

Verbale Riunione O.I.V. del 15/02/2024

In data 15 febbraio 2024 alle ore 14.00 presso il proprio studio, è presente l'O.I.V. in forma monocratica nella persona del Presidente Dr. Zannella Alessandro giusta nomina da parte del C.d.A. dell'Ente in data 04/11/2022 con Delibera n.69.

Premesso

Che con Deliberazione del Consiglio di Amministrazione 18 Febbraio 2019, n. 6, sono state previste, oltre alla Direzione Generale, n. 8 aree a responsabilità dirigenziale:

1. Area Affari Legali e Gestione del Contenzioso;
2. Area Promozione e Comunicazione;
3. Area Contabilità e Bilancio;
4. Area Patrimonio, Acquisti, Appalti Pubblici, Procedure Comunitarie, Procedure CONSIP e MEPA;
5. Area Risorse Umane, Pianificazione, Formazione Affari Generali;
6. Area Sviluppo Rurale e Territoriale, Osservatorio Faunistico;
7. Area Tutela Risorse e Vigilanza sulle Produzioni di Qualità;
8. Area Sperimentazione e diffusione dell'Innovazione nel Sistema Agrozootecnico;

N. 2 posizioni di staff alla Direzione Generale:

1. Staff Anticorruzione, Trasparenza e Controllo Interno;
2. Staff Sistemi Informativi, SIARL, SIT e le Segreterie, rispettivamente, del Presidente del CdA e della Direzione Generale;

Considerato

che con Deliberazione del Commissario straordinario n. 9/RE del 28 marzo 2023, sono stati formalizzati gli obiettivi generali e strategici per l'anno 2023, che di seguito si riportano:

1. Migliorare l'efficienza, la celerità e le performances organizzative e funzionali dell'Agenzia, in particolare:
 - promuovendo la modernizzazione ed il miglioramento qualitativo del sistema informatico (tenuta in sicurezza dei programmi);
 - promuovendo la salute etica (formazione di livello generale in materia di anticorruzione e trasparenza per nuovi assunti, indagini volte a recepire il grado di soddisfazione degli utenti esterni);
 - promuovendo il benessere organizzativo (questionari volti alla valutazione del clima aziendale, regolamento sugli spazi adibiti a parcheggio e sulla gestione del parco autovetture);
2. Valorizzare nuove ricerche finalizzate all'innovazione del sistema agricolo e agro-alimentare del Lazio e promuovere il trasferimento della conoscenza attraverso il raccordo tra il sistema produttivo ed il mondo della ricerca e della didattica. In tale direzione: - incrementare la conoscenza e la valorizzazione delle attività delle aziende dimostrative dell'Agenzia; - contribuire alla promozione del miglioramento delle tecniche di produzione e dell'attitudine al mercato delle imprese;
3. Garantire il funzionamento e la continuità operativa degli uffici di ARSIAL, in particolare attraverso: - piano di razionalizzazione del patrimonio immobiliare ai fini dell'individuazione ed alienazione di cespiti non più funzionali alla mission dell'Agenzia nonché della valorizzazione dei cespiti c.d. "fruttiferi" e, in generale, dei beni dell'Agenzia; - aggiornamento dell'inventario dei beni immobili; - promozione della salute ambientale (piano di efficientamento energetico, bonifica ambientale sedi istituzionali);
4. Miglioramento dei servizi di orientamento e assistenza tecnica nei settori più strategici del sistema agricolo regionale, con particolare riferimento ai settori in crisi, nonché nella promozione di sistemi agricoli e zootecnici sostenibili, nella promozione della biodiversità, nella promozione del miglioramento della qualità dei prodotti e della gestione dei marchi presenti nell'integrazione delle filiere e nel sostegno a: - aziende per

pagamenti relative a misure agroambientali (Misure 10.1.8 e 10.1.9); - pianificazione agricola regionale (PAR);
- misure di assistenza tecnica PSR (Misura 20);

