



REGIONE BASILICATA
Organismo Indipendente di Valutazione

**RELAZIONE ANNUALE DELL'OIV SUL FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO
DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE, TRASPARENZA E INTEGRITÀ DEI
CONTROLLI INTERNI – Giunta Regionale**

(ai sensi dell'articolo 14, comma 4, lett. a) del D. Lgs. n. 150/2009)

30 Aprile 2015



REGIONE BASILICATA
Organismo Indipendente di Valutazione

Sommario

Premessa.....	3
A. Performance organizzativa.....	4
<i>A.1 Definizione degli obiettivi.....</i>	<i>4</i>
<i>A.2 Misurazione in corso d'anno</i>	<i>6</i>
<i>A.3 Valutazione finale dei risultati</i>	<i>7</i>
B. Performance individuale	7
<i>B.1 Assegnazione degli obiettivi</i>	<i>7</i>
<i>B.2 Valutazione</i>	<i>8</i>
<i>B.3 Grado di condivisione del Sistema di misurazione e valutazione della performance individuale.....</i>	<i>9</i>
C. Processo di attuazione del ciclo della performance	10
D. Infrastruttura di supporto	10
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	11
F. Definizione e gestione degli standard di qualità	12
G. Utilizzo dei risultati del Sistema di misurazione e valutazione	12
H. Descrizione delle modalità del monitoraggio dell'OIV.....	12
I. Proposte di miglioramento	13
J. Allegati	14



REGIONE BASILICATA
Organismo Indipendente di Valutazione

Premessa

La presente Relazione, elaborata in attuazione dell'art. 14, comma 4, lettera a) del D.Lgs. 150/2009 e dell'art. 42, comma 1, lettera b) Legge Regionale n.4 del 27/01/2015 pubblicata sul BURB n.3 del 31/01/2015, che modifica l'art. 3 della Legge Regionale n.31 del 25/10/2010 seguendo le linee guida approvate dalla CiVIT con la delibera n. 4/2012 e la successiva delibera n. 23/2013, riferisce sui risultati del monitoraggio sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni della Giunta Regionale della Basilicata. La medesima si riferisce al ciclo della performance e trasparenza dell'anno 2014, primo anno di attività dell'OIV nominato con D.G.R. n. 1064 del 10/09/2013 pubblicata sul BURB n.36 del 01/10/2013.

Tale Relazione, essendo volta a favorire un graduale processo di miglioramento nell'ambito dell'Ente in tema di Sistema di valutazione, Trasparenza e integrità dei controlli interni, rende note anche di eventuali criticità e suggerisce l'applicazione di metodologie che consentano di predisporre la base per valutazioni di efficienza e di economicità nell'erogazione di risorse pubbliche. La stesura della medesima risponde ai principi di trasparenza, attendibilità, ragionevolezza, evidenza e tracciabilità, verificabilità dei contenuti e dell'approccio utilizzato. Inoltre si ricorda che, il ruolo dell'OIV è quello di garantire sia la correttezza dei processi di misurazione e valutazione, sia l'applicazione delle linee guida, delle metodologie e degli strumenti predisposti dalla CiVIT/A.N.AC., ispirandosi a principi di indipendenza ed imparzialità.

Nelle more di quanto premesso, risulta indispensabile chiarire la particolare "contingenza" nella quale la Giunta Regionale della Basilicata si è venuta a trovare nell'anno 2014 per la coesistenza di due strumenti programmatici, ossia il Bilancio di Direzione 2013-2015 e il Piano della Performance 2014-2016. L'Organismo Indipendente di Valutazione ha riscontrato uno "scollamento" tra i due strumenti di programmazione, oltre ad alcuni aspetti di criticità all'interno dei medesimi che verranno successivamente approfonditi.

In aggiunta a quanto evidenziato quale contingenza, si sottolinea la non appropriatezza sia della Direttiva per la Valutazione dei risultati e la Premialità economica dei Dirigenti Generali, dei Dirigenti Regionali e dei Dirigenti degli Organismi Strumentali, di cui alla D.G.R. n.431 del 01/03/2005, che del Sistema di Valutazione Permanente del Personale della Giunta Regionale, di cui alla D.G.R n.1574/2005 prorogato nei vari anni. Le metodologie di valutazione risultano poco coerenti rispetto alla finalità per le quali sono predisposte, generando standardizzazione e appiattimento dei giudizi; gli obiettivi da raggiungere per l'ottenimento del premio di risultato molto spesso rientrano nella ordinaria attività di ogni valutato e la valutazione assume la forma di "prassi consolidata" in quanto, nella gran parte dei casi, la quasi totalità dei valutati consegue una valutazione non inferiore al "massimo atteso". Le forme di incentivazione premiale sono legate alle modalità e alle procedure seguite nell'arco degli anni, dove il Sistema di valutazione adottato con vari aggiornamenti è stato riproposto non subendo modifiche sostanziali rispetto a quello adottato in passato.



REGIONE BASILICATA
Organismo Indipendente di Valutazione

A. PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

A.1 Definizione degli Obiettivi

Il D.Lgs. 286/99 ha stabilito per la Regione Basilicata, le linee fondamentali per la realizzazione del Sistema di Controllo di Gestione attualmente utilizzato. L'adozione del nuovo ordinamento contabile, l'introduzione di nuovi strumenti di programmazione e di gestione (D.A.P.E.F., Bilancio di Direzione, Rapporto di Gestione), hanno consentito la messa a regime del sistema di controllo di gestione, realizzando un sistema di monitoraggio dei risultati, dei costi di gestione e delle attività dell'Amministrazione Regionale.

