relazione finale. In tale sede l’OIV ha avuto modo di esprimersi positivamente sull’intero sistema di assegnazione degli obiettivi individuali, ad eccezione di alcune criticità legate alla parziale assegnazione degli stessi e alla mancata individuazione di target ed indicatori; infatti, com’è noto i target devono essere espressione del tendenziale “*miglioramento della qualità dei servizi e degli interventi*”, come prescritto dall’art. 5 del d.lgs. 150/2009, la cui assenza impedisce una corretta e veritiera valutazione del ciclo della performance.

Con riferimento al 2016 tale monitoraggio non è stato effettuato, in quanto l’Ente non ha trasmesso il questionario compilato e comunque comunicava con nota del 13.6.2016 che era in corso la revisione del sistema di misurazione e valutazione della performance e ciò non consentiva di adempiere nei termini a quanto richiesto.

Al momento, questo Organismo, nel rinviare alla relazione finale di monitoraggio 2017, non ritiene di dover fornire ulteriori indicazioni, che potranno invece intervenire dopo che il sistema sarà stato sufficientemente testato.

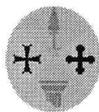
3.3 Processo di attuazione del ciclo della performance

Dalle risposte al questionario emerge che 4 unità di personale operano stabilmente e a tempo parziale nella Struttura Tecnica di Supporto. Emerge, altresì, che le unità facenti parte della struttura all’uopo costituita hanno delle competenze adeguate in materia giuridica, economico-gestionale ed “altre” non meglio specificate.

Per quanto concerne la validità del processo di attuazione del ciclo della *Performance*, questo Organismo non può che valutare positivamente lo sforzo profuso dall’Ente, pur tuttavia persistendo ancora diverse criticità che possono essere risolte certamente con la necessaria gradualità ma con l’obiettivo di pervenire ad un esito complessivamente soddisfacente.

In questa sede non che ribadirsi quanto già dedotto nella Relazione di monitoraggio avvio ciclo 2017 (approvata nella seduta del 09.06.2017), ovvero che “*non è possibile valutare l’evoluzione del ciclo della performance di Arpacal negli anni, considerato che, come peraltro rilevato nella Relazione annuale sul funzionamento del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni per l’anno 2015 (approvata nella seduta del 12.5.2016), l’OIV aveva rilevato che non risultava pubblicata alcuna relazione di monitoraggio dell’OIV illo-tempore. Nella medesima relazione si prendeva atto che, a causa della mancata approvazione del Piano della performance (come confermato nel corso dell’incontro con il Commissario dell’Ente, cfr. verbale n. 14 della seduta del 22.4.2016), per il 2015 le criticità erano “definitive e irreversibili” e si invitava per il futuro “ad un deciso impegno risolutore da parte del management dell’Ente”.* Tale impegno ha portato nel 2016 alla rivisitazione del sistema anche tenendo conto di alcune indicazioni dell’OIV, all’approvazione del piano 2016 e 2017.

Infine, con riferimento all’effettivo funzionamento del processo di misurazione e valutazione, non risultando conclusi i cicli della performance, per i quali questo OIV ha svolto azioni di presidio, in questa sede non è possibile affrontare nel dettaglio la sua ripercussione sulla valutazione individuale del personale e sull’efficacia degli strumenti approntati a supporto dell’azione manageriale; una valutazione di tal fatta potrà avvenire solo al momento della chiusura del ciclo della performance per l’anno 2016 e con il monitoraggio della distribuzione degli istituti premiali.



3.4 Infrastruttura di supporto

3.4.1 Sistemi informatici

Si prende atto che l'Agenzia non ha fatto uso di sistemi informatici a supporto del processo di individuazione, monitoraggio e rendicontazione degli obiettivi strategici e operativi (risposta ai quesiti **D.1** e **D.2**); secondo quanto dichiarato nel questionario, l'Agenzia sta mettendo a punto un sistema informatico attraverso il riutilizzo del software realizzato dalla Regione Calabria (*"Su espressa richiesta dell'Agenzia, la Regione Calabria ha recentemente autorizzato il riuso del software applicativo Perseo, relativamente al quale sono stati demandati al Servizio Sistemi Informatici Sicurezza e Privacy tutti gli adempimenti necessari ad una tempestiva operatività del programma per le necessità dell'Arpacal"*). Su questo specifico punto si richiama l'attenzione dell'Agenzia sulla necessità che il sistema dovrà garantire il supporto al sistema di misurazione e valutazione adottato dall'Ente (quindi tenere conto delle peculiarità), dovrà prevedere l'interoperabilità con gli altri sistemi informativi interni e dovrà avere una adeguata capacità di adattamento alle innovazioni normative introdotte dal d.lgs. 74/2017, senza che a ciò debba conseguire un appesantimento impreveduto degli oneri finanziari a carico dell'Agenzia. L'Agenzia valuterà la stipula di appositi accordi con l'Ente Regione al fine di evitare duplicazione dell'assistenza tecnica per gli interventi di manutenzione ordinaria ed evolutiva del software, nell'ottica della razionalizzazione e della messa a fattor comune dei servizi, come sembra già avvenga per l'applicativo di contabilità economica e finanziaria (cfr. risposta al quesito D-3bis).

Si prende atto che il processo di individuazione degli obiettivi strategici ed operativi è alimentato manualmente con l'utilizzo delle informazioni provenienti dalla contabilità finanziaria ed economica (mentre nulla è previsto dal punto di vista analitico-economico).

3.4.2 Contabilità analitica

L'OIV prende atto, dal questionario, della presenza di un sistema di contabilità analitica utilizzato, però, solo per alcune fasi; si prende atto della risposta al quesito D.3 bis secondo cui: *"La gestione dell'applicativo contabile COEC è demandata alla software house Engineering e al CED della Regione Calabria, che stanno procedendo all'implementazione sistemistica dell'applicativo in ordine alle procedure contabili civilistiche ed economico patrimoniali"*.

La risposta al quesito, però, sembra in contrasto con quanto dichiarato dall'Ente sia nelle risposte successive (D.5, D.6, D.7) che con quanto dichiarato nel Piano 2017, nel quale non si fa menzione di tale sistema.

Tale aspetto, comunque, era già stato messo in evidenza da questo Organismo: *<<L'esigenza di attivazione di sistemi di misurazione economica e analitico-economica della gestione è una necessaria evoluzione dei sistemi a supporto della misurazione delle performance. Tale esigenza è connotata ad uno degli ambiti di misurazione della performance organizzativa: a tal proposito, l'art. 8, comma 1, lettera f) del d.lgs. 150/2009 testualmente si esprime in termini di "efficienza nell'impiego delle risorse, con particolare riferimento al contenimento e alla riduzione dei costi, nonché all'ottimizzazione dei tempi dei procedimenti amministrativi" (tale disposizione è confermata dall'art. 8, comma 2, lettera e) della l.r. 3/2012); l'efficienza nell'impiego delle risorse, peraltro, richiede un'analisi di tipo economico e, nell'ambito di questa, l'adozione di un sistema di contabilità analitica>>*. Allo stato attuale, si rileva che l'assenza di un sistema di rilevazione analitica dei costi non consente di misurare il grado di efficienza delle strutture dell'agenzia e dei processi amministrativi, anche nell'ottica di comparazioni temporali e di supporto alle decisioni. Pertanto gli eventuali indicatori di efficienza, utilizzati nell'ambito della misurazione degli obiettivi operativi, sono assolutamente sganciati da un sistema che garantisca la stabilità e la continuità delle rilevazioni, con effetti dirompenti sulla credibilità dei misuratori.