5. Adattamento delle azioni previste nei progetti finanziati da fonti europee e nazionali in essere all'Agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile al fine di intraprendere un nuovo modello di sviluppo sostenibile in grado di tenere insieme crescita economica, diritti sociali e tutela dell'ambiente, tramite: - valorizzazione del progetto LIFE Grace presso le amministrazioni locali ai fini dell'implementazione degli obiettivi di conservazione ambientale e per l'attivazione di mense "bio"; - diffusione e sviluppo di tecniche di agricoltura sostenibile mediante progetto di difesa integrata delle ortive (ECO.DIF.); - sostegno alle imprese vitivinicole delle zone protette del Lazio per la gestione di tecniche agronomiche a basso impatto ambientale;

Considerato

Che con la stessa deliberazione di approvazione del PIAO "Deliberazione del Commissario straordinario n. 9/RE del 28 marzo 2023", sono stati formalizzati ed assegnati gli Obiettivi Operativi a ciascuna Area ed agli Staff. Al riguardo l'O.I.V. non entra ovviamente nel merito delle scelte operate dall'Amministrazione rispetto agli obiettivi individuati, ma si limita a verificare le modalità di svolgimento del processo di programmazione strategica, gestionale ed operativa.

Considerato

Che l'O.I.V. ha svolto il lavoro del monitoraggio semestrale come previsto dal PIAO e dai verbali presenti agli atti e sul sito Amministrazione Trasparente e che nella riunione del 31/01/2024 ha udito i vari dirigenti che hanno ampiamente relazionato sugli obiettivi raggiunti e consegnato le relazioni finali 2023 a disposizioni dello scrivente;

Esaminate le relazioni di risultato di ciascuna area e ravvisata la coerenza dei risultati conseguiti con quelli attesi per ogni obiettivo assegnato, se ne certifica, il raggiungimento ai fini della corresponsione delle premialità.

Tanto premesso e considerato

Secondo la metodologia di valutazione, il punteggio che esprime la performance ottenuta, si ottiene in termini percentuali della valutazione dei risultati:

Area Affari Legali e Gestione del Contenzioso: **omissis**

Area Promozione e Comunicazione: **omissis**

Area Contabilità e Bilancio: **omissis**

Area Patrimonio, Acquisti, Appalti Pubblici, Procedure Comunitarie, Procedure CONSIP e MEPA: **omissis**

Area Risorse Umane, Pianificazione, Formazione Affari Generali: **omissis**

Area Sviluppo Rurale e Territoriale, Osservatorio Faunistico: **omissis**

Area Tutela Risorse e Vigilanza sulle Produzioni di Qualità: **omissis**

Area Sperimentazione e diffusione dell'Innovazione nel Sistema Agrozootecnico: **omissis**

Staff alla Direzione Generale:

Staff Anticorruzione, Trasparenza e Controllo Interno: **omissis**

Staff Sistemi Informativi, SIARL, SIT: **omissis**

L'OIV prende atto, che il sito istituzionale è stato progressivamente alimentato, con le necessarie informazioni riguardanti la trasparenza e all'integrità, cui si accede con facilità e il dettaglio delle informazioni presenti, si evince direttamente dal sito.

Per quanto concerne la funzione del Direttore Generale per il primo semestre periodo 01/01/2023 – 31/07/2023 è stata svolta dal Dr.ssa Bellantone Maria Raffaella.

Gli obiettivi assegnati implicano l'impegno della figura del Direttore Generale, sia sotto l'aspetto gestionale che amministrativo, nel quadro di una più generale valorizzazione delle proprie capacità rispetto alla mission ed ai fini istituzionali dell'Agenzia. Gli ambiti di valutazione ed i relativi criteri da seguire sono quelli riportati nell'allegato 2, del Piano delle Performance 2016-2018 approvato con Deliberazione dell'A.U. n. 23 del 07/07/2016 e vengono suddivisi in:

- Performance generale (con un punteggio massimo da assegnare pari a 30):

50% pari a 15 punti. Tenuto conto del sistema obsoleto evidenziato già dal precedente organismo indipendente di valutazione sul funzionamento complessivo del sistema di misurazione delle performance si assegna un valore pari a **omissis**;

Il 50% pari a 15 punti. Tale dato nasce dalla correlazione tra il punteggio ottenuto da ogni Area di cui si compone l'Agenzia con il punteggio massimo che ogni dirigente di Area poteva ottenere da cui scaturisce una media aritmetica pari a 98,5 per cui il valore assegnato è pari a **omissis**;

- Performance individuale (con un punteggio massimo da assegnare pari a 40): Essa viene calcolata attraverso la media aritmetica semplice dei punteggi finali attribuiti alle singole Aree. Valore assegnato **omissis**

Totale assegnato: omissis

Per quanto concerne la funzione del Direttore Generale per il periodo 01/08/2023 – 31/08/2023 è stato svolta dal Dr. Presicce Giorgio Antonio.