Il Bilancio di Direzione 2013-2015 ha costituito, per il primo semestre del 2014, lo strumento di raccordo tra le funzioni di governo degli organismi regionali e le funzioni di gestione impegnate ad attuare gli obiettivi assegnati, ha rappresentato un atto di indirizzo politico – amministrativo ed ha posto in rilievo l'attività di programmazione degli Obiettivi Gestionali, articolata in centri di responsabilità e centri di costo, che le singole Direzioni Generali si proponevano di perseguire, declinandoli rispetto ai risultati attesi per ciascuna Linea strategica o Operativa individuata nel D.S.R. 2007-2013 associando agli stessi Indicatori, Target e Peso.

A seguito del D.Lgs. n.118 del 2011, che ha stabilito disposizioni in materia di armonizzazione dei sistemi contabili e degli schemi di bilancio delle Regioni ed ha individuato le amministrazioni che avrebbero partecipato alla sperimentazione, la Regione Basilicata a partire dall'esercizio finanziario 2013, ha adottato il bilancio di previsione finanziario annuale e triennale, con conseguente maggiore concentrazione sull'individuazione degli obiettivi gestionali, degli indicatori e delle risorse collegate. Gli obiettivi gestionali contenuti nel Bilancio di Direzione per il triennio 2013-2015 sono stati elaborati in riferimento al Documento Strategico Regionale (DSR 2007-2013), approvato nel 2006, e alle Linee Strategiche in esso contenute.

Per ciascun Ufficio e per ciascun anno di riferimento è stata predisposta una scheda contenente indicazioni su: Linea strategica o operativa, Risultati Attesi, Obiettivo gestionale, Capitoli, Indicatore, Target e Peso. Per le annualità di riferimento l'Organismo Indipendente di Valutazione riscontra nella colonna "Risultati attesi" la dicitura *risultato indefinito*.

Il Piano della Performance 2014-2016, con validità "retroattiva" in quanto in vigore dal 1 luglio 2014, è stato approvato con D.G.R. n.1294 del 28/10/2014 - "D.Lgs. 150/2009- L.R. N.31/2010- art.73 L.R. N.34/2001 come modificato dall'art. 3 L.R. N.8/2014- Approvazione del Piano della Performance 2014-2016 e modifiche al Sistema di Valutazione Permanente del Personale della Giunta Regionale di cui alla D.G.R. N.1574/2005, prorogato con la D.G.R. N.1150/2014" – di fatto non è stato presentato entro il 31/01/2014 né entro il termine di 30 giorni dall'entrata in vigore della legge di approvazione del Bilancio come riportato all'art.3 della Legge di Stabilità Regionale anno 2014, pubblicato sul BURB n.13 del 30/04/2014, cioè entro il 30 maggio 2014.

Con la medesima D.G.R. 1294/2014 si è stabilito di apportare modifiche al Sistema permanente di valutazione del personale dell'area della Giunta Regionale, già precedentemente prorogato con D.G.R. n. 1150/2014, prevedendo la sostituzione del Modello 1, previsto alla lettera a) del punto 6 del paragrafo 3, con la "scheda di programmazione" del Piano della Performance che di fatto sostituisce gli "**obiettivi strategici**" e gli "**obiettivi operativi**" agli



REGIONE BASILICATA
Organismo Indipendente di Valutazione

“obiettivi collettivi” e “sub-obiettivi collettivi” già previsti nel Sistema di valutazione permanente del personale della Giunta Regionale di cui alla D.G.R. n.1574/2005; e si indicava che *“nelle more dell’adozione del nuovo sistema di misurazione e valutazione della Performance in corso di elaborazione, è ancora possibile erogare, per l’anno 2014, previo nulla osta del valutatore, il 45% della premialità massima prevista per l’anno”*.

Risulta fondamentale sottolineare la “singolare” modalità di definizione del Piano della Performance per il triennio 2014-2016, in quanto gli obiettivi strategici sono stati elaborati in riferimento al Documento Strategico Regionale (DSR) 2007-2013 approvato con Delibera del Consiglio Regionale n.90 del 21/02/2006, mentre le Linee Strategiche si rifanno in parte alla relazione programmatica dell’11/02/2014 del nuovo Presidente della Giunta Regionale. A dare evidenza di ciò si riporta quanto scritto alla pag. 51 paragrafo 6 - Obiettivi Strategici - del Piano della Performance summenzionato: *“È in riferimento ad esse che sono stati elaborati gli obiettivi strategici e operativi del Piano della Performance per il triennio 2014-2016, invitando comunque gli attori deputati a definirli guardando al futuro orientamento strategico che la nuova legislatura, tramite la relazione programmatica dell’11 febbraio 2014, del Presidente della Regione Pittella ha intenzione di perseguire. Per favorire in questo compito l’amministrazione regionale, la struttura deputata al Controllo di Gestione, con un grosso lavoro di analisi e revisione, ha sintetizzato la suddetta relazione programmatica in una **serie di probabili futuri orientamenti strategici**, evidenziandone il **plausibile aggancio alle Linee Strategiche del DSR.**”*

Inoltre, la corposità del documento, la mancanza di omogeneità delle informazioni (indicazione per alcuni uffici degli obiettivi operativi, delle azioni riferiti al triennio, per altri al 2014, per alcuni il periodo di riferimento è rappresentato dal triennio, per altri dal periodo luglio - dicembre 2014) la mancanza, per alcuni uffici dell’indicazione dei target e dei pesi attribuiti a ciascun obiettivo strategico, l’impossibilità di effettuarne il monitoraggio in quanto assenti strumenti idonei di verifica dell’assegnazione degli obiettivi in percentuale per ufficio, che avrebbero evitato una partecipazione in misura superiore o inferiore al 100% (come riportato nel Verbale n.13-OIV del 10.11.2014) rende il documento di difficile consultazione e non risponde pienamente a quanto richiesto dal D.Lgs 150/2009 e dalle Delibere della Ci.VIT.

