



REGIONE TOSCANA  
UFFICI REGIONALI GIUNTA REGIONALE

**ESTRATTO DAL VERBALE DELLA SEDUTA DEL 17-02-2020 (punto N 10 )**

Delibera N 152 del 17-02-2020

*Proponente*

VITTORIO BUGLI

MARCO REMASCHI

DIREZIONE GENERALE DIREZIONE GENERALE DELLA GIUNTA REGIONALE

*Pubblicità'/Pubblicazione Atto soggetto a pubblicazione su Banca Dati (PBD)*

*Dirigente Responsabile Simona VOLTERRANI*

*Estensore GIANCARLO CAPPELLI*

*Oggetto*

Approvazione del Piano della Qualità della Prestazione Organizzativa 2020 di ARTEA

*Presenti*

ENRICO ROSSI

STEFANO CIUOFFO

MARCO REMASCHI

VITTORIO BUGLI

FEDERICA FRATONI

STEFANIA SACCARDI

VINCENZO CECCARELLI

CRISTINA GRIECO

MONICA BARNI

*ALLEGATI N°1*

*ALLEGATI*

<i>Denominazione</i>	<i>Pubblicazione</i>	<i>Tipo di trasmissione</i>	<i>Riferimento</i>
A	Si	Cartaceo+Digitale	Allegato A

## LA GIUNTA REGIONALE

Vista la Legge Regionale n. 60 del 19 novembre 1999 relativa all'istituzione dell'Agenzia Regionale Toscana per le Erogazioni in Agricoltura (ARTEA);

Visto il Capo III bis del regolamento di attuazione della Legge Regionale n. 1/2009 e, in particolare, l'articolo 28 quinquies che prevede che con propria deliberazione la Giunta approvi il Piano della Qualità della Prestazione Organizzativa (PQPO), documento programmatico annuale con proiezione triennale;

Ricordato che l'articolo 45 del regolamento citato al punto precedente prevede che le disposizioni ivi riportate si applicano, in quanto compatibili, al personale degli enti e degli organismi dipendenti della Regione;

Considerata la Legge Regionale n. 66/2011 con cui si è provveduto al riordino dell'Agenzia Regionale Toscana per le Erogazioni in Agricoltura e mediante la quale si è definito che il personale assegnato ad ARTEA appartiene al ruolo organico della Giunta Regionale;

Visto il secondo comma dell'articolo 14 quater della citata Legge Regionale n. 60/1999 che prevede che il Piano della Qualità della Prestazione Organizzativa di ARTEA sia predisposto dal Direttore dell'Agenzia, in coerenza con il programma annuale di attività, e sia approvato dalla Giunta Regionale;

Ricordato come, ai sensi di quanto disposto nell'articolo 7 (primo comma lettera e) della Legge Regionale n. 1/2009, tra le funzioni svolte dal Direttore rientri l'opera tesa ad assicurare la coerenza complessiva dei rapporti tra la direzione e gli enti e organismi dipendenti della Regione, secondo gli indirizzi forniti dal Direttore Generale della Giunta;

Preso atto del Piano della Qualità della Prestazione Organizzativa 2020 (allegato A, parte integrante e sostanziale del presente atto) predisposto da ARTEA al termine di un percorso condiviso che ha coinvolto la Direzione di riferimento (Direzione "Agricoltura e Sviluppo Rurale") e l'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV), e rilevato che in esso sono definiti gli obiettivi, gli indicatori ed i valori di riferimento su cui si baserà la misurazione, la valutazione e la rendicontazione dei risultati organizzativi dell'ente e relativi alla performance del Direttore dell'Agenzia;

Considerato, inoltre, che il PQPO 2020 risulta coerente con gli obiettivi strategici sui quali opera la Direzione competente per materia (Direzione "Agricoltura e Sviluppo Rurale") e con le linee programmatiche di attività dell'Agenzia;

Rilevata la possibilità di prevedere la riformulazione degli obiettivi strategici e degli indicatori di cui all'allegato Piano in dipendenza di eventuali mutamenti nel contesto esterno ed interno di riferimento (finanziario, economico ed organizzativo);

Richiamata la deliberazione di Giunta Regionale n. 945 del 06/10/2015 che stabilisce, tra l'altro, che l'OIV svolga le proprie funzioni per la Giunta Regionale, il Consiglio Regionale e per gli enti dipendenti;

Visti gli esiti della trattazione avvenuta in Comitato di Direzione, in ultimo nella seduta del 30/01/2020;

Data opportuna comunicazione alle Organizzazioni Sindacali;

A voti unanimi

DELIBERA

- 1) di approvare il Piano della Qualità della Prestazione Organizzativa di ARTEA e gli obiettivi ivi contenuti, così come riportato nell'allegato "A" denominato "Piano della Qualità della Prestazione Organizzativa 2020" che costituisce parte integrante e sostanziale della presente delibera;
- 2) di stabilire che ARTEA concluda, in coerenza con i contenuti della presente deliberazione, l'intero processo di programmazione degli obiettivi nei propri documenti di programmazione pluriennale e annuale, secondo una logica "a cascata", fino all'assegnazione degli obiettivi individuali per la dirigenza e tutto il personale, entro il 09/03/2020;
- 3) di prevedere la possibilità di riformulare gli obiettivi di cui all'allegato PQPO in dipendenza di eventuali mutamenti nel contesto esterno ed interno di riferimento (finanziario, economico ed organizzativo);
- 4) di disporre la pubblicazione sul sito internet dell'Agenzia della presente delibera, completa degli allegati, al fine di garantire la necessaria trasparenza ed accessibilità della documentazione;
- 5) di provvedere la trasmissione all'Organismo Indipendente di Valutazione, per opportuna conoscenza, della presente delibera.

Il presente atto è pubblicato integralmente sulla banca dati degli atti amministrativi della Giunta regionale, ai sensi dell'articolo 18, della Legge Regionale n. 23/2007.

SEGRETERIA DELLA GIUNTA  
IL DIRETTORE GENERALE  
ANTONIO DAVIDE BARRETTA

La Dirigente Responsabile  
SIMONA VOLTERRANI

Il Direttore  
ROBERTO SCALACCI

Il Direttore Generale  
ANTONIO DAVIDE BARRETTA

*ART€A*

**PIANO DELLA QUALITA' DELLA  
PRESTAZIONE ORGANIZZATIVA 2020**

(ex art. 28 quinquies del regolamento di attuazione della L.R. 1/2009)



## **Indice Generale**

<b>1. INTRODUZIONE</b>	<b>3</b>
<i>1.1 In breve – motivazioni e significato del Piano</i>	<i>3</i>
<b>2. QUADRO ORGANIZZATIVO</b>	<b>4</b>
<i>2.1 Agenzia Regionale toscana per le Erogazioni in Agricoltura (A.R.T.E.A.): personale e risorse finanziarie</i>	<i>4</i>
<b>3. IL CICLO E L'ALBERO DELLA PERFORMANCE</b>	<b>9</b>
<i>3.1 Il ciclo di programmazione, misurazione e valutazione della performance</i>	<i>9</i>
<i>3.2 Albero della Performance e Obiettivi strategici</i>	<i>10</i>
<i>3.3. Linee guida per la definizione degli obiettivi operativi ed individuali</i>	<i>19</i>
<i>3.4. La valutazione del Direttore</i>	<i>20</i>

## **1. INTRODUZIONE**

### **1.1 In breve – motivazioni e significato del Piano**

Il sistema di valutazione della prestazione organizzativa adottato dall'Agenzia è quello disciplinato dalla Regione Toscana con Decreto del Presidente della Giunta Regionale 24 marzo 2010, n. 33/R ad oggetto "Regolamento di attuazione della Legge Regionale 8 gennaio 2009, n. 1 (Testo unico in materia di organizzazione ed ordinamento del personale)". La Regione Toscana, al fine di rendere omogenea tale disciplina per gli enti e le agenzie dipendenti, ha inserito (con L.R. 22/02/2017, n. 5) tali disposizioni nelle loro leggi istitutive, nelle quali non erano previste espressamente, ma applicate in via di prassi amministrativa. Allo stesso tempo sono state uniformate le tempistiche per quanto concerne i vari passaggi istituzionali, al fine di favorire un'accelerazione dei tempi di approvazione degli atti, rimodulando la disciplina dei termini per l'adozione e l'approvazione degli atti stessi da parte dei soggetti competenti. L'articolo 14ter della legge istitutiva di ARTEA n. 60/1999 è dedicato proprio a questo.

