



REGIONE BASILICATA
Organismo Indipendente di Valutazione

**RELAZIONE ANNUALE DELL'O.I.V. 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)

Annualità 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>9</i>
<i>B.3 Grado di condivisione del Sistema di misurazione e valutazione della performance individuale.....</i>	<i>11</i>
C. Processo di attuazione del ciclo della performance	11
D. Infrastruttura di supporto	12
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	12
F. Definizione e gestione degli standard di qualità	13
G. Utilizzo dei risultati del Sistema di misurazione e valutazione	13
H. Descrizione delle modalità del monitoraggio dell'O.I.V.....	14
I. Proposte di miglioramento	15
J. Allegati	15



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 2015.

Tale Relazione dà notizia 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 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.

La stesura della medesima risponde ai principi di trasparenza, attendibilità, ragionevolezza, evidenza e tracciabilità, verificabilità dei contenuti e dell'approccio utilizzato.

Nell'anno 2015 l'O.I.V. riscontra un generale miglioramento in ordine agli strumenti di programmazione rispetto all'anno precedente di cui si è riferito nella Relazione annuale 2014. Inoltre si evidenzia la predisposizione e l'approvazione (D.G.R. n. 559 del 29/04/2015) del nuovo Sistema di Valutazione, la cui applicazione per l'anno 2015 avverrà in via sperimentale come riportato nella D.G.R. citata.

Le metodologie di valutazione stabilite nel suindicato sistema per l'anno 2015 saranno oggetto di approfondimento da parte dell'O.I.V. in sede di verifica del processo valutativo che sarà effettuato previa validazione della Relazione sulla Performance 2015, atteso che il nuovo Sistema di Valutazione è stato considerato di natura sperimentale.



REGIONE BASILICATA
Organismo Indipendente di Valutazione

A. PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

A.1 Definizione degli Obiettivi

Il D.Lgs. 286/99 volto al riordino e potenziamento dei meccanismi e strumenti di monitoraggio e valutazione dei costi, dei rendimenti e dei risultati dell'attività svolta dalle amministrazioni pubbliche, prevede le linee fondamentali per la realizzazione del Sistema di Controllo di Gestione attualmente utilizzato dalla Regione Basilicata.

L'adozione del nuovo ordinamento contabile, l'introduzione di nuovi strumenti di programmazione e di gestione, hanno consentito di migliorare il controllo di gestione realizzando un sistema di monitoraggio dei risultati, dei costi e delle attività dell'Amministrazione Regionale.

Con riferimento alla 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, si sottolinea che nell'anno 2015, l'Ente ha provveduto ad adeguarsi a quanto richiesto dalla normativa, oltre che a superare parte delle criticità riscontrate nell'annualità precedente.

Il D.Lgs. n.118 del 2011, modificato e integrato dal D.Lgs. 126/2014, 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, tra cui la Regione Basilicata. A partire dall'esercizio finanziario 2013, l'Ente 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.

Con il nuovo principio della programmazione introdotto dal D.Lgs. 118/2011, l'Ente ha colto l'opportunità per favorire una maggiore e migliore integrazione tra gli strumenti di programmazione, gestione e valutazione della performance, predisponendo il Documento di Economia e Finanza Regionale 2015-2017 (D.E.F.R.) previsto dalla normativa.

Il Piano della Performance 2015-2017 è stato approvato con D.G.R. n.1143 del 11/09/2015, avente ad oggetto "*D.Lgs. 150 del 27.10.2009, art. 10 - Piano della Performance 2015-2017. Approvazione*", in ritardo rispetto a quanto previsto dalla normativa di riferimento.

La predisposizione tardiva del Piano è stata inizialmente dovuta all'approvazione del nuovo Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance del personale - D.G.R. n.559 del 29/04/2015 avente ad oggetto "*Sistema di misurazione e Valutazione della performance del personale, dei dirigenti Generali, dei dirigenti della Regione Basilicata, Organismi sub regionali e di tutti gli Enti strumentali del Sistema Basilicata*".