In particolare, allegate al Piano si ritrovano le schede di programmazione (Mod. 1/a – 1/b) in cui sono stabiliti gli obiettivi strategici e la relativa descrizione, il riferimento alla Linea Strategica/Priorità, il risultato atteso per ciascun obiettivo strategico, il periodo di riferimento, il target ed il peso (Mod.1/a). Per ciascun anno di validità del Piano e per ciascun obiettivo strategico, sono indicati gli obiettivi operativi, connessi ai capitoli di spesa.

In riferimento all’obiettivo strategico e per ciascun obiettivo operativo, viene individuato il responsabile dell’attuazione, le azioni, gli indicatori, i target ed il personale coinvolto, con nominativo e percentuale di attribuzione (Mod.1/b). Per quest’ultima scheda, manca il peso attribuito a ciascun obiettivo operativo che concorre al raggiungimento dell’obiettivo strategico, cui si riferisce.

Il Piano presenta indicatori associati soltanto agli obiettivi operativi e non a quelli strategici, determinando una reale difficoltà di misurazione degli stessi, individuata come criticità anche nell’ambito della Delibera CiVIT n.1/2012. Le suddette schede sono state predisposte per



REGIONE BASILICATA
Organismo Indipendente di Valutazione

ciascun Ufficio regionale e pubblicate integralmente nella sezione Amministrazione trasparente-Sottosezione Performance.

Nel medesimo non si ha evidenza di un "Piano degli indicatori e risultati attesi di Bilancio" come disposto dall'art.19, comma 1 del D.Lgs.91/2011, né tanto meno sono indicati strumenti di misurazione da cui emerga l'appropriatezza degli indicatori rispetto ai target stabiliti; si fa invece riferimento al processo di assegnazione delle risorse finanziarie agli obiettivi, anche se in alcuni casi non vi è alcuna indicazione dei "capitoli connessi all'obiettivo".

In particolare, la definizione degli obiettivi non è stata pienamente determinata dai bisogni della collettività, in quanto riconducibili a documenti di programmazione approvati negli anni precedenti che, se pur contenenti le priorità e le strategie regionali, non risultano perfettamente rispondenti ai "nuovi" bisogni della collettività e alle emergenze ambientali, sociali e culturali in atto. Si segnala, inoltre, che nel processo di programmazione e di definizione degli obiettivi strategici è mancato il coinvolgimento dell'OIV, che avrebbe potuto garantire almeno maggiore accuratezza metodologica di tale processo, come raccomandato dalla Delibera CiVIT n.112/2010.

In aggiunta, non emerge in modo chiaro ed univoco il processo di individuazione degli outcome, e gli impatti che le strategie regionali e il raggiungimento degli obiettivi strategici determinano sul miglioramento della qualità dei servizi erogati (come risulta dalla scheda standard di monitoraggio dell'avvio del ciclo della performance, redatta dall'OIV).

Anche nella rappresentazione grafica dell'Albero della performance, le aree strategiche non risultano articolate secondo il criterio dell'outcome, con conseguente scarsa intelleggibilità da parte degli stakeholder, con una mancanza di finalizzazione delle attività dell'amministrazione rispetto ai loro bisogni e alle loro aspettative (Delibera CiVIT n.112/2010).

In riferimento al principio dell'immediata intelligibilità, il Piano ed in particolare le schede degli obiettivi non avendo dimensioni contenute, risultano di non facile comprensione anche agli stakeholder esterni. Inoltre, essendo gli obiettivi operativi indicati solo nelle schede allegate e non avendo un riscontro nel Piano, risulta ancor più complessa qualsiasi verifica di congruenza.

Inoltre nel Piano della Performance 2014-2016 sono previste azioni di miglioramento relativamente all'integrazione del ciclo della performance con la programmazione economica/finanziaria dell'Ente, alla sinergia tra programmazione della performance e pianificazione degli interventi in materia di anticorruzione e trasparenza, al rafforzamento del sistema informativo, di controllo e monitoraggio strategico e di gestione a supporto dell'attività di misurazione e valutazione, al coinvolgimento degli stakeholder interni ed esterni, alla sperimentazione di analisi di gradimento degli utenti (customer satisfaction) e alla fissazione di standard di qualità dei servizi ma non sono evidenziate le attività da svolgere al fine di garantire le azioni di miglioramento summenzionate.