Il Piano della Qualità della Prestazione Organizzativa (PQPO) come previsto dall'articolo 14quater della stessa legge n. 60/1999, si proietta su un orizzonte temporale triennale, approvato annualmente dalla Giunta Regionale e rappresenta lo "scorrimento annuale" del Piano relativo all'anno precedente.

Con deliberazione di Giunta n. 314/2012 la Regione Toscana, al fine di garantire un'armonia di contenuti, ha definito per gli enti dipendenti indirizzi e modalità per la formulazione dei Piani della performance, ai quali l'Agenzia si è attenuta a partire dal Piano del 2013 approvato con Delibera di GR n. 203/2013.

Negli anni successivi tali linee guida hanno meglio specificato le direttive cui gli enti dipendenti devono attenersi e hanno rimarcato il ruolo propulsivo delle Direzioni regionali di riferimento. Ruolo che riguarda sia la fissazione e approvazione degli obiettivi, che la validazione della rendicontazione a consuntivo circa il conseguimento degli obiettivi medesimi. Tali linee guida sono definite nei PQPO della Regione Toscana per l'anno 2014, 2015, 2016 e 2017 approvati rispettivamente con DGRT n. 77 del 10/02/2014, DGRT n. 257 del 2015, DGRT n.279/2016, DGRT n. 137/2017 e DGRT n. 229/2018. Con quest'ultima Delibera la Regione ha aggiornato le Linee guida includendo la nuova periodicità trimestrale di monitoraggio, introdotta dal 2017, sul conseguimento degli obiettivi del Piano della Qualità della Prestazione Organizzativa, ed escludendo, in un'ottica di semplificazione della reportistica a supporto del ciclo, la Relazione descrittiva (preventiva) degli obiettivi prioritari e la Relazione a consuntivo sui risultati conseguiti, trattandosi di informazioni già contenute all'interno degli altri documenti previsti dal ciclo.

Nel Piano, in coerenza con le funzioni stabilite dalla Legge istitutiva dell'Agenzia, e tenendo conto delle linee di indirizzo regionali, sono illustrati l'insieme degli obiettivi e dei risultati che l'Agenzia vuole perseguire nel prossimo triennio 2020-2022. Al suo interno troviamo, infatti, gli obiettivi strategici dell'Agenzia (triennali) e le conseguenti specificazioni (declinazione) degli stessi (annuali), gli indicatori e i valori attesi (target), ai fini della misurazione e valutazione dei risultati organizzativi dell'Agenzia e della Performance del Direttore.

Coerentemente con il Piano vengono poi sviluppati i Piani di lavoro dei Settori e gli obiettivi individuali dei dirigenti e, attraverso un processo a cascata, quelli del comparto: un sistema logico che consente il collegamento tra la qualità della prestazione individuale e la qualità della prestazione organizzativa dell'Agenzia.

Il presente Piano è suddiviso in due sezioni nelle quali vengono illustrati:

- il **quadro organizzativo** risultante al 31 dicembre 2019 confrontato, per sommi parametri, con quello valevole al termine dei due esercizi precedenti;
- il **ciclo e l'albero della performance** di ARTEA (fasi, strumenti a supporto del ciclo e attori coinvolti, le linee guida per la definizione degli obiettivi operativi ed individuali e la valutazione del Direttore).

## 2. QUADRO ORGANIZZATIVO

### 2.1 Agenzia Regionale toscana per le Erogazioni in Agricoltura (A.R.T.E.A.): personale e risorse finanziarie

L'Agenzia è composta da due organi: il Direttore, nominato dal Presidente della Giunta regionale, ed il Collegio dei revisori dei conti composto da tre membri e nominato dal Consiglio regionale.

Da un punto di vista operativo l'Agenzia è articolata in cinque strutture organizzative: la Direzione, con alle sue dirette dipendenze cinque Posizioni Organizzative, e n. 4 Settori.

Complessivamente risultano **in servizio presso l'Agenzia al 31/12/2019 n. 112 dipendenti** (compresi i dirigenti), di cui n. 7 a tempo determinato.

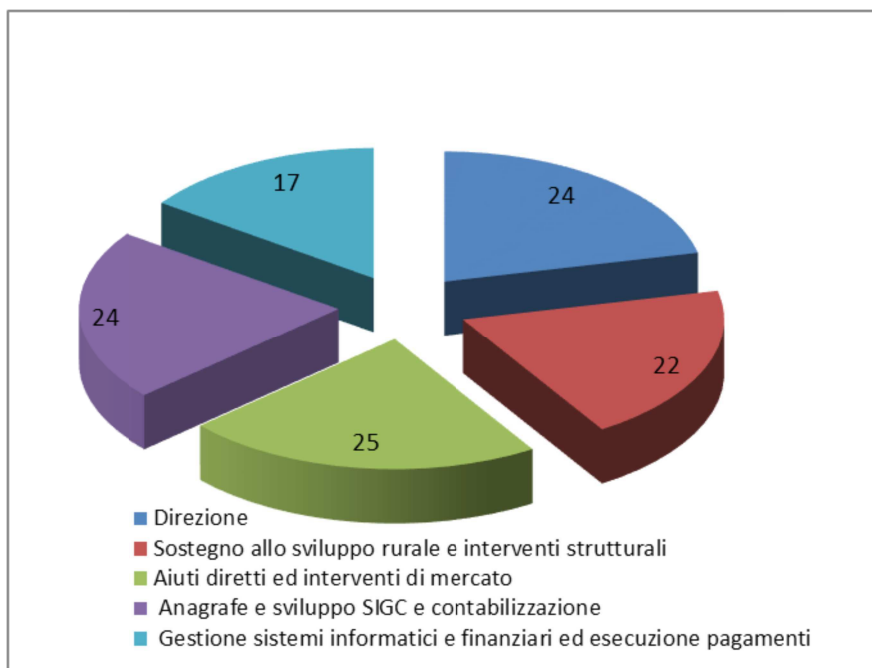
Nella seguente tabella è evidenziata la distribuzione del personale in servizio presso le strutture dell'Agenzia, con l'analogo quadro conoscitivo riferito al biennio precedente.

Come risulta dalla tabella sottostante la struttura organizzativa di ARTEA ha registrato nel 2019 una lieve diminuzione del personale rispetto al quadro generale dell'anno precedente, sia del comparto che della dirigenza.