Successivamente, si è provveduto alla formalizzazione delle Linee strategiche, proposte con la D.G.R. 1611/2014 nel D.E.F.R. 2015-2017, approvato con D.G.R. n. 1150/2015. Si sottolinea che la tardiva approvazione del Piano non ha costituito una definizione ex-post degli obiettivi, poiché i medesimi erano stati definiti ad inizio anno, come risulta dalle note trasmesse all'Ufficio Valutazione, Merito e Semplificazione della Regione Basilicata.

A seguito della L.R. n. 34 del 13/08/2015 di "*Assestamento del Bilancio di Previsione per l'esercizio finanziario 2015 e Bilancio Pluriennale 2015-2017 della Regione Basilicata*" e della più puntuale definizione delle linee programmatiche dell'azione di governo regionale necessarie per il conseguimento degli obiettivi di sviluppo della Regione, avvenuta con l'approvazione del D.E.F.R. 2015-2017 oltre che a seguito della D.G.R. n.689/2015 avente ad oggetto



REGIONE BASILICATA
Organismo Indipendente di Valutazione

“Dimensionamento ed articolazione delle Strutture e delle Posizioni Dirigenziali delle Aree Istituzionali della Presidenza della Giunta e della Giunta Regionale. Modifiche alla D.G.R. n.694/14.”, che ha definito il dimensionamento e l’articolazione delle strutture e delle posizioni dirigenziali delle Aree istituzionali della Giunta, stabilendo la declaratoria dei compiti loro assegnati, si è determinata la necessità di riprogrammare gli obiettivi strategici ed operativi, in maniera da adeguare il Piano della Performance alla nuova organizzazione degli uffici, alle nuove linee strategiche e alla conseguente nuova riallocazione delle risorse.

Ciò ha comportato l’acquisizione delle proposte di aggiornamento da parte di tutte le strutture dipartimentali, con conseguente approvazione dell’aggiornamento al Piano della Performance 2015-2017 in data 26/01/2016 (D.G.R. n.60 del 26/01/2016).

Relativamente al contenuto del Piano della Performance 2015-2017, in ottica di superamento delle criticità rilevate per l’annualità 2014, l’Amministrazione ha inteso legare gli obiettivi strategici e operativi in esso contenuti con le Linee strategiche del D.E.F.R. 2015-2017, oltre che migliorare l’integrazione dei diversi strumenti di programmazione e controllo, previsti dalla legislazione vigente.

Poiché una delle criticità emerse nel corso del 2014 era stata rappresentata dall’eccessivo numero di obiettivi strategici, a seguito dell’approvazione con D.G.R. n.1611/2014 della Proposta preliminare del Documento di Economia e Finanza Regionale 2015-2017, oltre a rivedere le Linee strategiche e le Aree di Policy per il successivo triennio, gli uffici della Giunta hanno rimodulato gli obiettivi strategici (nota Prot. n. 10953/11AL del 20 gennaio 2015).

Infatti, nella Nota inviata dal Dirigente dell’Ufficio Valutazione, Merito e Semplificazione, contestualmente ai Dirigenti Generali e ai Dirigenti degli Uffici della Giunta Regionale (e per conoscenza all’O.I.V.), viene chiesto un collegamento tra obiettivi strategici e Linee guida individuate nel D.E.F.R. 2015-2017 (con la cui approvazione ci si adegua al D.Lgs. 118/2011) ed il conseguente collegamento con gli obiettivi operativi, da legare anche alle Aree di Policy definite nel D.E.F.R., in sostituzione della Linea operativa A (Modello di governo delle politiche regionali) prevista nel Piano della Performance 2014-2016.

Inoltre, nonostante l’Ente abbia provveduto ad una consistente riduzione degli obiettivi, con particolare riferimento a quelli strategici, il Piano della Performance 2015-2017 risulta ancora corposo, con conseguente difficoltà di consultazione.