A.2 Misurazione in corso d'anno

La frequenza dei monitoraggi intermedi, per misurare lo stato di avanzamento degli obiettivi, è prevista con cadenza trimestrale ed è stata rispettata solo per il primo ed il secondo trimestre, relativamente al Bilancio di Direzione 2013-2015. Si rileva che la verifica del raggiungimento



REGIONE BASILICATA
Organismo Indipendente di Valutazione

intermedio degli obiettivi gestionali per i singoli Uffici/Dipartimenti non avviene attraverso un sistema di reporting specifico, ma soltanto estrapolando dati dai documenti trimestrali e che non presentano però alcun commento da parte della struttura deputata al Controllo di Gestione. Per i rimanenti mesi del 2014, non risulta possibile alcuna verifica intermedia e finale di raggiungimento degli obiettivi strategici ed operativi, poiché le novità introdotte dal Piano della Performance, hanno richiesto profonde e significative modifiche ai supporti informatici per il monitoraggio sullo stato di avanzamento degli obiettivi e, contestualmente, vi sono stati ritardi dovuti al rinnovo del contratto con la società che gestisce tale sistema. Pertanto, non si è potuto procedere con le fasi di monitoraggio successive, che verranno recuperate non appena si potrà disporre della nuova piattaforma di monitoraggio che sta predisponendo la società che dovrà gestire il supporto informatico al Controllo di Gestione, come risulta da quanto contenuto nell'Allegato 1-sezione A Performance organizzativa e da quanto dichiarato dal personale afferente alla Struttura Controllo di Gestione. Inoltre, con riferimento a quanto riportato nell'Allegato 1- sezione A, punto A.3. il personale summenzionato riferisce che le criticità rilevate dai monitoraggi intermedi hanno portato a modificare gli obiettivi pianificati a inizio anno. L'OIV rileva la carenza di documenti a supporto da cui si evinca quali tra gli obiettivi strategici e operativi siano stati modificati e ciò, ovviamente, non facilita la verifica finale del raggiungimento degli obiettivi medesimi da cui deriva il riconoscimento e l'attribuzione del premio di risultato.

A.3 Valutazione finale dei risultati

Alla data di redazione della presente Relazione non si può procedere alla valutazione finale dei risultati.

B. Performance individuale

B.1 Assegnazione degli obiettivi

La corretta assegnazione degli obiettivi individuali discende da strumenti programmatici ben strutturati contenenti Linee strategiche ed Obiettivi strategici/operativi delle diverse Direzioni e Dipartimenti regionali. Infatti è a monte che il lavoro deve essere strutturato in maniera precisa senza alcuna approssimazione e indeterminatezza. A tal proposito non bisogna trascurare quanto ampiamente illustrato nella sezione A - Performance Organizzativa del presente documento relativamente agli strumenti di programmazione.

Le modalità di assegnazione degli obiettivi sono previste:

- per i Dirigenti nella D.G.R. 431/2005 contenente la "Direttiva per la valutazione dei risultati e la premialità economica dei Dirigenti Generali, dei Dirigenti Regionali e dei Dirigenti degli Organismi Strumentali"
- per il personale dell'area della Giunta Regionale nella D.G.R. 1574/2005 poi prorogata nei vari anni.

Come dichiarato dal personale afferente alla Struttura Controllo di Gestione e come riportato nell'Allegato 1 - sezione B Performance individuale, il processo di assegnazione degli obiettivi individuali avviene sia attraverso il colloquio con il valutatore che tramite controfirma della Scheda Obiettivo. Le categorie di personale a cui sono assegnati gli obiettivi individuali sono i Dirigenti di I fascia, i Dirigenti di II fascia e i non Dirigenti.

L'OIV, come già sottolineato in precedenza, riscontra la carenza di un efficace sistema di reporting per il monitoraggio del conseguimento degli obiettivi assegnati che evidenzia in modo



REGIONE BASILICATA
Organismo Indipendente di Valutazione

chiaro ed immediato le cause che hanno originato le eventuali criticità nel conseguimento dei medesimi. Tale carenza produce una conseguente difficoltà di misurazione della qualità e degli eventuali scostamenti della performance individuale.

Inoltre, non vi è evidenza dell'utilizzo di software informatici a supporto della suddetta azione di reporting, utile per il monitoraggio della performance individuale.

B.2 Valutazione

La valutazione della Performance individuale, così come quella della Performance organizzativa, non può prescindere da modalità, procedure e strumenti evidenziati nel *"Sistema di misurazione e valutazione della Performance"*.

Infatti, non è possibile formulare una valutazione sull'efficacia o correttezza delle modalità di misurazione dei risultati raggiunti, se non si valuta la corretta modalità di definizione degli obiettivi da perseguire in fase di pianificazione della *performance*, degli indicatori che li misurano e dei *target* da raggiungere. D'altro canto occorre che, le modalità di assegnazione e di misurazione degli obiettivi siano definite e formalizzate nel documento riportante il Sistema di misurazione e valutazione della *performance* e, in questo modo, condivise tra tutti i soggetti coinvolti. In sostanza se gli obiettivi non sono correttamente formulati, non distinguendo quelli strategici da quelli operativi o confondendoli con le azioni necessarie per raggiungerli, qualunque modalità di misurazione dei risultati conseguiti di per sé risulta inefficace.

Per la Giunta regionale di Basilicata i sistemi attualmente in vigore sono:

- D.G.R. n.431/2005 contenente la "Direttiva per la valutazione dei risultati e la premialità economica dei Dirigenti Generali, dei Dirigenti Regionali e dei Dirigenti degli Organismi Strumentali"
- D.G.R. n.
- La D.G.R. n.1574/2005 "Sistema Permanente di Valutazione dell'area della Giunta Regionale" prorogato con D.G.R. n.1150/2014 e successiva D.G.R. n.1294/2014 che sostituisce gli strumenti come indicato al punto A1 della presente Relazione.

La valutazione dei Dirigenti prevede due modelli da compilare a cura del valutatore: Modello 4-2 (scheda di valutazione delle prestazioni dei Dirigenti) e Modello 1 (Obiettivi e comportamenti sensibili per la valutazione rispettivamente con riferimento al Bilancio di direzione, Peso %, Specificazione degli interventi, Indicatori) e due schede per la relazione descrittiva ex-post: Modello 2-1 e Modello 2-2 a cura del Valutato rispettivamente per i Dirigenti Generali e per i Dirigenti Regionali.