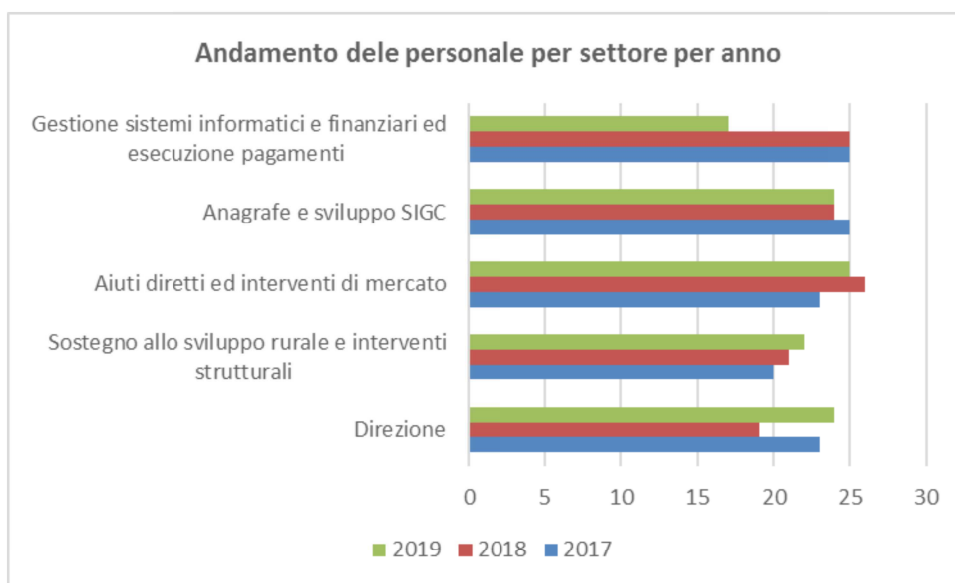
Di seguito alcune rappresentazioni grafiche delle precedenti tabelle:

#### Distribuzione personale dell'agenzia al 31/12/2019

DISTRIBUZIONE PERSONALE ARTEA									
SETTORI	2017			2018			2019		
	Comparto	Dirigenza	Totale	Comparto	Dirigenza	Totale	Comparto	Dirigenza	Totale
Direzione	23		23	19		19	24		24
Settore Sostegno allo sviluppo rurale e interventi strutturali	19	1	20	20	1	21	21	1	22
Settore Aiuti diretti ed interventi di mercato	22	1	23	25	1	26	24	1	25
Settore Anagrafe e sviluppo SIGC	24	1	25	23	1	24	23	1	24
Settore Gestione sistemi informatici e finanziari ed esecuzione pagamenti	24	1	25	24	1	25	17	Direttore assunto dirigenza ad interim dal 1/08/19	17
<b>TOTALE</b>	<b>112</b>	<b>4</b>	<b>116</b>	<b>111</b>	<b>4</b>	<b>115</b>	<b>109</b>	<b>3</b>	<b>112</b>



### Evoluzione della distribuzione del personale nei Settori dal 2017 al 2019



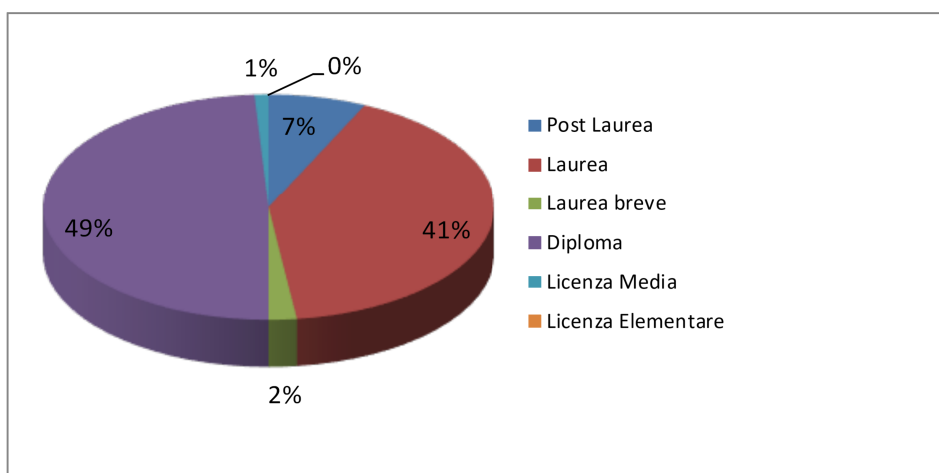
Dal punto di vista di genere, nel personale delle categorie si continua a registrare una preponderanza femminile (si veda, a fini esplicativi, la tabella che segue), che si attesta tra il 61 ed il 63% su un totale di dipendenti del comparto di 116, 115 e 112 nei tre anni esaminati. Riguardo al personale dirigenziale la situazione è invece a favore del genere maschile.

DISTRIBUZIONE PERSONALE PER INQUADRAMENTO E GENERE						
Inquadramento	Al 31/12/2017		Al 31/12/2018		Al 31/12/2019	
	Femmine	Maschi	Femmine	Maschi	Femmine	Maschi
Comparto	66%	34%	62%	38%	63%	37%
Dirigenza	25%	75%	25%	75%	33%	67%
<b>TOTALE</b>	<b>65%</b>	<b>35%</b>	<b>61%</b>	<b>39%</b>	<b>63%</b>	<b>37%</b>

Il livello di scolarizzazione risulta buono, come si legge nella tabella seguente, relativa ai titoli di studio, con una presenza pari al 50% di laureati ed al 48% di diplomati sul totale del personale ARTEA al 31.12.2019 (n. 112 dipendenti). Decisamente esigua la percentuale di titoli di studio inferiori.

### Scolarizzazione personale in servizio al 31/12/2019

SCOLARIZZAZIONE PERSONALE IN SERVIZIO			
Titolo di studio	percentuale al 31/12/2017	percentuale al 31/12/2018	percentuale al 31/12/2019
Post Laurea	9%	9%	7%
Laurea	41%	39%	41%
Laurea breve	1%	2%	2%
Diploma	48%	48%	49%
Licenza Media	1%	1%	1%
Licenza Elementare	0%	0%	0%
<b>TOTALE</b>	<b>#RIF!</b>	<b>100,00%</b>	<b>100,00%</b>



Un'analisi sulla **struttura del capitale umano** nella tabella che segue evidenzia alcuni **indicatori rilevanti** con i relativi valori assunti nel triennio 2017, 2018 e 2019, valori che mostrano come il fenomeno sia rimasto del tutto immutabile nel corso dell'ultimo triennio.

STRUTTURA DEL CAPITALE UMANO			
Indicatore	Valore al 31/12/2017	Valore al 31/12/2018	Valore al 31/12/2019
<i>Sommatoria età dipendenti/numero dipendenti</i>	48 anni	48 anni	48 anni
<i>Sommatoria anzianità dei dipendenti nell'ente/numero dipendenti</i>	6 anni	6 anni	6 anni
<i>Numero totale dipendenti/numero strutture dirigenziali</i>	23 dipendenti	23 dipendenti	22 dipendenti

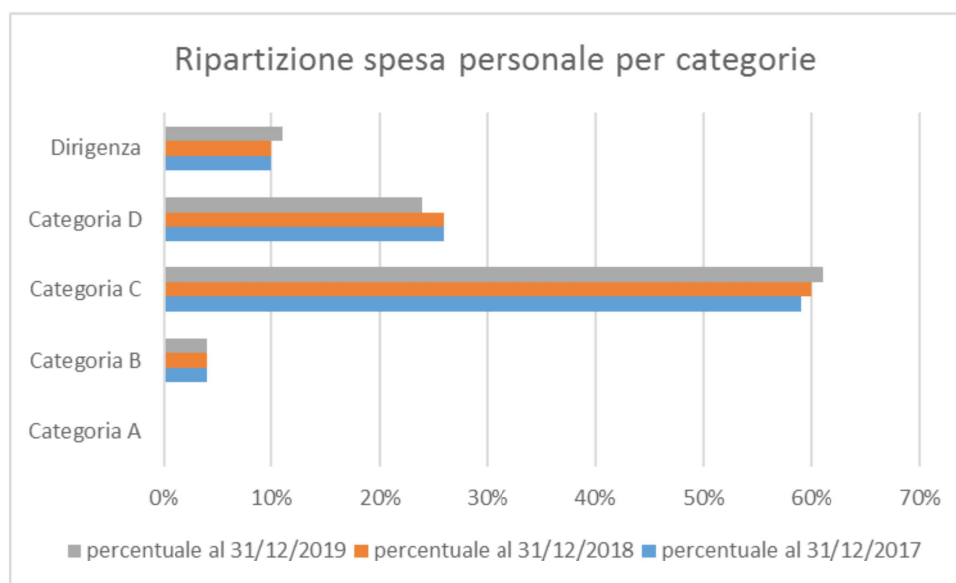
Le spese di personale a Tempo Indeterminato e Determinato trovano allocazione sul

bilancio regionale, in quanto il personale assegnato all'Agenzia è inquadrato dal 1 gennaio 2012 nel ruolo unico regionale sia per il comparto che per la dirigenza.