Così come sopra evidenziato gli ambiti di valutazione ed i relativi criteri da seguire sono quelli riportati nell'allegato 2, del Piano della Performance 2016-2018 approvato con Deliberazione dell'A.U. n. 23 del 07/07/2016 e poiché trattasi di aspetti continuativi della gestione del primo semestre dell'Ente vengono suddivisi in:

- Performance generale (con un punteggio massimo da assegnare pari a 30):

50% pari a 15 punti. Tenuto conto del sistema obsoleto evidenziato già dal precedente organismo indipendente di valutazione sul funzionamento complessivo del sistema di misurazione delle performance e tenuto conto della mancata approvazione del Bilancio Previsionale nei tempi da cui è scaturito l'esercizio provvisorio si assegna un valore pari a **omissis**;

Il 50% pari a 15 punti. Tale dato nasce dalla correlazione tra il punteggio ottenuto da ogni Area di cui si compone l'Agenzia con il punteggio massimo che ogni dirigente di Area poteva ottenere da cui scaturisce una media aritmetica pari a 98,5 per cui il valore assegnato è pari a **omissis**;

- Performance individuale (con un punteggio massimo da assegnare pari a 40): Essa viene calcolata attraverso la media aritmetica semplice dei punteggi finali attribuiti alle singole Aree. Valore assegnato **omissis**

Totale assegnato: omissis

Per quanto concerne la funzione del Direttore Generale per il periodo 01/09/2023 – 30/09/2023 è stato svolta dal Dr.ssa Maini Dina.

Così come sopra evidenziato gli ambiti di valutazione ed i relativi criteri da seguire sono quelli riportati nell'allegato 2, del Piano della Performance 2016-2018 approvato con Deliberazione dell'A.U. n. 23 del 07/07/2016 e poiché trattasi di aspetti continuativi della gestione del primo semestre dell'Ente vengono suddivisi in:

- Performance generale (con un punteggio massimo da assegnare pari a 30):

50% pari a 15 punti. Tenuto conto del sistema obsoleto evidenziato già dal precedente organismo indipendente di valutazione sul funzionamento complessivo del sistema di misurazione delle performance e tenuto conto della mancata approvazione del Bilancio Previsionale nei tempi da cui è scaturito l'esercizio provvisorio si assegna un valore pari a **omissis**;

Il 50% pari a 15 punti. Tale dato nasce dalla correlazione tra il punteggio ottenuto da ogni Area di cui si compone l'Agencia con il punteggio massimo che ogni dirigente di Area poteva ottenere da cui scaturisce una media aritmetica pari a 98,5 per cui il valore assegnato è pari a **omissis**;

- Performance individuale (con un punteggio massimo da assegnare pari a 40): Essa viene calcolata attraverso la media aritmetica semplice dei punteggi finali attribuiti alle singole Aree. Valore assegnato **omissis**

Totale assegnato: omissis

Per quanto concerne la funzione del Direttore Generale per il periodo 01/10/2023 – 31/12/2023 è stato svolta dal Dr. Guastella Giacomo.