Si prende atto delle risposte ai quesiti D.5 e D.6. evidenziando, però, che anche in virtù dello sviluppo del nuovo sistema informatico, sarebbe auspicabile in futuro l'interoperabilità tra gli applicativi che alimentano il sistema di gestione degli obiettivi strategici ed operativi prevedendo un scambio informativo automatizzato.

L'OIV, nel prendere atto di quanto dichiarato dall'Ente, conferma la propria posizione sull'improcrastinabilità di un sistema per le misurazioni analitiche di tipo economico che sia adeguato, pienamente operativo e funga anche da supporto del ciclo di gestione della performance.



3.4.3 Integrazione tra ciclo di bilancio e ciclo della performance

Dalle risposte al questionario risulta un livello di integrazione manuale tra gli obiettivi strategici e operativi da un lato e le risorse finanziarie desunte dal sistema di bilancio e della contabilità finanziaria dall'altro. L'OIV conferma la necessità di rafforzare tale livello di integrazione, rammentando che proprio il piano della *performance* costituisce il momento di sintesi di obiettivi strategici individuati nell'ambito degli strumenti di programmazione.

Nella relazione di monitoraggio di avvio ciclo 2017 l'OIV aveva modo di evidenziare come non siano parti del *"piano dalle quali sia evidenziata la correlazione con il ciclo di programmazione finanziaria e di bilancio né per gli obiettivi sono indicate le risorse finanziarie"* (cfr. pag. 9).

È opportuno che il sistema informatico a supporto del ciclo della *performance* preveda l'interoperabilità con il sistema informatico di gestione della contabilità finanziaria ed economica e della contabilità analitica.

Diverse disposizioni novellate del d.lgs. 150/2009 trattano l'argomento:

1. è il nuovo comma 1-ter dell'art. 10 del d.lgs. 150/2009 a stabilire con precisione che il Piano della performance è adottato *"in coerenza con le note integrative al bilancio di previsione di cui all'articolo 21 della legge 31 dicembre 2009, n. 196, o con il piano degli indicatori e dei risultati attesi di bilancio, di cui all'articolo 19 del decreto legislativo 31 maggio 2011, n. 91"*, sancendo in questo modo un livello di correlazione certo che deve essere verificato dall'OIV anche in sede di validazione della Relazione sulla performance.
2. Una lettura sistematica dei nuovi artt. 5 e 10 rafforza la necessaria coerenza degli obiettivi strategici ed operativi con gli obiettivi di bilancio; l'art. 5, comma 1, seconda parte, recita *"Gli obiettivi sono definiti in coerenza con gli obiettivi di bilancio indicati nei documenti programmatici di cui alla legge 31 dicembre 2009, n. 196, e di cui alla normativa economica e finanziaria applicabile alle regioni e agli enti locali e il loro conseguimento costituisce condizione per l'erogazione degli incentivi previsti dalla contrattazione integrativa"*.
3. L'art. 7, comma 2-bis in merito ai contenuti del Sistema di misurazione e valutazione precisa che lo stesso debba definire le modalità di raccordo e integrazione con i documenti di programmazione finanziaria e di bilancio e poiché l'OIV deve esprimere un parere preventivo e vincolante sulle modifiche "annuali" al Sistema è necessario che verifichi tale contenuto ed eventualmente fornisca opportuni suggerimenti.
4. Il differimento del termine o il ritardo nell'adozione del bilancio di previsione negli enti territoriali non può in alcun caso legittimare, secondo la previsione dell'art. 5, comma 1-ter, il ritardo nell'approvazione del Piano (il riferimento della norma citata è agli obiettivi specifici che sono comunque parte del Piano della performance come stabilito dal successivo art. 10). Tale previsione appare ragionevole in considerazione dell'orientamento ormai consolidato in base al quale il ritardo della definizione degli obiettivi impedisce la corretta conclusione del ciclo valutativo e non consente l'erogazione degli istituti premiali i quali possono essere legittimamente erogati, oltre in base agli esiti della valutazione individuale, solo se si sono verificati i requisiti a cui l'ordinamento condiziona tali erogazioni. D'altra parte se si ritenesse impossibile definire gli obiettivi in assenza del bilancio preventivo significherebbe prendere atto che nel periodo di riferimento non vi siano le condizioni affinché il ciclo valutativo spieghi i propri effetti, soprattutto qualora il ritardo sia prolungato.

Infine questo OIV ricorda che l'integrazione dei processi non può essere intesa come una semplice trasposizione di contenuti da un documento all'altro, ma andrebbe intesa come un lavoro multidisciplinare e intersettoriale che renda reciprocamente funzionali i contenuti dei documenti elaborati, nell'ambito dei rispettivi cicli di pianificazione/programmazione.

3.5 Sistemi informativi e informatici a supporto dell'attuazione del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità e per il rispetto degli obblighi di pubblicazione

Dalle risposte relative alla presente sezione si evince la presenza di un archivio cartaceo e di un'unica banca dati per la gestione della sezione Amministrazione trasparente del sito istituzionale; tale aspetto viene valutato



positivamente in quanto conferisce maggiore grado di certezza ed univocità per l'adempimento degli obblighi di cui al d.lgs. 33/2013.

Si prende atto della risposta al quesito E.4 dalla quale si evince che la pubblicazione nella sezione "Amministrazione trasparente" del portale dell'Ente è supportata da sistemi per la tracciabilità degli aggiornamenti; nello specifico l'ARPACAL dichiara quanto segue: "Per ogni specifica sezione esiste la possibilità di conoscere la data di modifica, di creazione e di pubblicazione."

Si prende, infine, atto delle risposte ai quesiti E.5 ed E.6 con riferimento rispettivamente al Modello organizzativo di raccolta, pubblicazione, monitoraggio e la presenza per buona parte di sistemi per la rilevazione quantitativa e qualitativa degli accessi alla sezione "Amministrazione Trasparente".

Dalla risposta al quesito E.3 emerge che tutte le pubblicazioni sono effettuate in modo manuale; ciò appare un aspetto meritevole di miglioramento, quanto meno con riferimento all'automaticità di pubblicazione di quegli elementi informativi già disponibili nei sistemi informatici interni (ad es.: atti amministrativi, bandi di gara, dati relativi al personale, etc.), anche per rendere semplificare le relative procedure.

Dalle risposte al quesito E.6 si evince che sono assenti numerosi strumenti utili per monitorare le modalità di accesso e utilizzo delle pagine web del portale istituzionale.

3.6 Definizione e gestione degli standard di qualità

L'ARPACAL non ha definito gli standard di qualità per i propri servizi all'utenza e dalla Carta dei Servizi pubblicata dall'Agenzia non si evincono i livelli di servizio forniti né questi livelli sono immediatamente e in modo chiaro riconducibili ad alcuno degli obiettivi operativi previsti dal piano.

E' il caso di rammentare che la pubblicazione della carta dei servizi e gli standard di qualità è esplicitamente prevista dall'art. 32, comma 1, del d.lgs. 33/2013, il quale dispone che le "pubbliche amministrazioni pubblicano la carta dei servizi o il documento contenente gli standard di qualità dei servizi pubblici"; l'avvenuto adempimento è rilevante in base al successivo art. 46, "ai fini della corresponsione della retribuzione di risultato e del trattamento accessorio collegato alla performance individuale dei responsabili".