Allegate al Piano suindicato si ritrovano le schede di programmazione, in cui sono stabiliti gli Obiettivi strategici e la relativa descrizione, il riferimento alla Linea Strategica/Area di Policy, il risultato atteso per ciascun obiettivo strategico, il periodo di riferimento, il Target ed il Peso. Per ciascun anno di validità del Piano e per ciascun obiettivo strategico sono indicati gli Obiettivi operativi e i relativi capitoli di spesa connessi.

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. Per quest’ultima scheda manca il peso attribuito a ciascun obiettivo operativo che concorre al raggiungimento dell’obiettivo strategico, cui si riferisce, come ampiamente riportato nella sezione B – Performance Individuale della presente Relazione.

Si rileva, inoltre, che al fine di un superamento delle criticità riscontrate nel Piano della Performance 2014-2016, il personale coinvolto è stato collegato alle attività e agli obiettivi assegnati, condivisi in fase di programmazione, attraverso la procedura informatica di supporto



REGIONE BASILICATA
Organismo Indipendente di Valutazione

che, sebbene ancora sperimentale, ha consentito di rilevare eventuali criticità in termini di attribuzione della percentuale di coinvolgimento del personale nelle Azioni.

Nella rappresentazione grafica dell'Albero della performance sono individuate le Aree strategiche, non articolate secondo il criterio dell'outcome, a cui sono collegate specifiche Aree di intervento o di policy, riconducibili agli obiettivi strategici che non risultano indicati, ma contenuti all'interno del Piano, suddivisi per ciascun Ufficio.

Nel medesimo non si ha evidenza di un "Piano degli indicatori e risultati attesi di Bilancio" che le Regioni avrebbero dovuto implementare a seguito del D.Lgs 118/2011, in quanto il comma 4 dell'art. 18-bis del D.Lgs. n. 118/2011, come introdotto dal D.Lgs. n. 126/2014, ha stabilito che *"Il sistema comune di indicatori di risultato delle Regioni e dei loro enti ed organismi strumentali, è definito con decreto del Ministero dell'Economia e delle Finanze su proposta della Commissione sull'armonizzazione contabile degli enti territoriali. [...] L'adozione del Piano di cui al comma 1 è obbligatoria a decorrere dall'esercizio successivo all'emanazione dei rispettivi decreti"*. Il principio contabile applicato dal D.Lgs. n. 118/2011 specifica, inoltre, che *Nelle more dell'emanazione dei decreti di cui all'articolo 18, comma 4, non è obbligatoria la predisposizione del piano degli indicatori"*.

Il Decreto del Ministero dell'Economia e delle Finanze del 9 dicembre 2015 (pubblicato sulla G.U. del 21.12.2015) ha fissato l'adozione del Piano degli Indicatori per le Regioni, le Province autonome e i loro organismi ed enti strumentali in contabilità finanziaria a partire dal 2016 e, precisamente, a decorrere dall'esercizio 2016, con prima applicazione riferita al Rendiconto della gestione 2016 e al Bilancio di previsione 2017-2019.

Nonostante ciò, la Giunta Regionale della Basilicata ha comunque provveduto già nel corso dell'anno 2015 ad individuare una serie di Indicatori legati alle "Aree di Policy" individuate nel D.E.F.R. 2015-2017 che successivamente, dopo opportuna revisione, sono confluiti nel Piano degli Indicatori per il triennio 2016-2018.

A.2 Misurazione in corso d'anno

La frequenza dei monitoraggi intermedi, per misurare lo stato di avanzamento degli obiettivi, è svolta con cadenza trimestrale, attraverso una serie di modifiche apportate ai supporti informatici, come risulta da quanto contenuto nell'Allegato 1 - sezione A Performance organizzativa e da quanto dichiarato dal personale addetto al Controllo di Gestione.

Dai dati del monitoraggio relativi all'annualità 2015 si evince il grado di raggiungimento degli obiettivi per ogni trimestre e per ciascun Dipartimento, suddivisi in tre fasce. Per il I trimestre 2015 risulta che poco più del 68% dei Dipartimenti ha raggiunto gli obiettivi nella prima fascia compresa tra il 20 ed il 25%, circa il 9% nella seconda fascia, compresa tra il 15 ed il 20% e circa il 22% nella terza fascia, inferiore al 15%. Si rileva che il Dipartimento Presidenza si ritrova nella prima fascia con una percentuale di raggiungimento degli obiettivi dell'85%.