Occorre precisare che il costo del personale a tempo determinato, è interamente coperto da risorse regionali, provenienti dalle misure di Assistenza Tecnica previste nei fondi di finanziamento dei programmi comunitari e regionali che l'Agenzia gestisce per le attività di controllo e pagamento dei contributi, come stabilito dalla Delibera di Giunta n. 609/2017.

Nella tabella che segue la spesa complessiva per il personale, come comunicatoci dai competenti uffici regionali, viene ripartita in termini percentuali sulle varie categorie contrattuali.

<b>RIPARTIZIONE SPESA PERSONALE SULLE CATEGORIE DI INQUADRAMENTO</b>			
<b>Categoria di inquadramento</b>	<b>percentuale al 31/12/2017</b>	<b>percentuale al 31/12/2018</b>	<b>percentuale al 31/12/2019</b>
<i>Categoria A</i>	0	0	0
<i>Categoria B</i>	4%	4%	4%
<i>Categoria C</i>	59%	60%	61%
<i>Categoria D</i>	26%	26%	24%
<i>Dirigenza</i>	10%	10%	11%
<b>TOTALE</b>	<b>100,00%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>



Le risorse finanziarie di ARTEA si compongono di entrate derivanti dal contributo ordinario assegnato dalla Regione finalizzato al funzionamento dell'agenzia in senso stretto, che è determinato annualmente con Legge regionale di Bilancio (art. 20, comma 1 della L.R. 60/99). Si presume che il contributo resti invariato anche per le annualità 2019 e 2020.

Risorse finanziarie triennio 2019/2021				
	Spese correnti	Investimenti	Rimborso prestiti	Totale
Contributo regionale risorse di funzionamento ai sensi della L.R. n. 75/2018 (Bilancio di Previsione Finanziario 2019-21) e della Delibera di Giunta n. 7 del 07/01/2019 "Approvazione del documento tecnico di accompagnamento al bilancio di previsione finanziario 2019-2021 e del bilancio finanziario gestionale 2019-2021".	1.148.400,00	0	0	
Contributo regionale risorse di funzionamento ai sensi della L.R. n. 75/2018 (Bilancio di Previsione Finanziario 2020-22) e della Delibera di Giunta n. 1 del 07/01/20 "Approvazione del Documento Tecnico di Accompagnamento al Bilancio di Previsione 2020-2022 e del Bilancio Finanziario Gestionale 2020-2022".	1.148.400,00	0	0	
anno 2021	1.148.400,00			
<b>TOTALE</b>				
Risorse finanziarie triennio 2020/2022				
	Spese correnti	Investimenti	Rimborso prestiti	Totale
Contributo regionale risorse di funzionamento ai sensi della L.R. n. 75/2018 (Bilancio di Previsione Finanziario 2020-22) e della Delibera di Giunta n. 1 del 07/01/20 "Approvazione del Documento Tecnico di Accompagnamento al Bilancio di Previsione 2020-2022 e del Bilancio Finanziario Gestionale 2020-2022".	1.148.400,00	0	0	
(anno 2021)	1.148.400,00			
(anno 2022)	1.148.400,00			
<b>TOTALE</b>				

Ad ARTEA vengono inoltre trasferite risorse vincolate destinate al finanziamento di specifiche attività che, nell'ambito delle competenze attribuite con la legge regionale istitutiva (n. 60/1999), sono via via stabilite da atti amministrativi regionali. Tali risorse sono destinate esclusivamente all'acquisizione di servizi indispensabili allo svolgimento delle ulteriori attività affidate, che trovano una precisa individuazione negli *Approvazione indirizzi per l'attività 2020 di ARTEA* che la Giunta ha approvato con Deliberazione del 18/11/2019 n. 1408.

Si tratta di risorse, annualità 2020, afferenti il:

- Fondo Europeo di Sviluppo Regionale (FESR);
- Fondo Europeo Agricolo per lo Sviluppo Rurale (FEASR);
- Fondo Europeo per gli Affari Marittimi e per la Pesca (FEAMP);

ARTEA riceve inoltre risorse da AGEA coordinamento e dalla Regione, mediante il DEFR, destinate al finanziamento dei Centri di Assistenza Agricola autorizzati (CAA) per lo svolgimento delle attività di assistenza procedimentale e gestione del fascicolo aziendale delegate da ARTEA, ai sensi delle Convenzioni vigenti.

### **3. IL CICLO E L'ALBERO DELLA PERFORMANCE**

#### **3.1 Il ciclo di programmazione, misurazione e valutazione della performance**

Il processo di misurazione e valutazione della *performance* è articolato in varie fasi e nel rispetto degli obiettivi previsti dalla legislazione in materia, l'articolazione del ciclo di gestione della performance si sviluppa nelle seguenti fasi:

- a) Fase di pianificazione strategica con definizione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei rispettivi indicatori e nella quale viene identificata la performance dell'amministrazione;
- b) Fase di programmazione e controllo; riguarda le attività che l'amministrazione pone in essere per definire il collegamento tra risorse e risultati in relazione a ciascun obiettivo. Si tratta di una traduzione operativa della performance dell'amministrazione in termini di obiettivi ed indicatori utili al controllo ed al conseguimento degli stessi;
- c) Fase di misurazione e valutazione della performance organizzativa, costituita da attività che l'ente mette in atto per tradurre i propri obiettivi in set di indicatori monitorabili così da seguire nel tempo l'andamento dei valori assunti mediante predisposizione di report;
- d) Fase di performance individuale e gestione delle risorse umane, rappresentata dalla definizione degli obiettivi che vengono assegnati ai responsabili di unità organizzativa ed al personale con la successiva valutazione degli stessi;
- e) Fase di rendicontazione e trasparenza dei risultati nella quale l'ente mette in atto attività che rappresentino il livello di performance raggiunto.

Le suddette fasi sono scandite da scadenze temporali che garantiscano da un lato il rispetto della programmazione degli obiettivi dell'Agenzia e degli obiettivi individuali e, dall'altro, la misurazione e la rendicontazione dei risultati, nell'ottica di una stretta correlazione tra obiettivi. La Regione Toscana nelle Linee guida del ciclo di programmazione, monitoraggio e valutazione, cui gli enti dipendenti devono attenersi, (Deliberazione di Giunta regionale n. 229/2018) definisce la tempistica di riferimento, così come gli strumenti a supporto del ciclo di gestione del sistema di misurazione e valutazione della qualità della prestazione, volti a definire in un quadro organico degli obiettivi dell'ente e degli obiettivi individuali, che riguardano:

- Piano della qualità della prestazione organizzativa: individuazione degli obiettivi strategici dell'Ente e del Direttore (Programma di direzione generale);
- Piano dei settori: dette unità organizzative esplicitano i propri obiettivi, indicatori, valori target e linee di azione per l'esercizio successivo derivandoli direttamente dal Programma di Direzione Generale;
- Schede di assegnazione obiettivi individuali ai dirigenti, al personale titolare di posizione organizzativa e al personale del comparto: individuazione degli obiettivi e dei comportamenti che saranno oggetto di valutazione per misurare la qualità della prestazione individuale.