Inoltre va evidenziato come tutto ciò sia collegato anche alla necessità di attuare alcune norme di principio previste dal d.lgs. 150/2009 connesse alla rilevazione del grado di soddisfazione degli utenti dei servizi, ulteriormente rafforzate con le modifiche apportate dal recente d.lgs. 74/2017.

In particolare si richiamano le seguenti norme:

- Art. 3, comma 1: "La misurazione e la valutazione della performance sono volte al miglioramento della qualità dei servizi..."
- Art. 3 c. 4: "Le amministrazioni pubbliche adottano metodi e strumenti idonei a misurare, valutare e premiare la performance individuale e quella organizzativa secondo criteri strettamente connessi al soddisfacimento dell'interesse del destinatario dei servizi e degli interventi"
- Art. 8, comma 1: "Il Sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa concerne:
 - a) l'attuazione delle politiche attivate sulla soddisfazione finale dei bisogni della collettività;
 - (...)
 - c) la rilevazione del grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi anche attraverso modalità interattive;
 - (...)
 - e) lo sviluppo qualitativo e quantitativo delle relazioni con i cittadini, i soggetti interessati, gli utenti e i destinatari dei servizi, anche attraverso lo sviluppo di forme di partecipazione e collaborazione;
 - (...)
 - g) la qualità e la quantità delle prestazioni e dei servizi".

Si richiamano inoltre le delibere CIVIT/ANAC, emanate in attuazione dell'art. 13 d.lgs. 150/2009, che concernono il medesimo argomento:

- delibera 88/2010 concernente "Linee guida per la definizione degli standard di qualità";
- delibera 89/2010 concernente "Indirizzi in materia di parametri e modelli di riferimento del Sistema di misurazione e valutazione della performance" nella quale viene rilevata l'assenza di



- indicatori di soddisfazione dell'utenza nelle direttive annuali finalizzata all'elaborazione del Piano della performance;
- o Delibera 3/2012 concernente "*Linee guida per il miglioramento degli strumenti per la qualità di servizi pubblici*", paragrafo 3.6.5 ("*Indagini sul grado di soddisfazione degli utenti*"); Nella citata delibera viene affermato che la "*realizzazione di indagini sul grado di soddisfazione degli utenti, si rende necessaria per verificare, periodicamente, attraverso misure di percezione dei cittadini/utenti, la coerenza fra qualità dei servizi erogati e esigenze dell'utenza. In assenza di tali indagini, infatti, potrebbe verificarsi che un'amministrazione fissi dei valori standard eccessivamente cautelativi e che, di conseguenza, risultino sistematicamente rispettati senza, tuttavia, che tale rispetto comporti un'effettiva soddisfazione delle esigenze degli utenti. Attraverso i risultati delle indagini sul grado di soddisfazione degli utenti dovrà quindi essere possibile rilevare l'effettivo grado di soddisfazione in modo da apportare le modifiche eventualmente necessarie ai valori programmati*".

3.7 Utilizzo dei risultati del Sistema di misurazione e valutazione

Sempre ponendosi in un'ottica di continuità amministrativa rispetto all'anno oggetto della presente relazione, si ritiene opportuno evidenziare, in questa sede, alcune criticità già rappresentate dall'OIV nella Relazione di avvio ciclo 2017 (non senza osservare che, ad oggi, non è pervenuta la rivisitazione del Piano della performance 2017/2019 ivi auspicata da questo organismo).

Dunque, allo stato permangono le criticità di seguito riportate:

- a) gli obiettivi strategici mancano della proiezione triennale, che dovrebbe invece caratterizzare tali obiettivi; inoltre non recano target certi - rendendo incerta la misurazione finale della performance - e manca la fonte di rilevazione;
- b) gli obiettivi operativi non recano il valore iniziale e non possibile, dunque, valutare se il target rappresenti una condizione di miglioramento; così come per gli obiettivi strategici, anche per gli obiettivi operativi non viene indicata la fonte di rilevazione, rendendo complicato (se non irrealizzabile) il processo di rendicontazione in considerazione della mancata certezza e stabilità della rilevazione stessa.
- c) gli obiettivi individuali risultano essere parzialmente assegnati ed inoltre manca l'individuazione di target ed indicatori.

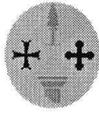
L'utilizzo dei risultati della misurazione degli obiettivi, oltre ad essere funzionale alla valutazione individuale, deve essere inserito in un circuito di miglioramento da evidenziare chiaramente sia nel piano che nella relazione; ancora di più, affinché il sistema possa svolgere il ruolo di guida ai processi interni esso deve tendenzialmente chiudersi nei tempi prescritti dalla normativa, in modo che i risultati conseguiti possano svolgere un'azione di effettivo stimolo, nella logica risultati/premi. In altre parole se si vuole utilizzare il sistema come leva manageriale gli obiettivi oltre ad essere formalmente assegnati in tempi certi (e la tempestività dell'approvazione del piano contribuisce sicuramente a ciò) devono essere misurati tempestivamente, sia in corso d'anno per riorientare l'azione dei collaboratori, sia a conclusione del ciclo valutativo perché gli effetti della valutazione possano generare un circolo virtuoso in termini di gestione delle risorse umane sul ciclo valutativo dell'anno successivo.

Con riferimento al 2016 e all'anno in corso si evidenzia il percorso di miglioramento e di attenzione alle sollecitazioni dell'OIV (fermo restando quando sopra rilevato) anche se una valutazione complessiva sull'utilizzo del sistema potrà essere fatta quando i cicli valutativi oggetto di esame saranno conclusi.

3.8 Comportamenti rilevanti

È noto che diverse disposizioni di legge sanciscono la rilevanza di taluni adempimenti/comportamenti ai fini della valutazione individuale. Poiché in genere, salvo i casi di conseguenze radicali sull'erogazione degli istituti premiali, il legislatore non stabilisce la misura di tale rilevanza rimettendosi all'apprezzamento dei valutatori e/o in generale degli enti, occorre prevedere a dare concreta attuazione delle stesse ma anche stabilire le modalità di verifica del loro rispetto. In altri termini, sarebbe opportuno che l'Ente, ogni qualvolta il legislatore introduca nuove tipologie di norme che stabiliscono la rilevanza ai fini della valutazione individuale:

- stabilisca i criteri generali della rilevanza degli inadempimenti;



- si doti di strumenti certi di verifica del relativo rispetto (anche in un'ottica deflattiva di eventuali contenziosi a valle).

Per converso, i valutatori, nell'espletamento della valutazione individuale (per legge strettamente connaturata al ruolo dirigenziale) non possono esimersi dal considerare tali aspetti.

Ciò posto, il vigente regolamento dell'Agenzia che disciplina la valutazione del personale nulla stabilisce in proposito (come già rilevato sul punto nella relazione dell'anno precedente), risultando, di fatto, rimessa ogni determinazione al mero apprezzamento del valutatore, situazione che si suggerisce di superare nella duplice direzione sopra specificata.

Ad ogni buon fine, si precisa che l'OIV ha effettuato una ricognizione delle disposizioni normative rilevanti ai fini della valutazione individuale e l'esito di tale ricognizione è disponibile nella sezione del portale istituzionale della Regione Calabria dedicata all'organismo.

