

RELAZIONE EX ART. 14 COMMA 4 LETT. a E g D.lgs. 150/2009

Relazione O.I.V sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni e sull'attestazione degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità (art. 14, comma 4, lettera "a" e lettera "g" del D.Lgs. n. 150/2009)¹.

Annualità 2018

¹ La presente relazione è strutturata secondo lo schema previsto dalla delibera n. 4 del 2012 della CIVIT in quanto compatibile con le caratteristiche dall'Amministrazione.

Indice

1. Presentazione

2. Funzionamento complessivo del sistema di misurazione e valutazione

2.1. Performance organizzativa

2.1.1. Definizione di obiettivi, indicatori e target

2.1.2. Misurazione e valutazione della performance organizzativa

2.1.3. Metodologia per la misurazione e valutazione della performance organizzativa

2.2. Performance individuale

2.2.1. Definizione ed assegnazione degli obiettivi, indicatori e target

2.2.2. Misurazione e valutazione della performance individuale

2.2.3. Metodologia per la misurazione e valutazione della performance individuale

2.3. Processo (fasi, tempi e soggetti coinvolti)

2.4. Infrastruttura di supporto

2.5. Utilizzo effettivo dei risultati del sistema di misurazione e valutazione

3. Il Piano Triennale per la corruzione e la trasparenza: obblighi di pubblicazione

4. Partecipazione dei cittadini e degli utenti

5. Descrizione delle modalità di monitoraggio dell'O.I.V.

6. Proposte di miglioramento del sistema di valutazione: raccomandazioni e suggerimenti

1. Premessa.

L'anno 2018 ha dato seguito alla disciplina contenuta nel D.Lgs. n.74/2017 che ha dettato nuovi compiti e responsabilità degli organismi indipendenti di valutazione.

L'entrata in vigore del decreto legislativo sopra richiamato, in attuazione dei principi e criteri direttivi previsti dall'articolo 17, comma 1, lettera r), legge 7 agosto 2015, 124 in materia di riorganizzazione delle Amministrazioni pubbliche è intervenuto in modifica del D.Lgs. n.150/2009, perseguendo l'obiettivo generale di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e garantendo efficienza e trasparenza delle PA, anche attraverso la razionalizzazione degli strumenti per la misurazione e verifica della performance. Le modifiche ora apportate con il D.Lgs.n.74/2017 mirano, infatti, a superare le criticità riscontrate nella concreta attuazione del D.Lgs.n.150/2009, con riferimento, tra l'altro: - al livello di intervento degli Organismi interni di valutazione (OIV) in sede di definizione della documentazione di programmazione e del sistema di misurazione e valutazione della performance; - al collegamento tra gli esiti della valutazione e la posizione del dipendente valutato; - al coinvolgimento dei cittadini nel processo di valutazione delle prestazioni pubbliche; - al collegamento tra la definizione degli obiettivi strategici e operativi stabiliti nel Piano della performance e la definizione degli obiettivi individuali in sede di stipulazione dei singoli contratti di lavoro a livello dirigenziale.

3

Per il 2018 l'Organismo non può che partire da alcune considerazioni che erano state poste in chiusura della Relazione 2017. In particolare, ai sensi della normativa vigente, ancorché sopravvenuta, con particolare riferimento al novellato art. 14, comma 1, lett. a), era stato raccomandato:

- 1) All'Amministratore Unico ed al Direttore Generale di tener conto, nella nuova formulazione degli obiettivi strategici dei maggiori livelli di trasparenza amministrativa ai sensi dell'art. 10, D.lgs. n. 33/2013;
- 2) Ai Dirigenti di predisporre progetti e programmi per migliorare e rendere maggiormente chiari i dati ed i documenti da pubblicare in materia di trasparenza;
- 3) All'Amministratore Unico ed al Direttore Generale di ampliare la delega conferita ai Dirigenti ex DD n. 480/2017 ritenuta troppo limitante delle funzioni dirigenziali;
- 4) Modificare il sistema di valutazione del personale secondo la nuova normativa imposta dal D.lgs. n. 74/2017.