Nel II trimestre aumenta la percentuale di raggiungimento degli obiettivi per tutti i Dipartimenti nella prima fascia, compresa tra il 40% ed il 50%. Anche per il III trimestre si registra una percentuale di raggiungimento degli obiettivi, per tutti i Dipartimenti, del 73% nella prima fascia, compresa tra il 60% ed il 75%, con alcuni che superano sensibilmente tale percentuale.

Nel IV trimestre si rileva, per tutti i Dipartimenti, una percentuale di circa il 63% di raggiungimento degli obiettivi nella fascia compresa tra l'80% ed il 100%, circa il 16% nella



REGIONE BASILICATA
Organismo Indipendente di Valutazione

seconda fascia, compresa tra il 60% e l'80%, poco più del 21% nella terza fascia, inferiore al 60%.

L'Organismo Indipendente di Valutazione, con riferimento ai dati del monitoraggio forniti dal personale a supporto dell'O.I.V., ha rilevato che in ordine alla percentuale di raggiungimento degli obiettivi non tutti i Dipartimenti si collocano nella fascia compresa tra l'80% ed il 100%, ad eccezione del C.I.C.O. (Comitato Interdipartimentale di Coordinamento Organizzativo) che raggiunge il 100%. Si evidenzia, inoltre, che il Dipartimento Ambiente ed Infrastrutture si colloca nella prima fascia con una percentuale di raggiungimento degli obiettivi al di sotto del 50%.

Inoltre, con riferimento a quanto riportato nell'Allegato 1 - sezione A, punto A.3. della presente Relazione, il personale summenzionato riferisce che anche le criticità rilevate dai monitoraggi intermedi hanno portato ad una rimodulazione degli "Obiettivi" inseriti nel Piano della Performance 2015-2017, contenuti nell'Assestamento al Piano medesimo, a cui si è fatto ampio riferimento al punto precedente.

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

L'assegnazione degli obiettivi individuali rappresenta la prima fase del processo di misurazione e valutazione della Performance individuale. La stessa è collegata a strumenti programmatici approvati dalla Giunta Regionale della Basilicata attraverso i quali vengono stabiliti gli obiettivi strategici ed operativi, già ampiamente illustrati nella sezione A-Performance Organizzativa della presente Relazione. La base per l'individuazione dei suindicati obiettivi ha avuto come riferimento il Documento di Economia e Finanza Regionale 2015-2017 approvato con D.G.R. n.1150/2015, le cui Linee Strategiche erano state già approvate l'anno precedente con D.G.R. n.1611/2014.

Sulla base delle Linee Strategiche così individuate dall'Organo di indirizzo politico e delle Aree di Policy ad esse collegate, i Dirigenti generali, ossia i dirigenti di I fascia, nell'ambito dei momenti di confronto all'interno del Comitato Interdipartimentale di Coordinamento Organizzativo (C.I.C.O.), ha preso atto delle finalità da perseguire per il triennio, individuando gli obiettivi di pertinenza di ciascuno Dipartimento.

Successivamente con un procedimento a "cascata", i Dirigenti generali hanno assegnato ai dirigenti di II fascia gli obiettivi strategici e i collegati obiettivi operativi attraverso le modalità che successivamente verranno riportate.