3.9 Progetti obiettivo

Nella relazione annuale dello scorso anno l'OIV si era soffermato sulla tematica dei progetti-obiettivo; non essendovi stato adeguato riscontro da parte dell'Agenzia, si ripropongono di seguito le considerazioni fatte in quella sede.

Con nota n. 379144 del 15.12.2015 l'OIV ha avuto modo di richiamare l'attenzione degli enti strumentali della Regione Calabria sulla problematica dei cosiddetti "progetti obiettivo" finanziati ai sensi dell'art. 15, comma 5, del CCNL 1.4.1999.

Va preliminarmente segnalato che tali progetti sono riconducibili al ciclo di gestione delle performance: ciò si desume sia da alcuni orientamenti ARAN sia dall'art. 18, comma 2, del d.lgs. 150/2009 (norma di principio applicabile anche alle Regioni), il quale stabilisce che "è vietata la distribuzione in maniera indifferenziata o sulla base di automatismi di incentivi e premi collegati alla performance **in assenza delle verifiche e attestazioni sui sistemi di misurazione e valutazione adottati ai sensi del presente decreto**".

Si tratta, in ogni caso, di erogazione di risorse finanziate tramite il ricorso all'art. 15, comma 5, del CCNL 1.4.1999, nel rispetto di quanto previsto dall'art.18 del medesimo CCNL, così come modificato dall'art. 36 del CCNL 22.01.2004. Il comma 3 di tale ultimo articolo stabilisce che la "valutazione delle prestazioni e dei risultati dei lavoratori spetta ai competenti dirigenti nel rispetto dei criteri e delle prescrizioni definiti dal sistema permanente di valutazione adottato nel rispetto del modello di relazioni sindacali previsto; **il livello di conseguimento degli obiettivi è certificato dal servizio di controllo interno**"; quest'ultimo inciso va interpretato alla luce delle modifiche normative introdotte dal d.lgs. 150/2009 che ha ridefinito il ruolo dei servizi di controllo interno.

Per poter applicare correttamente la disciplina di cui all'art. 15, comma 5, l'ARAN ha chiarito che "l'incremento delle risorse può realizzarsi legittimamente, solo qualora siano verificate in modo rigoroso (e siano quindi oggettivamente documentate) le condizioni poste dalla citata disciplina" e richiede l'applicazione rigorosa di 7 condizioni (ARAN 499-15L) tra le quali la previsione che le risorse devono essere rese disponibili a consuntivo, dopo avere accertato i risultati e dopo che gli stessi siano certificati dai servizi di controllo interno. Tale orientamento è stato recentemente confermato con il parere rilasciato in risposta ad un quesito posto dal Comune di Scandicci (prot. n. 19932 del 18.06.2015) laddove viene affermato, tra l'altro, che "le risorse sono rese disponibili solo a consuntivo e sono erogate al personale in funzione del grado di effettivo conseguimento degli obiettivi di performance organizzativa ai quali l'incremento è stato correlato, come risultante dalla relazione sulla performance o da altro analogo strumento di rendicontazione adottato dall'ente".

Alla luce di quanto sopra esposto e senza entrare nel merito della corretta costituzione del fondo di alimentazione del salario accessorio e del rispetto dei vincoli di bilancio e degli altri vincoli a vario titolo introdotti dalle leggi statali, questo organismo ritiene che l'erogazione di valori economici a fronte di progetti obiettivo possa avvenire solo a seguito della certificazione/validazione dei risultati che devono essere riportati o nella relazione sulla performance o in altro atto di rendicontazione integrativo della predetta relazione. Per tali motivi appare indiscutibile che gli enti debbano imprescindibilmente dotarsi di una *governance* adeguata del sistema, che deve investire sia la correlazione dei progetti con il ciclo di gestione della performance, sia la progettazione e la rendicontazione dei singoli progetti.

A tal proposito, questo OIV ritiene opportuno fornire alcuni suggerimenti di massima, restando disponibile per eventuali ulteriori approfondimenti di metodo.



In particolare, si ritiene opportuno che ciascun progetto venga inserito nel Piano della *performance* o nelle successive rimodulazioni (per i progetti approvati successivamente); tale collegamento consentirebbe anche di semplificare la verifica a consuntivo, che sarebbe inglobata nella Relazione sulla *performance*, consentendo anche di avere un quadro complessivo degli interventi funzionali al miglioramento della *performance* organizzativa e di semplificare il processo di validazione dei risultati, secondo le prescrizioni del CCNL e gli orientamenti applicativi ARAN; operativamente, nei limiti in cui a ciò non sia di ostacolo lo specifico carattere pluriennale di un progetto, ciò si tradurrebbe nella necessità di programmare i progetti-obiettivo già in fase di elaborazione del piano della *performance*.

Inoltre, al fine di governare adeguatamente il processo lo schema di progetto obiettivo (redatto nel rigoroso rispetto dei requisiti imposti dal contratto collettivo e dall'ARAN, anzitutto in tema di puntualità e rigore nella descrizione dei bisogni, dei risultati, dei metodi di verifica e dei relativi indicatori), dovrebbe, prima della sua approvazione, essere sottoposto ad un triplice meccanismo di verifica:

- compatibilità giuridica del progetto rispetto ai precetti CCNL e ARAN;
- congruità del progetto rispetto alle competenti previsioni del CCNL, che terrà conto dei progetti obiettivi ai fini della costituzione del fondo per il salario accessorio;
- correttezza nell'individuazione, all'interno dello schema di progetto, di risultati, target, indicatori (ovviamente, senza sovrapporre valutazioni di merito del progetto, rientranti nelle prerogative del dirigente proponente).

A quelli sopra descritti, peraltro, sono da aggiungere verifiche specifiche, ove previste dalla disciplina settoriale.

Dell'esito di tali passaggi e verifiche è necessario dar conto nell'atto formale di approvazione del progetto (atto che, si precisa, deve precedere l'avvio delle attività progettuali), anche al fine di consentire all'organo preposto ai controlli (come pure ad altri soggetti terzi qualora ve ne sia necessità), di saggiare la regolarità del processo dalla sua genesi al suo epilogo.

3.10 Controlli di regolarità amministrativa e di regolarità contabile

L'Agenzia ha trasmesso apposite relazioni in ordine ai controlli di regolarità amministrativa e di regolarità contabile.

Sono previsti sia controlli di regolarità amministrativa preventivi e successivi, nonché controlli di regolarità contabile.

Con riferimento ai controlli di regolarità amministrativa preventiva, l'Ente dichiara che per l'anno 2016 - e in conseguenza della gestione commissariale - tali attività sono demandate in capo al Commissario Straordinario, che si è avvalso della collaborazione di un esperto amministrativo che ha curato, appunto, il controllo preventivo delle proposte di deliberazione.

È bene mettere in evidenza che tale tipologia di controllo - così come dichiarato dallo stesso Ente - risulta essere del tutto informale, caratterizzato da mere interlocuzioni che non trovano riscontro in alcun documento formale.

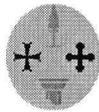
Per quanto riguarda i controlli successivi, gli atti amministrativi predisposti dall'Ente vengono messi a disposizione del Revisore Unico dei Conti, il quale "*può esercitare una verifica più generale di regolarità degli atti, eventualmente anche a campione*".

Dalla relazione non emerge se siano state riscontrate criticità e disfunzioni.