Dall'esame degli obiettivi raggiunti dall'Agenzia, ma in particolare dai livelli dirigenziali dell'Ente,

l'Arsial ha posto in essere tutti gli atti propedeutici al raggiungimento degli obiettivi oggetto di raccomandazione.

Come si esplicherà meglio nelle pagine successive, gli obiettivi di trasparenza amministrativa sono passati dall'insieme degli "adempimenti manageriali" a veri e propri obiettivi misurabili; sono state poste le basi per l'introduzione di un nuovo sistema di valutazione, ma che a tutt'oggi non risulta ancora adottato da parte dell'Arsial, rispettoso dei dettami di cui al D.lgs. n. 74/2017 e le relazioni finali dei dirigenti sono state impostate in maniera più efficace per far comprendere all'esterno dati e decisioni dell'Amministrazione.

La funzione del presente atto è quella di relazionare sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni, mettendone in luce gli aspetti positivi e negativi. La predisposizione della Relazione rappresenta quindi un momento di verifica della corretta applicazione da parte delle amministrazioni delle linee guida, delle metodologie e delle indicazioni dell'ANAC tenendo anche conto del monitoraggio svolto sui Sistemi di misurazione e valutazione della performance, sui Piani della performance e sui Programmi triennali di prevenzione della corruzione. Al contempo la relazione deve cercare di suggerire possibili percorsi di miglioramento sotto il profilo dei processi di misurazione che delle relative metodologie e strumenti di rilevazione quanti-qualitativa. In linea con quanto sopra descritto l'ARSIAL, con delibera n. 29 del 3 agosto 2018, ha provveduto alla nomina dei tre componenti esterni, di cui uno con funzioni di Presidente, dell'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) in base a quanto disposto dalla Legge regionale n.1/2011 all'art.14² stabilendone la durata in carica per tre anni³.

4

In data 6 settembre 2018 il Presidente della regione Lazio ha nominato un Consiglio di Amministrazione in luogo dell'amministratore unico.

Per una valutazione complessiva si rinvia alle linee guida, n. del dicembre 2017 per il Sistema di Misurazione Valutazione della Performance da parte della Presidenza del Consiglio dei Ministri dipartimento della Funzione Pubblica.

² - L'art. 14 della suddetta legge regionale n. 1/2011 statuisce che "presso ogni amministrazione di cui all'art. 2, comma 1, è istituito l'Organismo Indipendente di Valutazione, di seguito OIV, il quale riferisce direttamente agli organi di indirizzo politico – amministrativo;

³ - In conformità a quanto previsto dall'art. 14, comma 3, della legge regionale n.1/2011 a partire dal 1° settembre 2018.

2. Funzionamento complessivo del sistema di misurazione e valutazione

2.1. Performance organizzativa

2.1.1. Definizione di obiettivi, indicatori e target

Con deliberazione n.23 del 07/07/2016 l'Amministratore Unico dell'Arsial ha adottato, ma non aggiornato annualmente, "La disciplina del "Ciclo della Performance" dell'Agenzia Regionale per lo Sviluppo e l'Innovazione dell'Agricoltura del Lazio" – ARSIAL – 2016 – 2018 e connesso sistema di valutazione del personale"⁴, .

Sinteticamente il citato sistema prevede:

1. L'Amministratore Unico detta al Direttore Generale gli obiettivi strategici da raggiungere;
2. La Direzione Generale trasforma gli obiettivi strategici in obiettivi operativi gestionali, definendo per ognuno di essi target e indicatori;
3. I Dirigenti di tutte le aree assegnano ad ogni incaricato di Posizione di Lavoro una serie di obiettivi da raggiungere;
4. I Dirigenti suddividono il proprio personale in uno o più progetti da attuare e per i quali valutare l'apporto individuale di ogni singolo lavoratore.

ARSIAL è ente strumentale di diritto pubblico della Regione Lazio, esercita la propria competenza nell'ambito degli indirizzi politico-programmatori e delle direttive della Giunta regionale (LL.RR. 2/95 e 15/2003, aggiornate al luglio 2014, L.R. 7/14), esercita le proprie funzioni in adempimento della attività amministrative attraverso l'Amministratore Unico, il Direttore generale e i dirigenti, secondo le competenze e le responsabilità attribuite dalla legge, dallo statuto e dai regolamenti.