Il processo di misurazione e valutazione della Performance Individuale, come previsto nel nuovo Sistema di Valutazione e a cui è destinato il 70% dei fondi assegnati alla retribuzione di risultato, si articola nelle seguenti fasi:

1. Assegnazione degli obiettivi e dei comportamenti attesi
2. Monitoraggio e raccolta dei dati per la valutazione
3. Analisi dei dati e valutazione
4. Comunicazione dei risultati



REGIONE BASILICATA
Organismo Indipendente di Valutazione

5. Elaborazione di piani di miglioramento individuale

La modalità di **assegnazione degli obiettivi**, stabilita nella D.G.R. n.559 del 29/04/2015 avente ad oggetto "*Sistema di misurazione e Valutazione della performance del personale, dei dirigenti Generali, dei dirigenti della Regione Basilicata, Organismi sub regionali e di tutti gli Enti strumentali del Sistema Basilicata*", avviene attraverso un colloquio di condivisione con il valutato ed in particolare tra:

- Dirigenti Generali e Dirigenti;
- Dirigenti e personale non dirigente (PAP, POC e cat. A,B,C,D).

Tale assegnazione è formalizzata dal Dirigente dell'ufficio attraverso la predisposizione di un documento nel quale si dichiara che gli obiettivi strategici ed operativi, predisposti per il Piano della Performance (Triennio), sono stati partecipati e condivisi con il personale attraverso apposita esposizione preliminare e collettiva. Sulla medesima dichiarazione viene riportato il codice dell'ufficio, l'elenco del personale non dirigente (PAP, PO e cat. A,B,C,D), la firma dei medesimi e la firma del dirigente. La suindicata modalità di assegnazione viene altresì confermata dal personale addetto al Controllo di gestione e riportato nell'Allegato 1 – Sezione B Performance Individuale.

La scheda di programmazione, utilizzata per descrivere l'Obiettivo strategico assegnato, riporta Peso obiettivo, Linea strategica, Area di Policy, Risultati attesi, Target e relativi Obiettivi operativi collegati, con indicazione dei capitoli di spesa connessi all'obiettivo e del trimestre di riferimento (scheda 1/a). Gli obiettivi operativi sono contenuti nella scheda di programmazione 1/b e declinati in Azioni, Indicatori, Target con l'indicazione del personale coinvolto per ufficio.

La scheda di programmazione 2/a contiene, invece, gli Obiettivi gestionali, l'Area di Policy, l'indicazione dei capitoli di spesa connessi all'obiettivo e il trimestre di riferimento. Nella scheda di programmazione 2/b vengono indicate le Azioni connesse agli Obiettivi gestionali, gli Indicatori, i Target e il personale coinvolto.

Come evidenziato dal personale addetto al Controllo di Gestione e riportato nell'Allegato 1 – Sezione B Performance Individuale, il processo di assegnazione degli obiettivi risulta coerente con quanto previsto dal nuovo Sistema di Valutazione in vigore per i Dirigenti di II fascia e il personale non dirigente.

Per quanto riguarda invece i Direttori Generali, la modalità di assegnazione degli obiettivi non risulta coerente con il Sistema di Valutazione in quanto il medesimo testualmente riporta: "*La valutazione degli obiettivi che il dirigente generale si assegna avviene in un colloquio/confronto tra l'O.I.V. e il dirigente generale*". A tal proposito si sottolinea che di fatto l'assegnazione degli obiettivi ai dirigenti di I fascia discende dal Documento di Economia e Finanza Regionale e si articola come già precedentemente specificato all'inizio di questo paragrafo.

Dalla verifica delle schede di valutazione allegata al Piano della Performance 2015-2017, si rileva che alcune di esse non risultano totalmente coerenti con i format previsti dal Sistema di Valutazione in quanto alcuni uffici hanno utilizzato i format previsti dal vecchio Sistema di Valutazione. Inoltre nelle medesime schede si riscontra la carente indicazione del peso relativo agli Obiettivi operativi e conseguenti Azioni.

Il **monitoraggio e la raccolta dei dati per la valutazione** rappresenta la seconda fase attraverso cui si articola la misurazione e valutazione della Performance Individuale che prevede con cadenza trimestrale colloqui/confronto destinati all'eventuale revisione degli



REGIONE BASILICATA
Organismo Indipendente di Valutazione

obiettivi (Scheda A). Il colloquio/confronto per il monitoraggio della performance individuale, così come di quella organizzativa, avviene tra:

- Dirigenti Generali e Dirigenti;
- Dirigenti e personale non dirigente (PAP, POC e cat. A,B,C,D).