Così come sopra evidenziato gli ambiti di valutazione ed i relativi criteri da seguire sono quelli riportati nell'allegato 2, del Piano della Performance 2016-2018 approvato con Deliberazione dell'A.U. n. 23 del 07/07/2016 e poiché trattasi di aspetti continuativi della gestione del primo semestre dell'Ente vengono suddivisi in:

- Performance generale (con un punteggio massimo da assegnare pari a 30):

50% pari a 15 punti. Tenuto conto del sistema obsoleto evidenziato già dal precedente organismo indipendente di valutazione sul funzionamento complessivo del sistema di misurazione delle performance e tenuto conto della mancata approvazione del Bilancio Previsionale nei tempi da cui è scaturito l'esercizio provvisorio si assegna un valore pari a **omissis**;

Il 50% pari a 15 punti. Tale dato nasce dalla correlazione tra il punteggio ottenuto da ogni Area di cui si compone l'Agencia con il punteggio massimo che ogni dirigente di Area poteva ottenere da cui scaturisce una media aritmetica pari a 98,5 per cui il valore assegnato è pari a **omissis**;

- Performance individuale (con un punteggio massimo da assegnare pari a 40): Essa viene calcolata attraverso la media aritmetica semplice dei punteggi finali attribuiti alle singole Aree. Valore assegnato **omissis**;

Totale assegnato: omissis

Si riporta, come per lo scorso anno, anche l'attenzione alla Direttiva 2/19 concernente le misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle pubbliche amministrazioni secondo la quale ogni anno entro il 30/03 deve predisporre una relazione di analisi e verifica delle informazioni relative allo stato di attuazione delle disposizioni in materia di pari opportunità art.48 del Dlgs 198 del 2006 "Codice delle pari opportunità". Un plauso anche per le segreterie sia di Presidenza che del D.G. che durante i vari periodi ed avvicendamenti hanno saputo mantenere alto il livello di efficienza nei loro comportamenti organizzativi.

Si procede a riepilogare le valutazioni da sottoporre all'approvazione del Commissario Straordinario:

Area Affari Legali e Gestione del Contenzioso: **omissis**

Area Promozione e Comunicazione: **omissis**

Area Contabilità e Bilancio: **omissis**

Area Patrimonio, Acquisti, Appalti Pubblici, Procedure Comunitarie, Procedure CONSIP e MEPA: **omissis**

Area Risorse Umane, Pianificazione, Formazione Affari Generali: **omissis**

Area Sviluppo Rurale e Territoriale, Osservatorio Faunistico: **omissis**

Area Tutela Risorse e Vigilanza sulle Produzioni di Qualità: **omissis**

Area Sperimentazione e diffusione dell'Innovazione nel Sistema Agrozootecnico: **omissis**

Staff alla Direzione Generale:

Staff Anticorruzione, Trasparenza e Controllo Interno: **omissis**

Staff Sistemi Informativi, SIARL, SIT: **omissis**

Si consiglia ad ogni buon conto un allineamento in base anche alla nuova direttiva in materia di misurazione e valutazione della performance dei dipendenti pubblici che è stata firmata e pubblicata in data 11 dicembre 2023 dal Ministro per la pubblica amministrazione, Senatore **Paolo Zangrillo**. L'obiettivo, nel solco delle esperienze dei modelli adottati nello scenario europeo e OCSE, è quello di attuare una strategia di piena valorizzazione del merito nel contesto organizzativo. La direttiva stabilisce quindi che ogni amministrazione preveda, nell'ambito dei rispettivi sistemi, che tutto il personale, a partire dal livello dirigenziale, venga necessariamente valutato anche con riferimento alla capacità di esercitare adeguatamente la propria "leadership". Tale capacità viene declinata nella direttiva soprattutto in relazione alla necessità di incidere sulla motivazione del personale, da valutare anche secondo comportamenti osservabili. Tra questi, ad esempio, la capacità di superare gli schemi consolidati, il conseguire i risultati e il "far accadere le cose", la tempestività, la piena assunzione delle proprie responsabilità, la costruzione di team ad alte performance.

Il Ministro Zangrillo fornisce inoltre indicazioni sulla formazione. Ai dirigenti, infatti, è affidato il compito di promuovere percorsi per l'accrescimento delle competenze del capitale umano. È, quindi, fondamentale stabilire priorità formative sia per il perfezionamento delle competenze personali, sia per l'efficace svolgimento del ruolo dirigenziale, al fine di poter guidare con successo il personale assegnato ed essere protagonisti di un vero cambiamento all'interno delle proprie organizzazioni.

Alle ore 19:15 null'altro essendovi da deliberare la seduta è tolta.

Formia, 15/02/2024

Il Presidente

Zannella Dr. Alessandro