Sul sito istituzionale vengono pubblicati, monitorati e aggiornati tutti i dati relativi ad organi e strutture, così come previsto dalle disposizioni di legge.

5

2.1.2. Misurazione e valutazione della performance organizzativa.

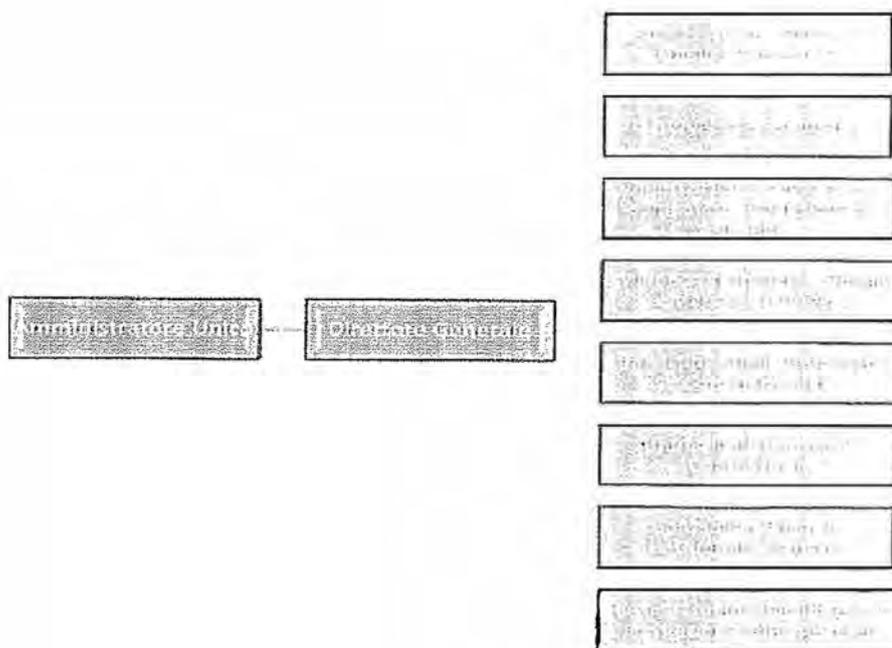
La Performance organizzativa è determinata dal contributo che le strutture amministrative dell'Arsial apportano al raggiungimento degli obiettivi strategici ed operativi individuati in base alle priorità ed alle linee di indirizzo definite dall'Amministratore Unico.

Nell'ambito del Ciclo della Performance organizzativa si esaminano sia il fattore "organizzazione", nel suo complesso, sia l'elemento delle singole Aree di cui si compone l'Ente⁵.

⁴ Documento disponibile su: <http://www.arsial.it/arsial/amm-trasparente/piano-della-performance/>

⁵ Determinazione del Direttore Generale n.532 del 27 settembre 2018 avente ad oggetto: "Attribuzione obiettivi anno 2018".

In relazione alla performance organizzativa complessiva dell' Agenzia, l' Organismo Indipendente di Valutazione si è avvalso delle informazioni raccolte in una serie di interventi ai Dirigenti ed al Direttore Generale dell' Ente raccolte, e pubblicate, nei verbali delle riunioni dell' O.I.V.⁶.



2.1.3. Metodologia per la misurazione e valutazione della performance organizzativa

La rilevanza (il peso) della performance organizzativa è differenziata, attraverso una rilevanza via via minore, tra: Il Direttore Generale; I Dirigenti di Area; Gli incaricati di Posizioni di Lavoro; Il personale di livello "D" non incaricato di Posizioni di Lavoro; il resto del personale (Categorie "B" e "C").

La valutazione del Direttore Generale viene influenzata dalla media delle valutazioni di tutto il corpo dirigente.

⁶ Tutti i verbali 2018 sono disponibili su <http://www.arsial.it/arsial/amm-trasparente/attestazioni-civ-2/verbali-delle-riunioni-delloiv/>

La valutazione dei dirigenti viene influenzata dalla media delle valutazioni attribuite alle Posizioni di Lavoro che lavorano con il medesimo dirigente.