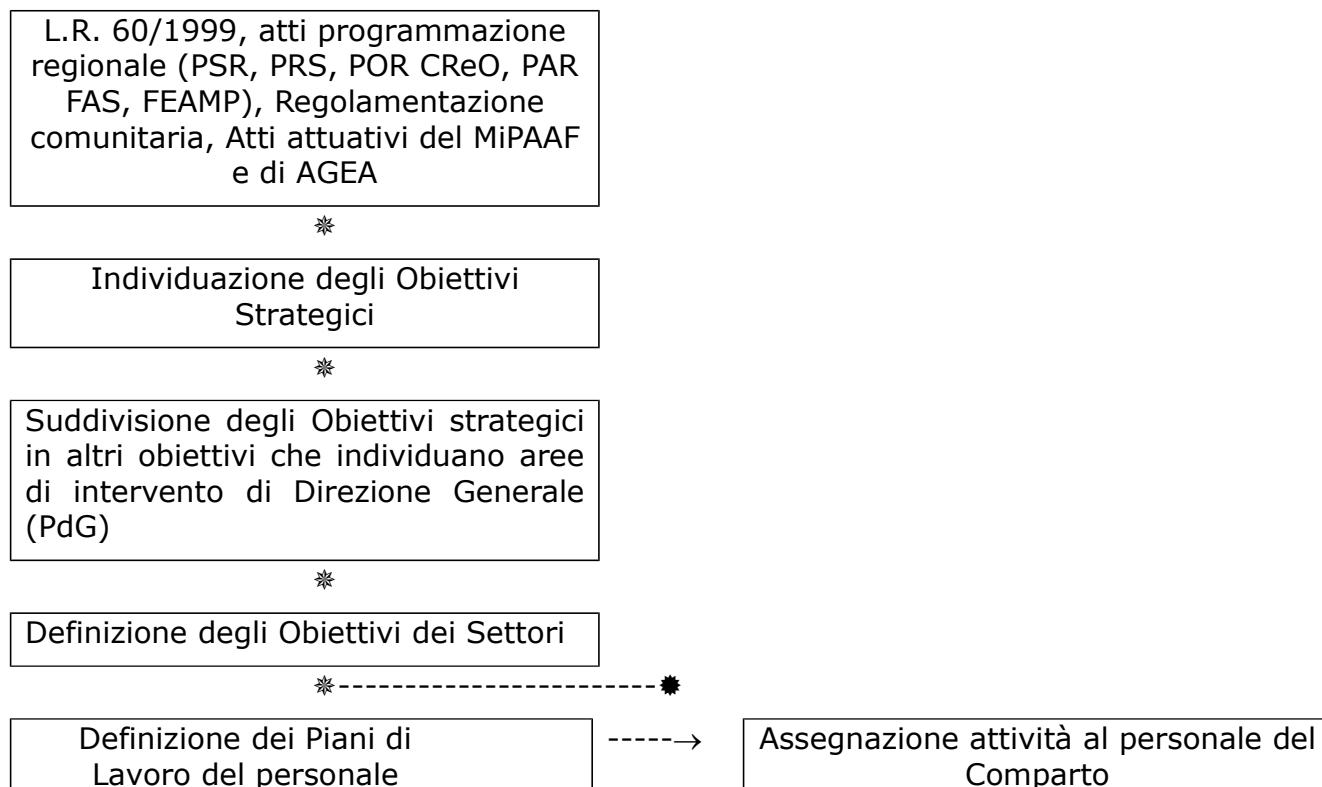
Gli attori coinvolti nel ciclo della performance sono:

- la Giunta regionale che valuta il Direttore su proposta dell'O.I.V.;
- l'O.I.V. che garantisce la correttezza dei processi, propone annualmente la valutazione del Direttore e valida la Relazione sulla Qualità della Prestazione Organizzativa;
- il Direttore che valuta i Dirigenti, le Posizioni organizzative di diretto riferimento, ed il personale assegnato;
- i Dirigenti che valutano le Posizioni organizzative di diretto riferimento ed il personale assegnato.



### 3.2 Albero della Performance e Obiettivi strategici

Al fine di attuare concretamente il proprio mandato istituzionale, missione, obiettivi strategici e piani d'azione l'Agenzia ha elaborato una mappa logica rappresentata dall'albero della performance che fornisce una rappresentazione articolata, completa, sintetica ed integrata della *performance* dell'amministrazione, dal quale, con la declinazione degli obiettivi, scaturisce un processo progressivo cosiddetto "a cascata" (cfr. figura) che consente la riconduzione di ciascun atto/attività svolta a livello dell'agenzia ad uno specifico obiettivo strategico pluriennale.



L'Agenzia Regionale Toscana per le Erogazioni in Agricoltura ARTEA (istituita con L.R. 60/1999) è un ente dipendente della Regione Toscana che gode di autonomia amministrativa, organizzativa, contabile e patrimoniale. Dal 1 gennaio 2001, svolge le funzioni di Organismo Pagatore in Agricoltura della Toscana per i fondi europei FEAGA e FEASR, sulla base di quanto disposto dall'articolo 7 del Regolamento (UE) 17 dicembre 2013, n. 1306/2013 (Regolamento sul finanziamento, sulla gestione e sul monitoraggio della politica agricola comune).

Con legge regionale n. 66 del 27 dicembre 2011 l'Agenzia è stata oggetto di un'ampia riorganizzazione, mirata al riordino delle competenze che, nel tempo, per la sua specifica esperienza in erogazione finanziaria, le erano state attribuite anche in settori extra-agricoli, e disciplinato il trasferimento del personale a tempo indeterminato dell'ARTEA nel ruolo organico della Giunta regionale.

Ciò ha portato alla revisione della legge istitutiva n. 60/1999, esecutiva dal 1 gennaio 2012.

Attualmente, sulla base delle disposizioni dell'art. 2 della legge istitutiva (L.R. 60/1999) le competenze di ARTEA sono le seguenti:

- funzione di **Organismo Pagatore in agricoltura**, ai sensi dell'articolo 6 del

regolamento (CE) n. 1306/2013 (Regolamento del Consiglio relativo al finanziamento della politica agricola comune fondi FEAGA e FEASR);

- gestione **Anagrafe regionale delle aziende agricole** di cui all'articolo 3 della L.R. 23/2000 e dei procedimenti amministrativi ad essa connessi;

- **pagamento dei programmi regionali e comunitari in agricoltura** sulla base di quanto stabilito negli strumenti di programmazione regionale (L.R. 1/2015);

- **Organismo Intermedio di programmi regionali e comunitari relativi ad ambiti extragricoli** per le funzioni di controllo, pagamento e monitoraggio che interessano i seguenti fondi: Fondo nazionale di Sviluppo e Coesione 2007-2013 PAR FSC, Fondo Europeo per gli Affari Marittimi e per la Pesca (FEAMP) relativo al sostegno della Pesca Marittima ed acquacoltura.

In coerenza dunque con il mandato istituzionale di cui sopra, i tre Obiettivi Strategici individuati l'anno scorso vengono confermati anche per il 2020 trattandosi di obiettivi a carattere triennale, e che costituiscono le aree di intervento cardine in cui si esplica l'azione di questa Agenzia.