In riferimento ai monitoraggi intermedi, il Sistema di Valutazione testualmente riporta quanto segue *"Ogni trimestre il Presidente della Regione e gli Assessori ovvero il Presidente e l'Ufficio di Presidenza del Consiglio verificano gli obiettivi strategici affidati ai Dipartimenti a seguito dei report elaborati dall'Ufficio Valutazione, Merito e Semplificazione (ovvero per il Consiglio Regionale la Direzione Generale – Controllo di gestione) dopo aver ricevuto on line le informazioni dai diversi uffici regionali coinvolti. Tale attività è determinante per conoscere l'andamento e proporre eventuali correttivi....."*.

L'O.I.V. sottolinea che la procedura relativa ai monitoraggi intermedi, prevista nel Sistema di Valutazione approvato, risulta non perfettamente in linea con quanto di fatto viene attuato atteso che, il medesimo Sistema, anche su questo elemento presenta delle aree di criticità.

L'**analisi dei dati**, propedeutica alla valutazione e all'assegnazione del punteggio (obiettivi e comportamenti), avviene attraverso particolari procedure di calcolo descritte nel paragrafo successivo.

La **comunicazione dei risultati** avviene con un colloquio/confronto tra valutatore e valutato che, oltre alla comunicazione del punteggio e dei chiarimenti sulle procedure di calcolo, deve generare un percorso di miglioramento (secondo quanto previsto dal Sistema di Valutazione).

Inoltre il Sistema di Valutazione descrive l'elaborazione di **piani di miglioramento individuali** in cui vengono evidenziate le criticità ed eventuali azioni correttive, le azioni di consolidamento delle migliori performance, le competenze professionali che dovranno essere acquisite e/o migliorate, la fattibilità (in termini di costi e tempi) delle azioni legate al piano di miglioramento. A tal proposito l'Organismo Indipendente di Valutazione avrà cura di verificare che quanto riportato nel Sistema di Valutazione sarà implementato e dove non possibile ne approfondirà le eventuali cause ostative.

B.2 Valutazione

Con nota Prot. n.119334/11AL del 29/05/2015, è stato inviato all'O.I.V., il nuovo Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (D.G.R. n.559 del 29/04/2015) per eventuali osservazioni/suggerimenti, al fine di rendere il medesimo più appropriato alle finalità a cui deve rispondere.

A tal proposito l'O.I.V. sottolinea che le indicazioni date, allo scopo di correggere eventuali criticità/inesattezze, sono state fornite in più occasioni durante le riunioni presso il Dipartimento Presidenza della Giunta. Si è convenuto con il Direttore Generale di procedere a strutturare il processo di revisione del Sistema di Valutazione, tra l'altro definito come "sperimentale", nel corso dell'anno 2016 allo scopo di valutare gli effetti della sua applicazione sui processi valutativi relativi all'annualità 2015 e di conseguenza pesare l'impatto delle criticità già più volte evidenziate dall'O.I.V..

La valutazione della Performance individuale (Scheda B - Ambito di valutazione Performance Individuale - come riportato nel nuovo Sistema di Valutazione) si articola su tre fattori fondamentali:



REGIONE BASILICATA
Organismo Indipendente di Valutazione

- **Fattore 1 - Obiettivi individuali.** Rappresenta l'aspetto quantitativo della prestazione. Al Fattore 1 è collegata una scala di valori da attribuire al grado di raggiungimento degli obiettivi, che misura uno specifico risultato in un certo arco temporale, e a cui è associato un peso del fattore di valutazione diverso per categoria di dipendenti;
- **Fattore 2 - Comportamenti (Conoscenza, Capacità, Attitudini).** È descritto nel Dizionario dei comportamenti – Mappatura dei ruoli e dei comportamenti attesi. Il Fattore 2 prevede, per ogni ruolo, tre comportamenti particolari a ciascuno dei quali viene attribuito un punteggio con lo scopo di esprimere al meglio le competenze e le capacità di ciascuno e a cui è associato un peso del fattore di valutazione diverso per categoria di dipendenti;
- **Fattore 3 - Comunicazione e ascolto.** È caratterizzato da un comportamento che viene chiesto a tutti i dipendenti e a cui è associato un peso del fattore di valutazione diverso per categoria di dipendenti.