La valutazione della performance organizzativa delle Posizioni di lavoro, infine, viene influenzata dalla valutazione ottenuta sia dal Dirigente che dal Direttore Generale.

2.2. Performance individuale

2.2.1. Definizione ed assegnazione degli obiettivi, indicatori e target

La performance individuale è intesa quale contributo fornito dai dipendenti dell'Agenzia per il raggiungimento degli obiettivi. La valutazione di tale performance si basa su alcuni fattori fondamentali: a) qualità dell'apporto di ogni singolo individuato misurato dal Dirigente competente; b) grado di realizzazione di specifici obiettivi individuali (specie per Dirigenti e Posizioni di Lavoro) ed infine c) comportamenti organizzativi differenziati secondo il livello di inquadramento dei lavoratori da valutare.

2.2.2. Misurazione e valutazione della performance individuale

Secondo il sistema di valutazione adottato dall'Arsial per i dirigenti e gli incaricati di Posizione di Lavoro (Posizione Organizzativa ovvero Alte professionalità) con riferimento all'esercizio annuale, la misurazione e valutazione della performance individuale è collegata agli indicatori attinenti a:

1. indicatori di prestazione e di risultati relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità;
2. raggiungimento degli obiettivi individuali assegnati;
3. qualità del contributo collaborativo assicurato alla prestazione e ai risultati generali della struttura e dell'organizzazione amministrativa nel suo complesso, alle competenze professionali e manageriali dimostrate;
4. per il personale di livello dirigenziale, agli indicatori sopra illustrati, si aggiunge la capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una differenziazione dei giudizi.

La misurazione e la valutazione svolte dai dirigenti sulla prestazione e sui risultati individuali del personale sono collegate:

- 1) il grado di realizzazione di specifici obiettivi operativi;
- 2) comportamenti organizzativi.

La complessità di valutare il personale di livello non dirigenziale è collegata al fatto che detta

valutazione deve essere modulata in rapporto alle responsabilità da ognuno ricoperte e, parallelamente, al livello di inquadramento del lavoratore. In applicazione di questo principio, il sistema prevede una semplificazione nella valutazione delle categorie "C" e "B", mentre richiede una attenzione ed una articolazione maggiore per il resto del personale.

2.2.3. Metodologia per la misurazione e valutazione della performance individuale

La misurazione e la valutazione della *performance* individuale dei dirigenti di Area dell'Agencia è collegata ai seguenti elementi:

- indicatori di performance organizzativa di Ente;
- indicatori di *performance* organizzativa dell'Area;
- obiettivi individuali monitorati attraverso indicatori e *target*;
- comportamenti organizzativi ed alla capacità di valutazione dei propri collaboratori;

I relativi pesi sono definiti nella Tabella 1.

| Tabella 1: Elementi valutazione | Peso % |
|---|--------|
| (A) Performance organizzativa di Ente | 10% |
| (B) Performance organizzativa dell'Area | 10% |
| (C) Performance individuale | 55% |
| (D) Comportamenti Organizzativi | 23% |
| (E) Valutazione da parte dei lavoratori in servizio presso l'Area (quale sottogruppo dell'elemento "Comportamenti Organizzativi") | 2% |
| Totale Peso | 100% |

In relazione alla definizione dei pesi per i macro ambiti della *performance* organizzativa si dovrà tener conto del fatto che il 10% della valutazione si basa sulla performance dell'Ente, da misurarsi in base a quanto già previsto per il Direttore Generale, mentre per la performance organizzativa dell'Area verrà utilizzato il punteggio ponderato dei risultati delle Posizioni di Lavoro che incidono sulla medesima Area.

In particolare, per la quota del 10% riservata alla performance di Ente verrà verificato se l'Agencia, annualmente, ha raggiunto un minimo del 80% dei risultati o *target* che erano stati programmati.