Il **primo** è strettamente collegato al ruolo svolto dall'Agenzia quale soggetto finale che realizza gli obiettivi regionali che comportano l'erogazione di risorse finanziarie sui principali programmi comunitari, nazionali e regionali sia in ambito agricolo che extragricolo, ed è quindi fortemente correlato con diversi obiettivi del PQPO della Giunta regionale, sia per quanto riguarda la competitività dell'economia toscana che la tutela dell'ambiente.

Il **secondo** è legato al ruolo svolto dal Sistema Informativo dell'Agenzia, nel quale è presente l'anagrafica di tutte le aziende agricole ed extra-agricole toscane che a qualunque titolo accedono ai finanziamenti, nella direzione di un continuo processo di semplificazione amministrativa e pertanto la sua centralità realizza una perfetta sinergia con gli obiettivi strategici regionali. Semplificazione che si realizza inoltre ogni anno con l'attivazione di nuovi strumenti informatici che consentono ai beneficiari di individuare con precisione obblighi e diritti per accedere ai contributi comunitari.

Infine il **terzo** Obiettivo è incentrato sulla capacità di una PA di dotarsi di tutti quegli strumenti comunicativi, informatici e di controllo della propria attività, al fine di migliorare il rapporto con gli utenti/beneficiari, oltre che di analisi delle azioni di snellimento e semplificazione dell'azione amministrativa.

Al fine di misurare l'efficacia dell'azione amministrativa nei confronti dei bisogni espressi dagli *stakeholder* (o portatori di interessi) per ciascun obiettivo strategico sono stati individuati i relativi **indicatori di outcome** rappresentativi dell'impatto finale dell'azione amministrativa dal punto di vista dell'utente del servizio e, più in generale, degli *stakeholder*.

Nella tabella seguente sono riportati, per ciascun obiettivo strategico, il set di indicatori di *outcome* individuati in termini di:

- significato dell'indicatore;
- modalità di calcolo;
- valore relativo al fenomeno oggetto di misurazione rilevato nel triennio precedente. Tale valore indica la base di riferimento per la verifica dell'andamento futuro;
- fonte;
- valore target per il triennio di riferimento;
- modalità di costruzione, ovvero metodologia utilizzata per la definizione dei valori target;

INDICATORI DI OUTCOME													
Obiettivi strategici	Significato	Modalità di calcolo Numeratore/ Denominatore	Valori di riferimento (triennio precedente)		Benchmark (ove disponibile)					Valori target 2020/2022 o periodo di programmazione		Fonte	
					Emilia Romagna	Lombardia	Piemonte	Veneto	Italia	Valore	Modalità di costruzione		
Correttezza e celerità dei pagamenti per le funzioni di Organismo Pagatore ed Organismo Intermedio	Misura la capacità di erogazione del fondo FEASR Sviluppo Rurale (solo quota UE)	raggiungimento obiettivo di spesa della UE	2019	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	2020 100% 2021 100% 2022 100%	analisi <i>ad hoc</i> target disimpegno	Banca dati ARTEA	
		avanzamento spesa al 15/10	2018	25,00%	24,00%	20,00%	22,00%	39,00%	22,00%	2020 55% 2021 70% 2022 85%	analisi <i>ad hoc</i>		
			2019	43,08%	49,01%	40,99%	46,25%	56,94%	43,26%				
			Semplificazione Amministrativa: informatizzazione dei procedimenti mediante l'Anagrafe regionale delle aziende	Misura il livello di continuità dei servizi nei confronti dell'utenza online	giorni con interruzione servizi erogati dal data center ARTEA/365	2017	2 giorni	n.d	n.d				n.d
2018	3,375 giorni	n.d				n.d	n.d	n.d	n.d	n.d			
2019	3,8 giorni	n.d				n.d	n.d	n.d	n.d	n.d			
2017	75%	n.d				n.d	n.d	n.d	n.d	n.d			
2018	94%	n.d				n.d	n.d	n.d	n.d	n.d			
Una PA trasparente e leggera: innovazione, dematerializzazione, digitalizzazione	Misura l'autonomia aziende toscane che accedono all'anagrafe	percentuale domande firmate digitalmente	2019	95%						2020 96% 2021 97 % 2022 98%	conteggio da Sistema Informativo	Banca dati ARTEA	
			2017	7,03	n.d	n.d	n.d	n.d	n.d	n.d			
			2018	n.d	n.d	n.d	n.d	n.d	n.d	n.d			
			2019	6,3	n.d	n.d	n.d	n.d	n.d	n.d			

Le **principali modalità di costruzione del valore atteso** riportate nella tabella e maggiormente utilizzate sono sintetizzabili come segue:

- ✧ **su base di dati storici**, tramite l'analisi dell'andamento del fenomeno oggetto di misurazione in un arco temporale significativo e precedente all'anno di riferimento e alla proiezione di tale trend sulla realtà regionale;
- ✧ **sulla base di analisi ad hoc**, ovvero di ricerche personalizzate che, sviluppate attraverso analisi qualitative, quantitative o miste, su fenomeni direttamente o indirettamente collegati all'oggetto di indagine ne individua il trend futuro;
- ✧ **in base ad obiettivi di livello superiore** e quindi prevedendo la definizione del valore target in modo strettamente collegato e dipendente dal valore atteso attribuito ad obiettivi di strutture di livello superiore.

✧

Gli **Obiettivi strategici** dell'Agenzia, nella logica "a cascata", sono stati suddivisi in altri obiettivi che individuano gli ambiti di intervento della Direzione, i quali forniscono una guida per i Settori nella definizione degli obiettivi di propria competenza.

Per ogni obiettivo della Direzione, che discende da quelli strategici, sono stati individuati i risultati attesi e gli indicatori, con i relativi valori target per l'anno 2020 e l'indicazione del valore iniziale riferito all'anno precedente, al fine di misurare non solo l'efficacia delle azioni programmate nell'anno, ma verificare se gli obiettivi posti sono da considerarsi sfidanti rispetto al 2019. Sarà la misurazione di tali indicatori che esprimerà il livello di raggiungimento degli obiettivi strategici.

Nella tabella seguente è riportata la declinazione degli obiettivi e l'individuazione dei relativi indicatori, comprensivi dei relativi cronoprogrammi.