Inoltre, in ordine all'individuazione dei requisiti fondamentali degli indicatori e al fine di verificarne l'applicabilità, il Sistema di Valutazione fa riferimento alla delibera CIVIT n.89/2010 in cui si raccomanda l'utilizzo di tre strumenti di supporto (schede anagrafiche, test della fattibilità, test di validazione della qualità). A tal proposito, relativamente alla definizione dei suddetti indicatori, l'O.I.V. si riserva di verificarne sia la predisposizione che l'applicazione.

In riferimento alla validazione del processo valutativo dei Dirigenti, come già rappresentato nella Relazione annuale dell'O.I.V. sul funzionamento complessivo del Sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni della Giunta regionale della Basilicata - annualità 2014, la procedura è ferma al 2013. Tale situazione è da attribuire alla insufficiente documentazione necessaria per procedere alla validazione del processo valutativo medesimo da parte dell'Organismo Indipendente di Valutazione per l'annualità 2013 ed in particolare:

- della scheda di valutazione delle prestazioni dei Dirigenti (Modello 4-2) contenuta nella DGR n.431 del 01/03/2015 - *"Direttiva per la valutazione dei risultati e la premialità economica dei Dirigenti generali, dei Dirigenti regionali e dei Dirigenti degli Organismi strumentali"* ;
- del Modello 1 contenente la specificazione degli obiettivi sensibili per la valutazione al fine di rendere più oggettivo possibile il processo di valutazione e ridurre al massimo la discrezionalità da parte dei Dirigenti nella scelta degli obiettivi oggetto della valutazione.

A tal proposito si sottolinea che l'Ufficio Valutazione Merito e Semplificazione, al fine di acquisire i suindicati documenti ha sollecitato più volte i Direttori generali con Note (Prot. n.47071/11AL del 09/03/2015; Prot. n.65186/11AL del 31/03/2015; Prot. n.243163/11AL; Prot. n.49454/11AL del 23/03/2016), inviate altresì per conoscenza all'O.I.V.

In particolare con Nota Prot. n.49454/11AL del 23/03/2016 avente ad oggetto *"Processo di valutazione dei Dirigenti Generali dei Dipartimenti regionali e dei Dirigenti degli uffici regionali per l'annualità 2013 - Ulteriore Sollecito"* si sollecitava l'acquisizione della documentazione già precedentemente richiesta con le suindicate Note, sottolineando che soltanto la Direzione Generale del Dipartimento Politiche di Sviluppo, Lavoro, Formazione e Ricerca aveva inviato quanto richiesto. Nella stessa comunicazione veniva ribadito che il mancato riscontro della documentazione richiesta avrebbe determinato la conseguente impossibilità di portare a



REGIONE BASILICATA
Organismo Indipendente di Valutazione

compimento il suddetto processo di valutazione. Successivamente con Nota Prot. n.56016 del 05/04/2016 anche il Dipartimento Politiche Agricole e Forestali forniva la documentazione summenzionata.

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 formale 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 non dirigente della Giunta Regionale, il processo di valutazione svolto è relativo all'annualità 2014. L'O.I.V. previa validazione della Relazione sulla Performance 2014 (Nota Prot.n.80/O.I.V. del 16/10/2015) ha validato il processo valutativo per l'erogazione del premio di risultato annualità 2014 con Verbale n.19 trasmesso con Nota Prot.n.84/O.I.V. del 19/10/2015.