2.3. Processo (fasi, tempi e soggetti coinvolti)

Il sistema prevede una valutazione basata per il 90% sulla performance individuale e solo il 10 su quella organizzativa. Inoltre, la possibilità di riscontri infra-annuali immediatamente verificabili porta all'agevolazione di poter monitorare costantemente la performance del lavoratore ed eventualmente intervenire con opportuni richiami ovvero modifiche.

Per il livelli "C" e "B" la valutazione si basa su progetti indirizzati ad obiettivi generali di buon andamento e viene valutato l'apporto individuale alla loro realizzazione.

I dipendenti destinatari di provvedimento disciplinare, fermo restando quanto già previsto dal codice di comportamento dei dipendenti, subiranno una riduzione percentuale del punteggio totale riportato alla fine dell'anno.

2.4. Infrastruttura di supporto

L'infrastruttura di supporto, per il 2018, si è concretizzata con il solo apporto di una risorsa umana, ancorché adeguatamente preparata sulla materia.

2.5. Utilizzo effettivo dei risultati del sistema di misurazione e valutazione

L'Organismo prende atto del fatto che alcuni obiettivi, sono stati riportati nel 2017 e, in quest'annualità sono stati completati. Che non si sia trattato di mero rinvio ma del proseguimento di un percorso è stato constatato in alcuni casi emblematici. Per citare un esempio si può far riferimento all'obiettivo dell'analisi dei carichi di lavoro di cui la valutazione è contenuta nel verbale del 29 maggio 2018.

3. Il Piano Triennale per la corruzione e la trasparenza: obblighi di pubblicazione

ARSIAL, in linea con gli indirizzi forniti dal Governo e dall'ANAC, esplicita i principi di seguito indicati, ai quali si è ispirata per l'adozione del Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità, necessari non solo alla comprensione del percorso che si intende intraprendere ma anche all'accessibilità reale ai dati ed alle informazioni pubblicate:

- a) integrità, veridicità, completezza, omogeneità ed esaustività delle informazioni pubblicate: ARSIAL garantisce la pubblicazione di dati ed informazioni rispondenti al vero, completi negli elementi fondamentali ed esaurienti nei contenuti, nel rispetto dei principi di legalità e trasparenza dell'azione amministrativa;
- b) costante aggiornamento: ARSIAL cura il costante aggiornamento dei dati e delle informazioni pubblicate.
- c) tempestività: ARSIAL garantisce che i dati e le informazioni oggetto di pubblicazione siano immessi nella sezione 'Amministrazione Trasparente' e siano aggiornati con tempestività .
- d) chiarezza e semplicità espositiva: al fine di consentire al cittadino/utente una facile comprensione

dei contenuti e delle informazioni pubblicate, l'Agenzia usa un linguaggio semplice e senza impiego di termini in lingua straniera se non nei casi indispensabili.

e) facile accessibilità: è intendimento di ARSIAL che i documenti, le informazioni e i contenuti pubblicati siano rinvenibili mediante pochi adempimenti burocratici e/o passaggi da una pagina all'altra del sito web.

f) comunicazione: è intendimento di ARSIAL garantire all'interessato la conoscenza agli interessati di qualunque atto o azione diretta ad incidere sui diritti soggettivi o interessi legittimi dei cittadini/utenti.

g) formato aperto e riutilizzabilità dei documenti: le informazioni e i dati oggetto di pubblicazione obbligatoria sono pubblicati in formato aperto e sono riutilizzabili senza ulteriori restrizioni diverse dall'obbligo di citare la fonte e di rispettare l'integrità.

h) partecipazione: la partecipazione del cittadino/utente è garantita dall'accessibilità totale ai dati e alle informazioni pubblicati nonché dalla possibilità di produrre osservazioni, istanze e reclami all'Ufficio Relazioni con il Pubblico, che saranno utilizzati anche per il miglioramento della qualità dei servizi erogati.

i) ascolto e orientamento: la capacità di ascolto, l'orientamento del cittadino e la soddisfazione del medesimo costituiscono indicatori di qualità dell'erogazione dei servizi resi. L'ascolto, l'orientamento e la capacità di risposta sono tutti indicatori di qualità che si traducono anche in termini di qualità percepita dall'utente.