Nella relazione sui controlli contabili vengono evidenziate alcune criticità relativamente al sistema informatico, che sembra essere il medesimo utilizzato dall'Ente Regione, criticità già esposte nella precedente relazione e che, evidentemente, non hanno trovato una completa risoluzione. In particolare desta preoccupazione il fatto che le criticità del sistema informatico si siano tradotti in "*errate stampe di controllo*" e nella presenza di "*valori numerici c.d. <<ballerini>> sulle scritture di bilancio e di rendiconto*". A parte i ritardi che tali anomalie hanno generato, in attesa della risoluzione delle problematiche tecniche via via riscontrate, tutto ciò rischia di generare problemi anche in ordine alla veridicità delle scritture contabili.

La stessa relazione "*auspica un intervento regionale immediato e definitivo per la corretta gestione e per il corretto monitoraggio della <<regolarità contabile>> delle scritture*".

L'OIV prende atto di tutto quanto dichiarato dall'Azienda e rileva che non risultano comunicati gli esiti e le eventuali criticità rilevate in sede di controllo; in tal modo, non è possibile avere contezza delle eventuali



situazioni critiche (soprattutto qualora ricorrenti) da sottoporre ad analisi in una prospettiva di miglioramento continuo; si suggerisce che almeno per il futuro la relazione venga articolata in maniera più dettagliata e in modo da far emergere le risultanze dei controlli effettuati e delle iniziative intraprese per superare le eventuali criticità riscontrate.

3.11 Descrizione delle modalità del monitoraggio dell'OIV

Come più volte segnalato, la presente relazione è stata elaborata tenendo conto anche degli esiti del monitoraggio di avvio ciclo 2017, delle risposte al questionario allegato al presente documento, dell'esame del piano della performance 2017/2019 e dell'esame della relazione di monitoraggio obiettivi individuali 2017.

Dal punto di vista metodologico la presente relazione segue il documento elaborato dall'OIV ed approvato nella seduta del 15.6.2017.

4 Sintesi di alcune criticità

Di seguito vengono sintetizzate alcune criticità desumibili da quanto finora rilevato.

Con riferimento alla revisione del Piano della *performance* 2017:

- a) gli obiettivi strategici mancano della proiezione triennale, che dovrebbe invece caratterizzare tali obiettivi; inoltre non recano target certi - rendendo incerta la misurazione finale della performance - e manca la fonte di rilevazione;
- b) gli obiettivi operativi non recano il valore iniziale e non è possibile, dunque, valutare se il target rappresenti una condizione di miglioramento; così come per gli obiettivi strategici, anche per gli obiettivi operativi non viene indicata la fonte di rilevazione, rendendo complicato il processo di rendicontazione in considerazione della mancata certezza e stabilità della rilevazione stessa;
- c) gli obiettivi individuali risultano essere parzialmente assegnati ed inoltre manca l'individuazione di target ed indicatori;
- d) manca un adeguato sistema informatico ed informativo in grado di supportare l'intero ciclo della *performance* per il quale comunque l'Ente ha avviato le necessarie attività propedeutiche e per le quali nell'ambito della presente relazione sono stati forniti gli opportuni suggerimenti.

Con riferimento all'attestazione degli obblighi di trasparenza:

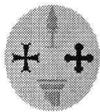
- si richiama l'attenzione sull'importanza degli adempimenti previsti da puntuali disposizioni di legge;
- si prende atto della tempestiva collaborazione fornita dagli uffici preposti nel fornire la griglia compilata in tempo utile per le verifiche e le attestazioni dell'OIV e le risposte tempestive ai questionari trasmessi dall'OIV;
- si fa presente che, in data 07.04.2017, l'OIV ha proceduto all'attestazione degli obblighi di trasparenza, e che le criticità riscontrate devono essere affrontate, con la necessaria gradualità, dagli organi interni preposti.

Da ultimo si mette in evidenza che la maggior parte dei documenti vengono pubblicati sul sito istituzionale in un formato non aperto, che ne impedisce, dunque, la piena fruibilità al cittadino oltre che essere non in linea con l'art. 7 del d.lgs. 33/2013.

5 Azioni di miglioramento

Di seguito vengono indicate alcune possibili azioni di miglioramento (che trovano più ampia esplicitazione nelle pagine che precedono e che, in buona parte, erano già state segnalate nella relazione dello scorso anno):

- è necessario l'utilizzo di sistemi a supporto della misurazione delle performance con l'effettivo utilizzo di indicatori misurati attraverso i sistemi di contabilità economica e analitico-economica;



- è necessario portare a regime l'utilizzo di applicativi informatici dedicati al ciclo di gestione della performance;
- sarebbe opportuno porre un'attenzione maggiore agli indicatori dello stato di salute finanziaria dell'Ente con riferimento alle seguenti dimensioni: equilibrio economico-finanziario, entrate, rapporto spese/costi, patrimonio, indebitamento;
- sarebbe opportuno che sia il piano che la relazione sulla *performance* vengano rielaborati, da un punto di vista grafico ed espositivo, adottando modalità e tecniche di rappresentazione dei dati specializzati per tipologie di portatori di interessi (cittadini e associazioni, imprese, enti locali, Corte dei conti);
- è opportuna l'attivazione di specifiche iniziative per diffondere agli *stakeholder* interni ed esterni i contenuti sia del Piano della *performance* che della relazione (peraltro espressamente previste dall'art. 10, comma 6, del d.lgs. 33/2013);
- è necessario prevedere la pubblicazione di un autonomo rapporto semestrale sullo stato di attuazione degli obiettivi di performance;
- è necessario prevedere una gestione dei progetti obiettivo finanziati con il ricorso all'art. 15, comma 5, del CCNL 1.4.1999 in linea con quanto suggerito nel presente documento;
- è opportuno che vengano definiti criteri uniformi per la verifica e la valutazione degli adempimenti dai quali specifiche previsioni di legge fanno discendere la rilevanza ai fini della *performance* individuale.

Infine l'OIV segnala l'esigenza che le indagini sul benessere organizzativo, sulla condivisione del sistema di valutazione e sulla valutazione del superiore gerarchico vengano effettuate annualmente, anche al fine di consentire alle strutture preposte la elaborazione di piani per il superamento delle criticità che da tali indagini dovessero emergere². La continuità di tali indagini consentirebbe di effettuare anche confronti temporali. L'OIV non esiterà a sensibilizzare le strutture competenti all'avvio di tali indagini per il 2017, con il supporto delle metodologie attualmente disponibili.

L'OIV

Dott. Angelo Maria Savazzi	(Presidente)	_____
Dott. Domenico Gaglioti	(componente)	_____
Dott. Pasqualinò Saragò	(componente)	_____

² Per strutture preposte ci si riferisce al Comitato Unico di Garanzia, previsto dall'art. 57 del d.lgs. 165/2001, titolare di compiti propositivi e di verifica.



Allegato 1 - Schede informazioni

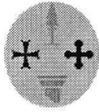
Di seguito il questionario compilato dagli uffici dell'Agenzia.