AGENZIA REGIONALE TOSCANA PER LE EROGAZIONI IN AGRICOLTURA (ARTEA) – OBIETTIVI 2020											
I	AMBITO STRATEGICO	II	RISULTATI ATTESI					Valore target 2021 – 2022	Note	Responsabile attuazione (1)	Collegamento con la Programmazione regionale 2020
			Obiettivo	Peso %	Indicatore	Valore iniziale	Valore target 2020				
1	Correttezza e celerità dei pagamenti per le Organizzazioni Agricole ed Intermedio	1.1	ORGANISMO PAGATORE: Fondo Europeo Agricolo di Garanzia: Fondo Sviluppo Rurale: Regime Pagamento Unico che Organizzazioni Comuni di Mercato	13,00%	Fondi utilizzati/fondi richiesti RPU 2019 al 31/12/2020	99,62% dato 2019	99,40%	99,50%	L'obiettivo si propone il fine di garantire l'effettivazione dei controlli e dei procedimenti relativi alla gestione del Fondo FEAGA, assicurando il rispetto della tempestività e l'utilizzo dei fondi assegnati	Settore Aiuti diretti ed interventi di mercato	DEFR – progetto n. 6
		1.2	ORGANISMO PAGATORE: Fondo Europeo Agricolo allo Sviluppo Regionale: Fondo Sviluppo Rurale: Regime Pagamento Unico che Organizzazioni Comuni di Mercato	10,00%	Domande autorizzate/domande presentate entro il 30/09/2020	84,27% dato 2019	92,00%	92,50%	L'obiettivo ha come fine l'effettivazione dei pagamenti relativi al Fondo FEASR-PSR 2014-20 nel tempo utili ad evitare il rischio di disimpegno automatico	Settore Aiuti diretti ed interventi di mercato	DEFR – progetti n. 6
		1.3	ORGANISMO INTERMEDIO: Programma Attuativo Regionale per la gestione puntuale effettuazione controlli per spese pervenute	10,00%	Istruttorie definite/domande presentate entro il 30/09/2020	96,80% dato 2019	96,50%	97,00%	-	Direzione	DEFR – progetto n. 6
		1.4	ORGANISMO INTERMEDIO: Fondo Europeo per gli Affari Marittimi e la Pesca	4,00%	Istruttorie definite/Domande presentate entro il 30/09/2020	96,00% dato 2019	100,00%	100,00%	-	Sostegno allo sviluppo rurale ed interventi strutturali	DEFR – progetto n. 6
2	Semplificazione Amministrativa: Informizzazione del sistema regionale mediante l'Anagrafe aziende	2.1	Costruzione di un ambiente integrato ed accessibile per la gestione delle informazioni e servizi con il Sistema Informativo Agricolo Nazionale (SIAN)	10,00%	Ambiti informativi attivati/ambiti informativi previsti nel corso dell'anno	100,00% dato 2019	100,00%	100,00%	La gestione federativa del SIAN prevede l'individuazione degli ambiti servizi per rendere tali informazioni disponibili in maniera unitaria. Nel corso dell'anno, è prevista l'attivazione di 3 ambiti informativi	Settore Anagrafe e contabilità integrata di gestione e controllo	DEFR – progetto n. 6
		2.2	Predisposizione modulistica domande investimento PSR 2014/20	10,00%	Modulistica completata/modulistica richiesta al 30/09/2020	100,00% dato 2019	96,50%	97,00%	Al fondo della modulistica configurata e per la quale è previsto il collaudo della Regione Toscana	Settore Sostegno allo sviluppo rurale ed interventi strutturali	DEFR – progetto n. 6
		2.3	Implementazione del sistema informativo per la richiesta, da parte delle aziende agricole, dei servizi dell'art. 37 della L. 3/1994 in sede di presentazione del piano culturale grafico	6,00%	Realizzazione degli interventi informativi previsti secondo il cronoprogramma	-	100,00%	-	L'obiettivo prevede la realizzazione di uno specifico applicativo utilizzabile dalle aziende agricole, dal settore regionale competente in materia di informazione e comunicazione che consenta la presentazione delle domande sul sistema informativo ARTEA	Settore Anagrafe e contabilità integrata di gestione e controllo	Indirizzi per l'attività 2020 al servizio n. 1408 del 18/11/2020
		3.1	Assicurare una corretta applicazione della normativa al fine di garantire la correttezza ed una corretta erogazione dei contributi	5,00%	Numero audit svolti/numero audit programmati	100,00% dato 2019	100,00%	100,00%	Nel corso dell'anno è in programma lo svolgimento di n. 3 Audit	Direzione	Obiettivo trasversale
3	Una PA trasparente e leggera: Innovazione, digitalizzazione, efficienza	3.2	Rilevazione del Giudizio qualitativo del personale coordinato (messa a disposizione del servizio) con la capacità di indirizzare il coordinamento del Direttore	4,00%	Percentuale corrispondente all'Indice Medio di Soddisfazione	66,07% dato 2018	100,00%	100,00%	L'obiettivo prevede la realizzazione di uno specifico applicativo utilizzabile dalle aziende agricole del settore regionale competente in materia di informazione e comunicazione che consenta la presentazione delle domande sul sistema informativo ARTEA	Direzione	Obiettivo trasversale
		3.3	Adeguatezza dei servizi forniti dal data center di ARTEA in termini di continuità e sicurezza	5,00%	Numero di giorni durante il quale i servizi on line sono attivi/numero di giorni con interruzione del servizio	98,94% dato 2019	99,00%	99,00%	Target fissato in misura decrescente a seguito di una modifica sulle politiche di sospensione e di riavvio degli aggiornamenti dei sistemi che richiedono maggiori tempi di esecuzione e di riavvio	Settore Gestione sistemi informativi e finanziari ed esecuzione pagamenti	Obiettivo trasversale
		3.4	Realizzazione delle misure di trasparenza e anticorruzione, definite nel Piano Triennale per la Trasparenza 2020/2022	10,00%	Attuazione misure sulla trasparenza previste per l'anno 2020	60,00% dato 2018	100,00%	100,00%	Nell'ambito del PTPCT 2020/2022 verranno specificate le misure organizzative da adottare, sia in tema di trasparenza che di anticorruzione, ed i conseguenti cronoprogrammi utili per verificare la realizzazione, la prevenzione corruzione e trasparenza sia con riguardo al rispetto delle scadenze che all'effettuazione degli adempimenti.	Responsabile Prevenzione Corruzione e Trasparenza	Obiettivo trasversale
		3.5	Confermare la Certificazione ISO 27001	5,00%	Superamento delle prescrizioni previste dal sistema di certificazione	-	>=80,00%	-	Allo fine del processo di certificazione (stage 2 - dicembre 2019), la società di certificazione dovrà approvare un elenco di prescrizioni da soddisfare contenuto nel relativo verbale. Si prevede di superarne almeno l'80% nel corso del 2020	Settore Gestione sistemi informativi e finanziari ed esecuzione pagamenti	Obiettivo trasversale
		3.6	Grado di soddisfazione rispetto alla modulistica e ai contenuti del sistema informativo	5,00%	Percentuale di gradimento rispetto all'accessibilità e alla chiarezza della modulistica per la presentazione delle domande di dichiarazione di vendita (customer satisfaction)	76,14% dato 2019	>= 71,00	>= dato finale anno precedente	-	Direzione	Obiettivo trasversale
		3.7	Messa a regime degli open data secondo la normativa sulla normativa di riferimento	3,00%	Publicazione ambiti informativi/pubblicazioni programmate	64,33% dato 2019	>=61,00%	>= dato finale anno precedente	-	Settore Anagrafe e contabilità integrata di gestione e controllo	Indirizzi per l'attività 2020 al servizio n. 1408 del 18/11/2020
		100,00%									
(1) Responsabile attuazione dell'obiettivo è la struttura che svolge la funzione di referente per la sua realizzazione ed il cui responsabile ragguagliare il vertice dell'ente (ove non si tratti della stessa persona) circa lo stato di avanzamento											

## Cronoprogramma ARTEA 1

OBIETTIVO - Implementazione del sistema informativo per la richiesta, da parte delle aziende agricole, del controllo della fauna selvatica ai sensi dell'art. 37 della l.r. 3/1994 in sede di presentazione del piano colturale grafico <i>Valore target – entro il 30/06/2020</i>						
Nr. fase	Descrizione fase	Output	Inizio previsto	Fine prevista	Struttura Responsabile	Peso %
<b>1</b>	Predisposizione modulistica per la presentazione delle domande da parte degli agricoltori	Modulistica	01/01/2020	31/03/2020	Settore Anagrafe e sviluppo sistema integrato di gestione e controllo e contabilizzazione	<b>30,00%</b>
<b>2</b>	Predisposizione strumenti di gestione delle domande da parte degli uffici regionali del Settore Caccia	Strumenti di gestione	01/02/2020	31/05/2020	Settore Anagrafe e sviluppo sistema integrato di gestione e controllo e contabilizzazione	<b>40,00%</b>
<b>3</b>	Predisposizione strumenti di colloquio applicativo con sistema informativo delle Polizie Provinciali	Strumenti di colloquio applicativo	01/02/2020	30/06/2020	Settore Anagrafe e sviluppo sistema integrato di gestione e controllo e contabilizzazione	<b>30,00%</b>
<b>Peso complessivo delle fasi (100%)</b>						<b>100,00%</b>