Sul rispetto degli obblighi di pubblicazione l'O.I.V. non può che confermare quanto già evidenziato in altri e diversi documenti⁷.

La sintesi di tali richiami è contenuta nei verbali dell'Organismo, in particolare nel verbale del 27 marzo 2018 cui si rinvia, pubblicati sul sito dell'Arsial "Amministrazione Trasparente" e dalla scheda/griglia di rilevazione, pubblicata sul profilo istituzionale dell'Ente nel rispetto del modello indicato dall'Anac Deliberazione numero 141 del 21 febbraio 2018.

Tra gli altri, si può far riferimento alla Delibera dell'Amministratore Unico n.5 del 31 gennaio 2018 di Approvazione Aggiornamento del Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza dell'Agenzia Regionale per lo Sviluppo e l'Innovazione dell'Agricoltura del Lazio – A.R.S.I.A.L – 2018/2020, nonché alla seduta del 2018 dell'OIV.

⁷ Cfr. Deliberazione Amministratore Unico n.14 del 15 giugno 2017 avente ad oggetto: "Approvazione del nuovo codice di comportamento dei dipendenti dell'Agenzia regionale per lo sviluppo e l'innovazione dell'Agricoltura del Lazio (A.R.S.I.A.L)"

4. Partecipazione dei cittadini e degli utenti

Il PTPCT adottato dall' Arisial nel mese di gennaio 2018 è stato sottoposto agli stakeholder sia direttamente, sia attraverso la messa on line sul sito istituzionale.

Il principio della partecipazione degli utenti esterni e interni e più in generale dei cittadini richiede da parte dell' Arisial un maggior coinvolgimento degli stessi, quali **co-attori** del processo di misurazione e valutazione della performance organizzativa.

La partecipazione potrebbe essere espressa attraverso indagini di **Customer Satisfaction** volte a rilevare il grado di soddisfazione degli utenti e degli stakeholders in generale relativamente ai servizi erogati da Arisial.

Nello specifico la mission istituzionale dell'innovazione e dello sviluppo dei servizi nel settore agricolo da parte di Arisial indirizzerebbe le predette indagini in ragione del contesto organizzativo in cui opera utilizzando anche come confronto analisi di **Benchmarking** per enti strumentali delle Regioni che svolgono attività omologa.

L' Agenzia potrebbe anche individuare come modalità alternativa a quella sopra richiamata di partecipazione la comunicazione diretta degli utenti all' OIV seconda una modalità informatica per la raccolta delle segnalazioni dei cittadini.

11

5. Descrizione delle modalità di monitoraggio dell'O.I.V.

Le modalità di monitoraggio dell'OIV si sono sviluppate sia attraverso un continuo esame del sito internet istituzionale dell' Arisial, sia attraverso periodici colloqui con il personale Dirigente ed incaricato di Posizione di Lavoro di cui è dato ampio risalto nei verbali delle riunioni periodiche dell' Organismo di Valutazione.

In particolare, l' OIV con la fattiva collaborazione del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza nel mese di novembre e dicembre,- nel dettaglio si rinvia al verbale dell' 11 dicembre 2018- si è attuato il monitoraggio periodico sullo stato di attuazione delle misure di prevenzione della corruzione in ottemperanza a quanto previsto nel PTPCT adottato nel mese di gennaio 2018 nonché sull'attuazione intermedia degli obiettivi assegnati ai dirigenti.

6. Proposte di miglioramento del sistema di valutazione: raccomandazioni e suggerimenti

Ai sensi della normativa vigente, ancorché sopravvenuta, con particolare riferimento al novellato art. 14, comma 1, lett. a), lo scrivente Organismo di Valutazione raccomanda (Cfr. Verbale dell'OIV del 12 giugno 2018):