A. Performance organizzativa	
A.1. Qual è stata la frequenza dei monitoraggi intermedi effettuati per misurare lo stato di avanzamento degli obiettivi?	<input type="checkbox"/> Nessuna <input type="checkbox"/> Mensile <input type="checkbox"/> Trimestrale <input checked="" type="checkbox"/> Semestrale <input type="checkbox"/> Altro _____
A.2. In caso di risposta " nessuna " al quesito A.1., spiegarne le ragioni e passare al quesito A.7	Ragioni del mancato monitoraggio
A.3. <i>In caso di risposta positiva (mensile/trimestrale/semestrale/altro) al quesito A.1:</i> chi sono i destinatari della reportistica relativa agli esiti del monitoraggio? (sono possibili più risposte)	<input checked="" type="checkbox"/> Organo di vertice politico-amministrativo <input type="checkbox"/> Dirigenti apicali <input type="checkbox"/> Dirigenti non apicali <input type="checkbox"/> Stakeholder esterni <input type="checkbox"/> OIV <input type="checkbox"/> Pubblicazione sul portale dell'Ente <input checked="" type="checkbox"/> Altro <u>STP</u>
A.4. <i>(In caso di risposta positiva al quesito A.1):</i> Le eventuali criticità rilevate dai monitoraggi intermedi hanno portato a modificare gli obiettivi pianificati all'inizio dell'anno?	<input type="checkbox"/> Sì, modifiche agli obiettivi strategici <input checked="" type="checkbox"/> Sì, modifiche agli obiettivi operativi <input type="checkbox"/> Sì, modifiche agli obiettivi strategici e operativi <input type="checkbox"/> No, nessuna modifica <input type="checkbox"/> No, non sono state rilevate criticità in corso d'anno
A.5. <i>(In caso di risposta positiva al quesito A.1):</i> Nei monitoraggi intermedi sono stati coinvolti tutti i dipartimenti regionali (per gli enti strumentali si fa riferimento alle articolazioni organizzative di primo livello)?	<input type="checkbox"/> Sì, in relazione agli obiettivi strategici <input checked="" type="checkbox"/> Sì, in relazione agli obiettivi operativi <input type="checkbox"/> Sì, in relazione agli obiettivi strategici e operativi <input type="checkbox"/> No, solo in parte. Nel caso negativo indicare le ragioni _____
A.6. <i>(In caso di risposta positiva al quesito A.1).</i> Ai monitoraggi intermedi hanno partecipato tutti i dipartimenti regionali coinvolti (per gli enti strumentali ci si riferisce alle articolazioni di primo livello)?	<input type="checkbox"/> Sì, in relazione agli obiettivi strategici <input checked="" type="checkbox"/> Sì, in relazione agli obiettivi operativi <input type="checkbox"/> Sì, in relazione agli obiettivi strategici e operativi <input type="checkbox"/> No, solo in parte (superiore al 50%) <input type="checkbox"/> No, solo in parte (inferiore o uguale al 50%) Nel caso negativo odi partecipazione parziale indicare le ragioni _____
A.7. Sono stati applicati meccanismi di verifica degli obiettivi in relazione ai requisiti previsti dall'art. 5 del d.lgs. 150/2009?	<input type="checkbox"/> Sì, in relazione agli obiettivi strategici <input type="checkbox"/> Sì, in relazione agli obiettivi operativi <input type="checkbox"/> Sì, in relazione agli obiettivi strategici e operativi <input checked="" type="checkbox"/> No, solo in parte
A.8. <i>Nel caso di risposta "sì" alla domanda A.7:</i> esplicitare sinteticamente le tipologie di verifiche (per esempio check-list o altro) e se le verifiche sono tracciate da sistemi	

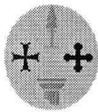


informatici:	
A.9. Quali iniziative sono state avviate per intervenire in ordine alle criticità e ai suggerimenti formulati nell'ambito della Relazione di monitoraggio di avvio del ciclo della performance 2016 (per gli enti che hanno tempestivamente approvato il Piano della <i>performance</i> 2016 e per i quali la relazione è stata predisposta)?	La relazione di monitoraggio di avvio del ciclo della performance 2016 non è stata predisposta
A.10. Quali iniziative sono state avviate per intervenire in ordine alle criticità e ai suggerimenti formulati nell'ambito della Relazione sul funzionamento del sistema per l'anno 2015, approvata nell'anno 2016 (per gli enti per i quali è stata predisposta)?	<p>Nella predisposizione del nuovo Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance è stata recepita l'indicazione dell'OIV di snellire e semplificare, anche nella veste grafica, gli strumenti di gestione del ciclo di gestione della performance, quali ad esempio le schede di assegnazione degli obiettivi e le schede di valutazione.</p> <p>E' stata indicata in modo chiaro l'incidenza sulla valutazione individuale della misurazione della performance organizzativa, nonché la modalità di misurazione della performance generale di ente e la misura della incidenza sulla valutazione individuale.</p> <p>E' stata esplicitata la catena delle relazioni valutatore-valutato al fine di specificare chiaramente i titolari del potere valutativo, ai quali è stato espressamente applicato il fattore valutativo relativo alla capacità di differenziazione delle valutazioni.</p> <p>Sono stati espressamente previsti monitoraggi infrannuali, quale condizione necessaria per poter procedere alla eventuale rimodulazione degli obiettivi, ed è stato altresì previsto che ai dirigenti e al personale non dirigenziale che risultino più meritevoli all'esito della valutazione effettuata sia attribuito un trattamento accessorio maggiorato di un importo compreso tra il 10% e il 30% rispetto al trattamento accessorio medio attribuito ai dipendenti appartenenti alle medesime categorie.</p> <p>Inoltre, in sede di definizione degli obiettivi triennali ed annuali, è stato compiuto il massimo sforzo al fine di associare agli obiettivi indicatori e target in grado di supportare le attività di misurazione e valutazione della performance, cercando di prevedere, per gli obiettivi strategici, la misurazione attraverso opportuni indicatori di impatto e, per gli obiettivi operativi, la misurazione attraverso adeguati piani di lavoro e misuratori di realizzazione.</p> <p>E' stato, altresì, recepito il suggerimento dell'OIV di prevedere una specifica modalità di coordinamento del Piano della Performance con le misure di prevenzione della corruzione e della trasparenza, nonché di contenere la numerosità degli obiettivi operativi onde scongiurare il rischio di una polverizzazione degli schemi valutativi.</p> <p>In ordine alle criticità sistemiche dell'applicativo contabile (migrazione dati nuova piattaforma – interventi di ottimizzazione procedure di controllo) per l'elaborazione delle scritture di bilancio e di consuntivo per l'esercizio 2015, che non hanno reso possibile un alto livello di integrazione tra gli obiettivi strategici e operativi da un lato ed il processo di programmazione finanziaria e di bilancio dall'altra, si è da poco concluso l'iter procedimentale, che, auspicabilmente, grazie alla collaborazione di tutti gli attori coinvolti (Servizio Contabilità e Bilancio ARPACAL, Engineering, CED Regione Calabria, Dipartimento Bilancio Regione Calabria), condurrà alla risoluzione di dette problematiche ed al rafforzamento – più volte sollecitato dall'OIV – del suddetto livello di integrazione.</p>