## Cronoprogramma ARTEA 2

INDICATORE - Attuazione misure sulla trasparenza previste per l'anno 2020 Valore target – entro il 31/10/2020						
Nr. fase	Descrizione fase	Output	Inizio previsto	Fine prevista	Struttura Responsabile	Peso %
1	Monitoraggi dei dati 2019 (trimestrali, semestrali ed annuali) nel rispetto delle scadenze di pubblicazione previsti per ciascun obbligo	Pubblicazione dei dati di monitoraggio 2019 nella sezione "Amministrazione Trasparente"	01/01/2020	31/01/2020	Direzione	25,00%
2	Monitoraggio trimestrale dei dati 2020 nel rispetto delle scadenze di pubblicazione previsti per ciascun obbligo	Pubblicazione dei dati di monitoraggio I trimestre 2020 nella sezione "Amministrazione Trasparente"	01/04/2020	30/04/2020	Direzione	20,00%
3	Monitoraggio trimestrale/semestrale dei dati 2020 nel rispetto delle scadenze di pubblicazione previsti per ciascun obbligo	Pubblicazione dei dati di monitoraggio II trimestre 2020 nella sezione "Amministrazione Trasparente"	01/07/2020	31/07/2020	Direzione	30,00%
4	Monitoraggio trimestrale dei dati 2020 nel rispetto delle scadenze di pubblicazione previsti per ciascun obbligo	Pubblicazione dei dati di monitoraggio III trimestre 2020 nella sezione "Amministrazione Trasparente"	01/10/2020	31/10/2020	Direzione	15,00%
5	Programmazione dei contratti 2020/2021	Adozione e pubblicazione della Programmazione dei contratti nella sezione "Amministrazione Trasparente"	15/01/2020	02/03/2020	Direzione	10,00%
Peso complessivo delle fasi (100%)						100,00%

## Cronoprogramma ARTEA 3

INDICATORE - Attuazione misure sull'anticorruzione previste per l'anno 2020 Valore target – entro il 31/12/2020						
Nr. fase	Descrizione fase	Output	Inizio previsto	Fine prevista	Struttura Responsabile	Peso %
1	Relazione del responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (L 190/2012) (anno 2019)	Pubblicazione della Relazione nella sezione "Amministrazione Trasparente"	01/01/2020	31/01/2020	Direzione	20,00%
2	Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza 2020/2022	Pubblicazione del Piano nella sezione "Amministrazione Trasparente"	01/01/2020	31/01/2020	Direzione	30,00%
3	Pubblicazione dati relativi alle singole procedure di acquisto (art. 1, comma 32, della L 190/2012 - anno 2019)	Pubblicazione secondo le Specifiche tecniche adottate ai sensi della Delibera Anac 39/2016	01/01/2020	31/01/2020	Direzione	20,00%
4	Attività e procedimenti: aggiornamento della tabella contenente tutti i dati afferenti le Tipologie di procedimento amministrativo di competenza di ARTEA	Monitoraggio dei procedimenti e pubblicazione dei dati ad essi relativi nella sezione "Amministrazione Trasparente"	01/02/2020	31/12/2020	Direzione	20,00%
5	Programmazione dei contratti 2020/2021	Adozione e pubblicazione della Programmazione dei contratti nella sezione "Amministrazione Trasparente"	15/01/2020	02/03/2020	Direzione	10,00%
<b>Peso complessivo delle fasi (100%)</b>						<b>100,00%</b>



### **3.3. Linee guida per la definizione degli obiettivi operativi ed individuali**

La definizione degli obiettivi operativi ed individuali devono presentare quegli elementi qualificanti previsti dal Regolamento del 24/03/2010, n. 33R di attuazione [della legge regionale 8 gennaio 2009, n. 1](#) (Testo unico in materia di organizzazione e ordinamento del personale) che all'art. 28 quater che al Capo III bis dispone in merito alla Valutazione del personale:

- essere **rilevanti e pertinenti** rispetto alla soddisfazione dei bisogni finali dei soggetti esterni destinatari dell'azione amministrativa, alla missione istituzionale, alle strategie dell'Agenzia;
- essere **specifici e misurabili**, consentendo la verifica dell'avvenuta realizzazione mediante uno o più indicatori sintetici di risultato;
- essere tali da **determinare un miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi**;
- essere **riferibili ad un arco temporale determinato** (di norma pari ad un anno);
- essere **commisurati a eventuali valori di riferimento** derivanti da standard definiti e da comparazioni con amministrazioni omologhe;
- essere **confrontabili nel tempo**;
- essere **correlati alla quantità e qualità delle risorse** a disposizione;
- essere **articolati in fasi di avanzamento** con una loro tempistica;
- prevedere un **responsabile di obiettivo**.

Gli stessi obiettivi sono definiti, per la maggior parte, secondo la logica a cascata in base alla quale dagli obiettivi di livello superiore discendono quelli da assegnare alla struttura di livello inferiore. Un legame che permette di mappare completamente le attività effettuate da tutte le strutture, in modo tale da ricondurre la parte più significativa e sfidante dell'azione amministrativa al conseguimento degli obiettivi della Direzione. A questo saranno aggiunti per ogni struttura gli obiettivi non indicati nel presente PQPO e riferiti prevalentemente ad attività di carattere ordinario, comunque rilevante.

Inoltre gli obiettivi dovranno essere continuamente monitorati al fine di controllarne il livello di conseguimento e anche l'eventuale necessità di aggiornamento e/o modificazione degli stessi in corso di gestione, in relazione all'evolversi delle esigenze gestionali e organizzative dell'agenzia. In tal modo si scongiura il disallineamento tra sistema di pianificazione e monitoraggio della performance e i cambiamenti organizzativi.

Dal 2017, come anticipato in premessa, la Regione ha stabilito che il monitoraggio deve essere svolto almeno a **cadenza trimestrale**, coinvolgendo quindi tutta l'Agenzia sul conseguimento dei risultati attesi e delle priorità individuate mediante conferenze di Settore dedicate.

Nella definizione degli obiettivi si è tenuto conto, anche quest'anno, del necessario collegamento tra **performance, trasparenza e prevenzione della corruzione**, per operare secondo i canoni previsti entro il **Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT)**, che devono rappresentare la buona prassi" per l'effettuazione delle attività di ARTEA.

Al fine di rendere ancora più efficace il legame **in materia di trasparenza e di prevenzione della corruzione**, la Regione Toscana dal 2017 ha inserito, anche per agli

Enti dipendenti, un obiettivo trasversale da sottoporre al monitoraggio da parte del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza che, a fine anno, ne verificherà il grado di raggiungimento.

### **3.4. La valutazione del Direttore**

La valutazione del Direttore dell'Agenzia, come esplicitato nella delibera di Giunta Regionale n. 689/2013, e come disciplinato dal piano della Qualità della Prestazione Organizzativa 2019 della Regione Toscana, avverrà annualmente sulla base di una relazione a consuntivo esplicativa circa l'attività effettuata e finalizzata al conseguimento degli obiettivi fissati nel Piano della Qualità della Prestazione Organizzativa, e sugli esiti del monitoraggio finale espresso in percentuale del livello di raggiungimento degli obiettivi.

Tale relazione dovrà essere inviata, entro il primo bimestre dell'esercizio successivo a quello di riferimento, oltre che alla Direzione regionale competente, all'Organismo Indipendente di Valutazione che, una volta effettuati i necessari riscontri ed eventualmente assunte le ulteriori informazioni integrative, provvederà a formulare una proposta di valutazione alla Giunta regionale.

Spetterà alla Giunta Regionale, con propria deliberazione, effettuare la definitiva valutazione.