Per quanto riguarda il personale area Giunta Regionale, suddiviso per Categorie A-B, C-D, P.O. Gestionali, Specialistiche e di Staff/Supporto, la valutazione si basa su "Capacità e comportamenti" e "Obiettivi Collettivi e Risultati" e prevede una serie di colloqui preliminari, tra il valutatore e il valutato, principalmente con lo scopo di definire i "sub obiettivi collettivi", con i relativi indicatori, fondamentali per il processo di valutazione.

I colloqui intermedi hanno la finalità di intervenire con azioni correttive qualora ce ne fosse la necessità e rimodulare gli obiettivi. Pertanto, la valutazione del personale prevedeva, secondo la DGR n. 1574/2005 e la successiva D.G.R. 1150/2014, il Modello 1(contenente Obiettivi collettivi definiti ai fini della valutazione delle posizioni direzionali, Sub-obiettivi collettivi,



REGIONE BASILICATA
Organismo Indipendente di Valutazione

Indicatori e Note sul conseguimento e sulla partecipazione), il Modello 2 (contenente una nota relativa al colloquio preliminare e il Modulo di valutazione contenente una scheda di sintesi della valutazione suddivisa in "Capacità e Comportamenti" e "Obiettivi Collettivi e Risultati"). Gli strumenti previsti per la valutazione hanno subito una modifica con la D.G.R. n. 1294/2014 come già ampiamente argomentato nella presente Relazione.

In riferimento alla validazione del processo valutativo dei Dirigenti, la procedura è ferma al 2013. Tale situazione è da attribuire, in prima istanza, ad un ritardo nella conclusione del processo valutativo relativo al 2012, anno non di competenza dell'OIV in carica, ed in seconda istanza alla mancanza di documentazione sufficiente che non ha consentito la conclusione, per l'annualità 2013, del processo medesimo da parte dell'Organismo, che avendo rilevato la mancanza della Scheda di valutazione delle prestazioni dei Dirigenti modello 4-2 (contenuta nella D.G.R. n.431/2005), ne ha richiesto l'integrazione ed è in attesa della consegna.

In riferimento alla proposta di valutazione dei Dirigenti Generali, si segnala che il processo valutativo è fermo al 2012 e si è in attesa della trasmissione delle risultanze della procedura, al fine di poter procedere all'avvio e alla conclusione del percorso per l'anno 2013.

Per quanto riguarda il personale dell'area della Giunta Regionale, l'OIV si è riservato di validare il processo valutativo per l'erogazione dell'anticipo del 45% del premio di risultato, solo a seguito del raggiungimento degli obiettivi assegnati al personale come indicato nel Verbale n.13 del 10/11/2014. Nel medesimo verbale l'OIV ha sottolineato che, per giurisprudenza diffusa, la retribuzione di risultato può essere erogata solo a seguito di verifica del raggiungimento degli obiettivi assegnati e che, solo attraverso la validazione della Relazione sulla Performance (art.14 comma 4 lettera c D.Lgs. 150/2009), si costruisce la condizione inderogabile per l'accesso agli strumenti per premiare il merito, di cui al Titolo III del medesimo decreto.

Si segnala quale punto di debolezza del Sistema di Valutazione in vigore per l'anno 2014, la scarsa valorizzazione del merito e la scarsa differenziazione sia in termini di punteggio sia, soprattutto, in termini economici, da attribuirsi all'utilizzo di classi di punteggio troppo ampie. Inoltre, il medesimo non prevede, dove se ne evidenziasse la necessità, dei piani per lo sviluppo e il miglioramento delle varie professionalità che dovrebbe scaturire dal confronto tra ciò che si è fatto ed i risultati attesi. Lo scopo di tale confronto risulterebbe utile anche per rafforzare e potenziare capacità e comportamenti adeguati, migliorando la performance individuale.

B.3 Grado di condivisione del Sistema di misurazione e valutazione della performance individuale

L'analisi del Grado di condivisione del Sistema di misurazione e valutazione della performance individuale è rinviata alla conclusione delle indagini che la Giunta Regionale della Basilicata svolgerà sul personale dipendente, volte a rilevare il livello di benessere organizzativo, il grado di condivisione del sistema di valutazione e la valutazione del proprio superiore gerarchico (art.14, comma 5 del D.Lgs. n.150/2009). A tal proposito si evidenzia che l'OIV ha attivato momenti di confronto con l'Ufficio Risorse Umane ed Organizzazione e con il CUG della Giunta Regionale della Basilicata al fine di illustrare le modalità di svolgimento di tali indagini.



REGIONE BASILICATA
Organismo Indipendente di Valutazione

L'Organismo Indipendente di Valutazione sovrintenderà, coordinerà e verificherà la corretta realizzazione delle indagini, con cadenza annuale e ne riferirà al Dipartimento della Funzione Pubblica come stabilito dall'art.42, comma 1, lettera i) della Legge Regionale n.4 del 27/01/2015.

C. Processo di attuazione del ciclo della performance

Con D.G.R. n.1294/2014 è stato approvato il Piano della Performance 2014-2016 e al cui interno il ciclo della performance si articola in 4 fasi:

- Pianificazione: definizione degli obiettivi e dei risultati attesi;
- Monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;
- Misurazione e Valutazione della performance organizzativa e individuale;
- Conseguenze della valutazione e rendicontazione: redazione della Relazione sulla Performance.