B. Performance individuale (sezione rinviata ad apposito monitoraggio)



C. Processo di attuazione del ciclo della performance: Struttura Tecnica di Supporto(ST) all'Organismo Indipendente di Valutazione	
C.1. Quante unità di personale totale operano nella ST di supporto?	(valore assoluto) _ 0 4
C.2. <u>a.</u> Quante unità di personale operanti nella ST hanno prevalentemente competenze economico-gestionali e statitiche ? <u>b.</u> Quante unità di personale hanno prevalentemente competenze giuridiche ? <u>c.</u> Quante unità di personale hanno prevalentemente altre competenze?	(valore assoluto) a. _ 0 1 b. _ 0 1 c. _ 0 2
C.3. Quante unità di personale sono dedicate a tempo pieno all'organismo indipendente di valutazione?	_ 0 0
C.4. Quanti sono (ove presenti) i soggetti esterni all'amministrazione (es.: consulenti, co-co-pro) che svolgono funzioni dedicate al supporto alla ST?	_ 0 0
C.5. Ritiene che la composizione della ST sia adeguata , in termini di numero e di bilanciamento delle competenze necessarie, ai compiti ad essa attribuiti? <i>(sono possibili più risposte)</i>	<input type="checkbox"/> la ST ha un numero adeguato di personale <input type="checkbox"/> la ST ha un numero insufficiente di personale <input checked="" type="checkbox"/> la ST ha competenze adeguate in ambito economico-gestionale <input type="checkbox"/> la ST ha competenze insufficienti in ambito economico-gestionale <input checked="" type="checkbox"/> la ST ha competenze adeguate in ambito giuridico <input type="checkbox"/> la ST ha competenze insufficienti in ambito giuridico
D. Infrastruttura di supporto Sistemi Informativi e Sistemi Informatici	
D.1. Sono stati utilizzati sistemi informatici a supporto del processo di individuazione, monitoraggio e rendicontazione degli obiettivi strategici ?	<input type="checkbox"/> Sì <input type="checkbox"/> Solo per alcune fasi <input checked="" type="checkbox"/> No
D.1-bis. <i>Nel caso di risposta "no" o "solo per alcune fasi" al quesito D.1, indicare le eventuali iniziative in corso</i>	Su espressa richiesta dell'Agenzia, la Regione Calabria ha recentemente autorizzato il riuso del software applicativo Perseo, relativamente al quale sono stati demandati al Servizio Sistemi Informatici Sicurezza e Privacy tutti gli adempimenti necessari ad una tempestiva operatività del programma per le necessità dell'Arpacal
D.2. Sono stati utilizzati sistemi informatici a supporto del processo di individuazione, monitoraggio e rendicontazione degli obiettivi operativi ?	<input type="checkbox"/> Sì <input type="checkbox"/> Solo per alcune fasi <input checked="" type="checkbox"/> No
D.2-bis. <i>Nel caso di risposta "no" o "solo per alcune fasi" al quesito D.2: indicare le eventuali iniziative in corso</i>	Su espressa richiesta dell'Agenzia, la Regione Calabria ha recentemente autorizzato il riuso del software applicativo Perseo, relativamente al quale sono stati demandati al Servizio Sistemi Informatici Sicurezza e Privacy tutti gli adempimenti necessari ad una tempestiva operatività del programma per le necessità



	dell'Arpacal		
D.3. Il sistema di contabilità analitica di tipo economico è supportato da un sistema informatico?	<input type="checkbox"/> Sì <input checked="" type="checkbox"/> Solo per alcune fasi <input type="checkbox"/> No		
D.3-bis. <i>Nel caso di risposta "no" o "solo per alcune fasi" al quesito D.3: indicare le eventuali iniziative in corso</i>	La gestione dell'applicativo contabile COEC è demandata alla software house Engineering e al CED della Regione Calabria, che stanno procedendo all'implementazione sistemistica dell'applicativo in ordine alle procedure contabili civilistiche ed economico patrimoniali.		
D.4. Quali sono le strutture organizzative che fanno uso del sistema informatico a supporto del controllo strategico e di gestione?	<input type="checkbox"/> Tutte le strutture dell'amministrazione <input type="checkbox"/> Solo i controller centrali <input type="checkbox"/> Solo i controller dipartimentali <input checked="" type="checkbox"/> Altro_Sistema informatico in fase di avvio ed implementazione <input type="checkbox"/> Nessuna struttura		
D.5. Da quali applicativi è alimentato il sistema di gestione degli obiettivi operativi e con quali modalità?	Automatica	Manuale	Nessuna
a. Sistema di contabilità economica	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b. Sistema di contabilità economico-analitica	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
c. Bilancio e contabilità finanziaria	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d. Altro sistema (sono possibili più risposte):	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
D.6. Da quali applicativi è alimentato il sistema di gestione degli obiettivi strategici e con quali modalità?	Automatica	Manuale	Nessuna
a. Sistema di contabilità economica	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b. Sistema di contabilità analitico-economica	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
c. Bilancio e contabilità finanziaria	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d. Altro sistema (sono possibili più risposte):	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
D.7. Da quali sistemi provengono i dati sulle risorse finanziarie assegnate agli obiettivi strategici e operativi?	Obiettivi strategici		Obiettivi operativi
a. Sistemi di contabilità finanziaria	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>



b. Sistema di contabilità economica	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
c. Sistema di contabilità analitica	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d. Altro sistema (possibili più risposte): _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
E. Sistemi informativi e informatici a supporto dell'attuazione del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità e per il rispetto degli obblighi di pubblicazione		
E.1. In relazione agli obblighi di pubblicazione (d.lgs. 33/2013), l'archiviazione avviene su supporto cartaceo ovvero è supportata informaticamente?	<input checked="" type="checkbox"/> Archivio cartaceo <input type="checkbox"/> Pluralità di banche dati in capo alle singole strutture cui i dati si riferiscono <input checked="" type="checkbox"/> Banca dati unica centralizzata	
E.1-Bis. Eventuali note e commenti alla risposta E.1	I dati pubblicati confluiscono sul Portale dell'Agenzia	
E.2. Quale è la modalità di trasmissione dei dati al soggetto responsabile della pubblicazione?	<input checked="" type="checkbox"/> Trasmissione telematica <input type="checkbox"/> Consegna cartacea <input type="checkbox"/> Comunicazione telefonica <input type="checkbox"/> Altro (specificare) _____	
E.2-Bis. Eventuali note e commenti alla risposta E.2		
E.3. Quale è la modalità di pubblicazione nella sezione "Amministrazione trasparente" del portale regionale?	<input checked="" type="checkbox"/> Inserimento manuale <input type="checkbox"/> Accesso diretto o attraverso link alla/alle banca/banche dati di archivio <input type="checkbox"/> Creazione di una ulteriore banca dati finalizzata alla pubblicazione sul sito <input type="checkbox"/> Estrazione dalla banca dati con procedura automatizzata <input type="checkbox"/> Altro (specificare) _____	
E.3-Bis. Eventuali note e commenti alla risposta E.3	La pubblicazione viene fatta nella sezione "Amministrazione trasparente" del portale dell'Arpacal	
E.4. La pubblicazione nella sezione "Amministrazione trasparente" del portale dell'Ente è supportata da sistemi per la tracciabilità degli aggiornamenti?	<input checked="" type="checkbox"/> SI <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/> Altro (specificare) _____	
E.4-Bis. Eventuali note e commenti alla risposta E.4	Per ogni specifica sezione esiste la possibilità di conoscere la data di modifica, di creazione e di pubblicazione	
E.5. Modello organizzativo di raccolta, pubblicazione e monitoraggio (indicare se ciascuno dei soggetti elencati nella prima colonna svolge, o meno, le singole attività indicate nella prima riga)		