- Al Consiglio di amministrazione, al Direttore Generale -con il coinvolgimento attivo degli attori esterni ed interni dell'Agenzia - di adottare nel più breve tempo possibile un nuovo/aggiornamento del Ciclo della Performance e alla revisione del Sistema di Misurazione e Valutazione della performance (SMVP). Sulla base del dlgs n. 150/2009, modificato dal dlgs 74/ 2017, il nuovo SMVP assicurerebbe all'Arsial un migliore svolgimento delle funzioni di programmazione, misurazione, valutazione e rendicontazione della performance ossia il ciclo della performance. Ne scaturirebbe un modello organizzativo più efficace con funzioni e ruoli nei processi decisionali e gestionali dell' Agenzia. Nel SMVP la performance organizzativa – e anche quella individuale- dovrà essere rivista assegnando alla retribuzione di tali componenti una quota delle risorse del fondo relativo al trattamento economico accessorio, come peraltro previsto dall'art 68 e 69 del CCNL del 21/5/2018. A tal proposito si richiama tra l'altro l' articolo 19 del dlgs 150/2009 smi “ Criteri delle differenziazioni delle valutazioni “:*Il contratto collettivo nazionale, nell'ambito delle risorse destinate al trattamento economico accessorio collegato alla performance ai sensi dell'articolo 40, comma 3-bis, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, stabilisce la quota delle risorse destinate a remunerare, rispettivamente, la performance organizzativa e quella individuale e fissa criteri idonei a garantire che alla significativa differenziazione dei giudizi di cui all'articolo 9, comma 1, lettera d), corrisponda un'effettiva diversificazione dei trattamenti economici correlati. 2. Per i dirigenti, il criterio di attribuzione dei premi di cui al comma 1 è applicato con riferimento alla retribuzione di risultato”.*

Tra gli altri elementi quello che vanno valorizzati sono gli **indicatori** che rappresentano un

elemento fondamentale del SMVP.

Nel piano della performance in corrispondenza di ogni obiettivo (sfidante) inserito - sia per la performance organizzativa che per quella individuale - va associato un set di indicatori multidimensionali in grado di rappresentare in modo efficace e completo la complessità aziendale in cui opera l' ARSIAL.

In questa nuova cornice l' OIV non è solo parte attiva del processo di misurazione e valutazione della performance ma fornisce, tutto lungo il ciclo, un supporto metodologico volto ad assicurare efficacia solidità ed affidabilità del nuovo SMVP.

Per una valutazione complessiva si rinvia alle linee guida, n. del dicembre 2017 per il Sistema di Misurazione Valutazione della Performance da parte della Presidenza del Consiglio dei Ministri dipartimento della Funzione Pubblica.

- Tra le novità di rilievo, come segnalato nel paragrafo 4 della presente relazione “ **Partecipazione dei cittadini e degli utenti**” l' articolo 7 del dlgs 150/2009 novellato dal dlgs 74/2017 stabilisce che la funzione di misurazione e valutazione è esercitata, oltre che dagli OIV e dai dirigenti, anche dai cittadini o gli altri utenti in rapporto alla qualità dei servizi resi da Arsi al, partecipando alla valutazione della performance organizzativa di cui agli articoli 8 e 19 bis di cui ai richiami decreti. Si raccomanda, che nell'aggiornamento del SMVP l' Agenzia tenga in debita considerazione il ruolo di **co attore** dei cittadini - utenti quali valutatori della performance organizzativa per cui si rende necessario attivare i presidi organizzativi informatici di grado di saper rispondere efficacemente alle esigenze dei cittadini utenti anche in forma associata, in una visione circolare per la soddisfazione delle attività e dei servizi erogati, anche comunicando direttamente con l' OIV.
- Si auspica un maggior raccordo ed integrazione con i documenti di programmazione strategica, finanziaria e di bilancio con il sistema di controllo di gestione. L'attuale sistema dei controlli necessita da parte di questo Organismo, come già rappresentato nelle precedenti relazioni, di maggiori presidi di controllo e monitoraggio da parte dell' apposita funzione interna dedicata. A tal fine si suggerisce di implementare un “sistema integrato di controlli” più efficiente ed efficace garantendo nel contempo tempestività dei flussi informativi tra i vari attori del

processo, anche attraverso una informatizzazione del SMVP.

Roma 30 aprile 2019

F.To Maurizio Ferri Presidente

F.To Cinzia Marzoli Componente

F.To Roberto Mastrofini Componente