Sullo stato di attuazione del ciclo della performance, l'OIV rileva quanto segue:

- è stato approvato il Piano della performance 2014-2016 e l'OIV ha proceduto all'Avvio del ciclo della Performance;
- i monitoraggi intermedi effettuati per l'anno 2014 sono relativi soltanto al primo e secondo trimestre. Manca il monitoraggio del terzo e quarto trimestre per una serie di motivazioni come riportato al paragrafo A.2 della presente Relazione.
- la mancanza di un Documento di sintesi per l'anno 2014 che di fatto non garantisce il monitoraggio dei risultati raggiunti.

Per quanto concerne la Struttura Tecnica Permanente a supporto dell'OIV, come previsto dalla normativa di riferimento, risulta essere assolutamente inappropriata.

L'Ufficio Valutazione Merito e Semplificazione è stato individuato quale Struttura Tecnica Permanente come risulta dalla declaratoria dell'ufficio medesimo (D.G.R. n.694/2014). Le risorse assegnate, senza alcun atto formale, sono il Dirigente dell'Ufficio ed una unità dedicata al protocollo dell'OIV.

La Struttura Tecnica Permanente risulta inadeguata in quanto l'OIV della Regione Basilicata svolge la sua attività, non solo per la Giunta Regionale, ma anche per Consiglio Regionale, ARPAB, ALSIA, APT Basilicata, Ater Potenza, Ater Matera, Parco della Murgia Materana, Parco Gallipoli Cognato e delle Dolomiti Lucane, ARDSU, Autorità di Bacino della Basilicata, Società Energetica Lucana.

D. Infrastruttura di supporto

La Giunta Regionale della Basilicata utilizza per il Controllo di Gestione un solo sistema, integrato nel Sistema Informativo Contabile. Tale sistema è utilizzato per la misurazione degli indicatori, sia per gli obiettivi strategici che per gli obiettivi operativi. L'esempio fornito dal personale della Struttura Controllo di Gestione a supporto del quesito D.5 dell'Allegato 1 alla Delibera CiVIT n.23/2013, "esempio di obiettivo e relativo indicatore" è il seguente:

- Obiettivo Strategico
 - Adeguamento al D.Lgs. 150/2009 – La nuova cultura organizzativa del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance della Regione Basilicata;
 - Indicatore: Realizzazione del nuovo Piano della Performance – Target 1;
- Obiettivo Operativo
 - Sperimentazione del nuovo Piano della Performance;
 - Indicatore: Bozza del nuovo Piano della Performance – Documenti - Target 1.



REGIONE BASILICATA
Organismo Indipendente di Valutazione

Il sistema da cui provengono i dati sulle risorse finanziarie assegnate agli obiettivi strategici e operativi è il Sistema di Contabilità Generale. Il processo di assegnazione delle risorse finanziarie agli obiettivi, come già evidenziato in sede di Avvio del Ciclo della Performance, prevede una prima fase identificativa degli obiettivi strategici e operativi da parte dei dirigenti, successivamente l'attribuzione delle risorse finanziarie per gli obiettivi che avessero bisogno di un supporto economico. La definizione degli obiettivi viene fatta anche in coerenza con le disponibilità finanziarie individuate nel Bilancio di Previsione. Spetta al Controllo di Gestione, attestato presso l'Ufficio Valutazione Merito e Semplificazione, assegnare ad ogni Centro di Costo/Responsabilità le risorse collegate agli obiettivi strategici o operativi. L'OIV rileva l'assenza di un Sistema di Contabilità Analitica.

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

I dati relativi al funzionamento dei sistemi informativi e informatici che supportano la pubblicazione dei dati, sono pervenuti all'OIV dal Responsabile per la trasparenza (o suo referente), come contenuto nell'Allegato 1 alla Delibera Ci.VIT. n. 23/2013, sezione E.

Nel questionario allegato, è stata fatta una ricognizione dei sistemi informativi e informatici. Con particolare riferimento al quesito E.1.a. dell'Allegato 1 "Sistemi informativi e informatici per l'archiviazione, la pubblicazione e la trasmissione dei dati", l'OIV rileva che per la maggior parte della "Tipologia di dati" è stata indicata come "Trasmissione dei dati al soggetto responsabile della pubblicazione", la modalità "Altro" specificando "Work Flow" o "Web Service". Nel primo caso, l'automazione del processo di pubblicazione dei dati consente che i singoli dati prodotti negli uffici affluiscono direttamente nelle sezioni dedicate di Amministrazione Trasparente. Nel secondo caso, l'interoperabilità tra diverse applicazioni software su diverse piattaforme consente l'implementazione delle sezioni di Amministrazione Trasparente.

In riferimento al "Modello organizzativo di raccolta, pubblicazione e monitoraggio" dei dati, sezione E.2. dell'Allegato 1, si rinvia a quanto indicato nel questionario. Per quanto riguarda il "Monitoraggio sulla pubblicazione dei dati svolto dall'OIV", sezione E.3. dell'Allegato 1, è stato indicato che l'oggetto del monitoraggio ha riguardato sia "Avvenuta pubblicazione dei dati" che "Qualità (completezza, aggiornamento e apertura) dei dati pubblicati. La modalità di monitoraggio è stata la "verifica sul sito" e l'"estensione del monitoraggio" ha riguardato la totalità dei dati. La "Frequenza del monitoraggio" indicata nel questionario è "Annuale", riferendosi alla compilazione e pubblicazione delle Griglie di rilevazione al 31/12/2014 ex Delibera A.N.AC. n.148/2014, ma è stato indicato anche "Altro" riferendosi a diverse verifiche periodiche effettuate dall'OIV durante l'anno 2014. In particolare, si è proceduto al monitoraggio:

- riguardante la pubblicazione dei dati relativi agli Organi di indirizzo politico (art. 14 D.Lgs. n.33/2013), seguendo la modalità on-line predisposta dall'A.N.AC. sul proprio sito;
- riferito alla comunicazione A.N.AC. in tema di obbligo di pubblicazione dei dati di cui all'art. 22 co.2 del D.Lgs. n.33/2013 relativi agli enti pubblici, agli enti di diritto privato in controllo pubblico e alle società partecipate dalle P.A.;
- riferito al Rapporto sulla Trasparenza della Regione Basilicata, trasmesso dall'A.N.AC., riguardante l'attuazione della Delibera n.77/2013. In riferimento a tale Rapporto, l'OIV



REGIONE BASILICATA
Organismo Indipendente di Valutazione

ha effettuato diverse verifiche su Amministrazione Trasparente nelle seguenti date: 05/08/2014, 06/09/2014, 19/11/2014 e 25/11/2014.

Gli esiti dei vari monitoraggi sono stati comunicati all'A.N.AC. e al Responsabile per la Trasparenza.

Le azioni correttive intraprese dall'OIV in seguito agli esiti di tali monitoraggi, sono state frequenti con diverse interlocuzioni con il Responsabile per la trasparenza o suo referente.

Inoltre si è tenuta una Riunione, il 12/06/2014, con il Direttore Generale, il Presidente del C.U.G., il Responsabile per la Trasparenza e suo referente e il Responsabile per la Prevenzione della Corruzione, avente ad oggetto "Approfondimento tematiche della Trasparenza ed Anticorruzione" al fine di condividere un percorso comune da intraprendere per tutti gli enti vigilati dall'OIV, in coerenza con quanto stabilito dall'A.N.AC.

Nella sezione E.4. dell'Allegato 1, è stata indicata l'assenza di Sistemi per la rilevazione quantitativa e qualitativa degli accessi alla sezione "Amministrazione Trasparente".

F. Definizione e gestione degli standard di qualità

Nel Piano della Performance 2014-2016, l'Organismo Indipendente di Valutazione, non trova riscontro degli *standard* di qualità che dovrebbero essere parte integrante del piano medesimo, evidenziandone la coerenza con gli obiettivi, gli indicatori ed i *target*. Il rispetto dei valori programmati per gli *standard* di qualità dei servizi, come previsto nella Delibera CiVIT n.6/2013, oltre ad essere un impegno verso l'esterno, costituisce una responsabilità che è collegata alla valutazione della Performance organizzativa e individuale. Le Amministrazioni sono tenute ad adottare *standard* di qualità per i servizi erogati, coerentemente con quanto previsto dal D.Lgs. n.150/2009.

G. Utilizzo dei risultati del Sistema di misurazione e valutazione

L'OIV non disponendo dei dati relativi ai risultati conseguiti nell'anno 2013 (mancata redazione del Rapporto di Gestione 2013 e della Relazione della Performance 2013 in quanto nell'annualità di riferimento non vi è stata la predisposizione del Piano della Performance 2013-2015) non può riferire sull'utilizzo dei medesimi.

H. Descrizione delle modalità del monitoraggio dell'OIV

Come risulta dalle comunicazioni inviate all'A.N.AC. in data 18/06/2014 e 26/11/2014, l'OIV ha trasmesso all'Autorità i risultati del monitoraggio sull'attuazione della Delibera n.77/2013 - Rapporto sulla Trasparenza della Regione Basilicata, conseguenti anche alla verifica costante degli aggiornamenti rispetto a quanto rilevato anche dal monitoraggio svolto congiuntamente dal Responsabile per la trasparenza e dal Responsabile per la Prevenzione della Corruzione.

L'OIV ha effettuato diverse attività intermedie di monitoraggio, come da verbali interni, relative alla sezione "Amministrazione Trasparente" della Giunta della Regione Basilicata nelle seguenti date: 05/08/2014, 06/09/2014, 19/11/2014 e l'ultima in data 25/11/2014 nella quale si è rilevato il perdurare di situazioni di carenza dei dati da pubblicare. L'OIV ha provveduto ad attestare al 31.12.2014 l'assolvimento di specifici di obblighi di pubblicazione, come richiesto dalla Delibera A.N.AC. n.148/2014, compilando le griglie e predisponendo i documenti di Sintesi e di Attestazione, pubblicati nella sezione Amministrazione Trasparente sottosezione Disposizioni generali - Attestazioni OIV o struttura analoga. In particolare, la rilevazione è stata svolta con le seguenti modalità:



REGIONE BASILICATA
Organismo Indipendente di Valutazione

- Accesso al Sito Istituzionale della Regione Basilicata - Sezione Amministrazione Trasparente e predisposizione di una preliminare Griglia di rilevazione, di cui all'allegato 1 della Delibera n.148/2014 A.N.AC.;
- Verifica finale sul Sito Istituzionale, al fine di procedere alla compilazione della Griglia di rilevazione definitiva, del Documento di attestazione e della Scheda di Sintesi.