Soggetti (colonna) / Attività svolte (riga)	Raccolta dei dati	Invio dei dati al responsabile della pubblicazione	Pubblicazione dei dati online	Supervisione e coordinamento dell'attività di pubblicazione dei dati	Monitoraggio
Dirigente responsabile dell'unità organizzativa detentrici del singolo dato	<input checked="" type="checkbox"/> Si <input type="checkbox"/> No	<input checked="" type="checkbox"/> Si <input type="checkbox"/> No	<input type="checkbox"/> Si <input checked="" type="checkbox"/> No	<input type="checkbox"/> Si <input checked="" type="checkbox"/> No	<input checked="" type="checkbox"/> Si <input type="checkbox"/> No
Responsabile della comunicazione (laddove presente)	<input checked="" type="checkbox"/> Si <input type="checkbox"/> No	<input checked="" type="checkbox"/> Si <input type="checkbox"/> No	<input type="checkbox"/> Si <input checked="" type="checkbox"/> No	<input checked="" type="checkbox"/> Si <input type="checkbox"/> No	<input checked="" type="checkbox"/> Si <input type="checkbox"/> No
Responsabile della gestione del sito web (laddove presente)	<input checked="" type="checkbox"/> Si <input type="checkbox"/> No	<input type="checkbox"/> Si <input checked="" type="checkbox"/> No	<input checked="" type="checkbox"/> Si <input type="checkbox"/> No	<input checked="" type="checkbox"/> Si <input type="checkbox"/> No	<input checked="" type="checkbox"/> Si <input type="checkbox"/> No
Responsabile dei sistemi informativi (laddove presente)	<input type="checkbox"/> Si <input checked="" type="checkbox"/> No				
Responsabile della trasparenza	<input checked="" type="checkbox"/> Si <input type="checkbox"/> No	<input checked="" type="checkbox"/> Si <input type="checkbox"/> No	<input type="checkbox"/> Si <input checked="" type="checkbox"/> No	<input checked="" type="checkbox"/> Si <input type="checkbox"/> No	<input checked="" type="checkbox"/> Si <input type="checkbox"/> No
Responsabile della prevenzione della corruzione (laddove diverso dal Responsabile della trasparenza)	<input type="checkbox"/> Si <input type="checkbox"/> No				
OIV	<input checked="" type="checkbox"/> Si <input type="checkbox"/> No	<input type="checkbox"/> Si <input checked="" type="checkbox"/> No	<input type="checkbox"/> Si <input checked="" type="checkbox"/> No	<input checked="" type="checkbox"/> Si <input type="checkbox"/> No	<input checked="" type="checkbox"/> Si <input type="checkbox"/> No
Altro soggetto diverso da quelli sopra indicati (specificare quale)	<input type="checkbox"/> Si <input type="checkbox"/> No				

E.6. Indicare la presenza, o meno, di sistemi per la rilevazione quantitativa e qualitativa degli accessi alla sezione "Amministrazione Trasparente":

	Presenza (SI/NO)	Eventuali note
Sistemi per contare gli accessi alla sezione	SI	
Sistemi per contare gli accessi ai singoli link nell'ambito della sezione	SI	
Sistemi per quantificare il tempo medio di navigazione degli utenti in ciascuna delle pagine web in cui è strutturata la sezione	SI	
Sistemi per verificare se l'utente consulta una sola oppure una pluralità di pagine web nell'ambito della sezione	SI	
Sistemi per verificare se l'utente sta accedendo per la prima volta alla sezione o se la ha già consultata in precedenza	SI	
Sistemi per verificare la provenienza geografica degli utenti	SI	
Sistemi per misurare il livello di interesse dei cittadini sulla qualità delle informazioni pubblicate e per raccogliere i giudizi	SI	
Sistemi per la segnalazione, da parte degli utenti del sito, di ritardi e inadempimenti relativamente alla pubblicazione dei dati	SI	
Sistemi per la raccolta delle proposte dei cittadini finalizzate al miglioramento della sezione	SI	
Pubblicazione sul sito dei dati rilevati dai sistemi di conteggio degli accessi	NO	
Avvio di azioni correttive sulla base delle proposte e delle segnalazioni dei cittadini	NO	
E.7. Quali iniziative sono state avviate per intervenire sulle criticità e i suggerimenti formulati nell'ambito della Relazione annuale sul	E' stata creata un'unica banca dati centralizzata al fine di dare certezza	



funzionamento del sistema (per gli enti per i quali l'OIV l'ha predisposta)?	all'adempimento degli obblighi di pubblicazione. E' stato creato un sistema di tracciabilità degli aggiornamenti, grazie al quale è ora possibile per ogni specifica sezione conoscere la data di creazione, di modifica e di pubblicazione del dato. E' stata incrementata la presenza dei sistemi per la rilevazione quantitativa e qualitativa degli accessi alla sezione "Amministrazione Trasparente".
E.8. Quali iniziative sono state avviate per adeguare il portale dell'Ente alle prescrizioni del d.lgs. 97/2016 di modifica della l.190/2012 e del d.lgd. 33/2013?	Sezione accesso civico strutturata secondo direttive ANAC
E.9. Quali iniziative sono state avviate per adeguare il portale dell'Ente alle prescrizioni in materia di accesso civico e di accesso civico generalizzato?	Sezione accesso civico strutturata secondo direttive ANAC
E.10. Quali iniziative sono state avviate per correlare l'attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e le misure in materia di trasparenza alla misurazione e valutazione delle performance (art. 44 d.lgs. 33/2013)?	Sezione accesso civico strutturata secondo direttive ANAC
F. Definizione e gestione degli standard di qualità	
F.1. L'amministrazione ha definito standard di qualità per i propri servizi all'utenza?	<input type="checkbox"/> Sì <input checked="" type="checkbox"/> No
F.2. (In caso di risposta positiva al quesito F.1) Sono realizzate da parte dell'amministrazione misurazioni per il controllo della qualità erogata ai fini del rispetto degli standard di qualità?	<input type="checkbox"/> Sì, per tutti i servizi con standard <input type="checkbox"/> Sì, per almeno il 50% dei servizi con standard <input type="checkbox"/> Sì, per meno del 50% dei servizi con standard <input type="checkbox"/> No
F.3. (In caso di risposta positiva al quesito F.1) Sono state adottate soluzioni organizzative per la gestione dei reclami, delle procedure di indennizzo e delle class action? (possibili più risposte)	<input type="checkbox"/> Sì, per gestire reclami <input type="checkbox"/> Sì, per gestire class action <input type="checkbox"/> Sì, per gestire indennizzi <input type="checkbox"/> No
F.4. (In caso di risposta positiva al quesito F.1) Le attività di cui alle domande precedenti hanno avviato processi per la revisione degli standard di qualità?	<input type="checkbox"/> Sì, per almeno il 50% dei servizi da sottoporre a revisione <input type="checkbox"/> Sì, per meno del 50% dei servizi da sottoporre a revisione <input type="checkbox"/> No, nessuna modifica <input type="checkbox"/> No, nessuna esigenza di revisione

Da "oiv@pec.regione.calabria.it" <oiv@pec.regione.calabria.it>
"direzionegenerale@pec.arpacalabria.it" <direzionegenerale@pec.arpacalabria.it>, "dipartimento
A ambiente e territorio" <dipartimento.ambienteterritorio@pec.regione.calabria.it>,
"stp@pec.arpacal.it" <stp@pec.arpacal.it>
Data martedì 29 agosto 2017 - 14:21

**Relazione sul funzionamento del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei
controlli interni - anno 2016**

Si trasmette la nota prot. 270809 del 29.8.2017 e il relativo allegato.

Organismo Indipendente di Valutazione

Allegato(i)

Nota trasmissione prot. 270809 del 29 08 2017.pdf (370 Kb)
Relazione annuale (Arpacal) 2016 ver. 3.0.pdf (1242 Kb)