Da tale rilevazione è emerso quanto segue:

- Tra gli atti di nomina o di proclamazione degli Organi di indirizzo politico, manca l'atto di proclamazione del Presidente della Giunta Regionale, che risulta invece pubblicato sul Sito del Consiglio Regionale di Basilicata;
- Pubblicazione di alcuni documenti in formato non aperto, in difformità alle indicazioni della normativa sulla Trasparenza;
- Riguardo alla pubblicazione dei "Compensi di qualsiasi natura connessi all'assunzione della carica" degli Organi di indirizzo politico, è pubblicata una scheda dei compensi spettanti per ciascuna carica;
- Riguardo alla pubblicazione degli "Importi di viaggio e di servizio" degli Organi di indirizzo politico è pubblicato solo il dato riferito al Presidente della Giunta Regionale, per gli altri componenti la pubblicazione è prevista a consuntivo 2014;
- Le dichiarazioni dei redditi pubblicate relative agli Organi di indirizzo politico, si riferiscono al periodo d'imposta 2012;
- I dati relativi agli "Incarichi Amministrativi di Vertice" non sono pubblicati nella Home Page "Amministrazione Trasparente", ma in "Organigramma Regione Basilicata";
- Non risultano pubblicati i compensi dei Dirigenti riferiti all'anno 2014, sono pubblicati invece solo i compensi fino al 2013;
- Per quanto riguarda gli "Enti di diritto privato in controllo pubblico", esiste il collegamento ai rispettivi Siti Istituzionali, ma le informazioni relative ai componenti degli organi di indirizzo politico e ai soggetti titolari di incarichi dirigenziali, di collaborazione o consulenza sono riferite ad un solo Ente;
- "I tempi di completamento dell'opera servizio o fornitura" da pubblicare nella sotto-sezione "Bandi di gara e contratti", sono indicati nel disciplinare o nel capitolato di riferimento;
- Il Responsabile per la trasparenza, non è pubblicato nella sotto-sezione "Altri contenuti- Corruzione", ma nella home page "Amministrazione Trasparente"
- Per la sotto-sezione "Altri contenuti- Accesso Civico", il nome del titolare del potere sostitutivo, attivabile nei casi di ritardo o mancata risposta, con indicazione dei recapiti telefonici e delle caselle di posta elettronica istituzionale, è indicato al link "modulistica"
- Le dichiarazioni su spese elettorali non sono pubblicate in quanto assessori esterni.

I. Proposte di miglioramento

1. Formulare il Piano della Performance in modo da migliorare la corrispondenza tra obiettivi e risorse (umane e finanziarie) allo scopo di renderlo più comprensibile agli stakeholder esterni/interni, redigendo un documento semplice, accurato e meno voluminoso.
2. Incrementare la Cultura strategica e della Performance all'interno dell'Amministrazione e articolare l'Albero della Performance in maniera chiara e completa.
3. Assicurare una corretta integrazione tra Piano della Performance triennale, Programma Triennale per la trasparenza e l'integrità, Piano triennale di prevenzione della corruzione.



REGIONE BASILICATA
Organismo Indipendente di Valutazione

4. Prevedere un processo di monitoraggio intermedio attraverso il miglioramento di metodologie per una più efficace azione, al fine di rendere tempestive le variazioni risultanti rispetto a quanto pianificato nel Piano e rendendo il Sistema di valutazione un sistema efficace ed efficiente.
5. Formalizzare il Piano degli Indicatori e dei risultati attesi di Bilancio, da presentare contestualmente al bilancio di previsione e al bilancio consuntivo, individuando per ciascun indicatore: una definizione tecnica, la fonte del dato, il metodo o la formula di calcolo, il valore obiettivo (target), l'ultimo valore effettivamente osservato.
6. Prevedere schede anagrafiche dell'indicatore e relativo test di validazione della fattibilità informativa e della qualità, come previsto dalla delibera Ci.VIT n.89/2010. Tali schede e test saranno strumenti utili per la successiva attività di audit da parte dell'OIV sul funzionamento del Sistema.
7. Prevedere indicatori di outcome che contribuiscano ad individuare l'efficienza nell'erogazione dei servizi attraverso il giudizio dei cittadini sull'operato della P.A..
8. Prevedere la metodologia per l'individuazione di valori di benchmark, riguardanti amministrazioni simili (per tipologia, dimensioni, contesto di riferimento, ecc.) o relativi a serie storiche che risultino utili all'amministrazione al fine di individuare valori target più robusti.
9. Rafforzare la Struttura Tecnica Permanente a supporto dell'OIV tale da poter assicurare una reale interazione con le diverse unità organizzative ed, in particolare, con quelle coinvolte nella pianificazione strategica ed operativa, nella programmazione economico-finanziaria e nei controlli interni (Delibera Ci.VIT n.1/2012).
10. Assicurare la tracciabilità del grado di differenziazione nell'utilizzo della premialità per tutto il personale della Giunta Regionale della Basilicata, attraverso la pubblicazione di dati che riguardino l'ammontare complessivo dei premi collegati alla Performance stanziati e l'ammontare dei premi effettivamente distribuiti, l'entità del premio mediamente conseguibile dal personale dirigenziale e non dirigenziale (art. 20 D.Lgs. n.33/2013).

J. Allegati

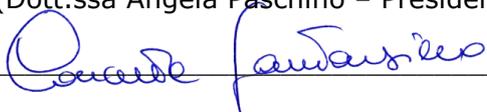
Allegato 1 – Monitoraggio sul funzionamento complessivo del Sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni relativo al ciclo della performance precedente.

Allegato 2 – Monitoraggio sull'assegnazione degli obiettivi organizzativi e individuali relativo al ciclo della performance in corso.

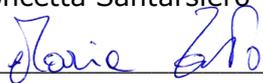
Organismo Indipendente di Valutazione della Regione Basilicata



(Dott.ssa Angela Paschino – Presidente)



(Dott.ssa Concetta Santarsiero – Componente)



(Dott.ssa Maria Zito - Componente)