Nell'occasione l'Organismo Indipendente di Valutazione, ha fornito una serie di suggerimenti volti a superare l'insieme delle criticità rilevate, ed in particolare:

- l'elevato numero di obiettivi strategici, frequentemente riconducibili ad attività ordinarie;
- l'elevato numero di obiettivi operativi;
- la mancata indicazione dei risultati raggiunti rispetto ai target programmati;
- la collocazione di tutti i valutati nella fascia di premialità massima (451-500);
- la scarsa differenziazione dei giudizi, operata dai dirigenti, che non risponde a quanto contenuto nel D.Lgs. n.150/2009 all'art. 9 e che assume, quale specifico fattore di competenza per i responsabili di struttura, la loro capacità nel valutare i propri collaboratori, dimostrata attraverso una significativa differenziazione dei giudizi.

L'O.I.V. si riserva di produrre formalmente le proprie osservazioni relativamente alla revisione del Sistema di Valutazione approvato con D.G.R n.559 del 29/04/2015 in quanto lo stesso presenta diverse aree di criticità che meritano maggiori approfondimenti in termini di impatto sulla valutazione e sul miglioramento dei processi gestionali.

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 per l'anno 2015 è rinviata alla conclusione delle indagini che la Giunta Regionale della Basilicata - Ufficio Risorse Umane ed Organizzazione - 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 l'O.I.V. evidenzia che rispetto a quanto realizzato nelle annualità precedenti, l'ufficio Risorse Umane, in collaborazione con il CUG della Giunta Regionale della Basilicata, ha posto notevole attenzione alle indagini sul Benessere Organizzativo relative all'annualità 2014 le cui risultanze sono state rappresentate nella Relazione sulla Performance 2014, trasmessa all'O.I.V. con Nota Prot. n. 196947/11AL del 25/09/2015.

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. 1143 del 11/09/2015 è stato approvato il Piano della Performance 2015-2017.



REGIONE BASILICATA
Organismo Indipendente di Valutazione

Il processo di attuazione del ciclo 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'O.I.V. rileva che:

- è stato predisposto il Piano della Performance 2015-2017 e l'O.I.V. ha proceduto all'avvio del ciclo;
- i monitoraggi intermedi effettuati per l'anno 2015 sono relativi ai 4 trimestri;
- l'analisi dei risultati raggiunti sarà effettuata a consuntivo previa verifica di quanto verrà riportato nella Relazione sulla Performance annualità 2015;

Per quanto concerne la Struttura Tecnica Permanente a supporto dell'O.I.V., come previsto dalla normativa di riferimento, è stata formalmente costituita nell'anno 2015 con D.G.R. n.1465 del 17/11/2015 avente ad oggetto "*D.Lgs 150/2009 – Art.14 – Costituzione presso l'Organismo Indipendente di Valutazione della Struttura Tecnica Permanente per la Misurazione della Performance*" e con successiva Determinazione n.482 del 29/04/2016 del Dirigente Generale Dipartimento Presidenza della Giunta, avente ad oggetto "*D.G.R n.1465/2015. Composizione struttura tecnica permanente per la misurazione della performance (STP) presso l'organismo indipendente di valutazione (O.I.V.) della regione Basilicata*", sono individuati formalmente i componenti della medesima. Considerato che l'O.I.V. della Regione Basilicata svolge le proprie funzioni oltre che per Giunta e Consiglio, anche per gli Enti subregionali, è stato necessario prevedere una STP in grado di fornire un adeguato supporto alle attività che l'Organismo svolge per tutti gli Enti vigilati.

D. Infrastruttura di supporto

Come riferito per l'annualità 2014, anche per l'esercizio 2015, la Giunta Regionale della Basilicata utilizza per il Controllo di Gestione un solo sistema, integrato nel Sistema Informativo Contabile. Il Sistema di Contabilità Generale fornisce i dati sulle risorse finanziarie assegnate agli obiettivi.

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

Con riferimento ai dati relativi al funzionamento dei sistemi informativi e informatici, come riferito dal personale dell'Ufficio Valutazione Merito e Semplificazione, e come contenuto nell'Allegato 1 alla Delibera Ci.VIT. n. 23/2013, sezione E., l'O.I.V. rileva che, rispetto all'annualità 2014, non ci sono state modifiche sostanziali. 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" e solo per "Tipologia Procedimenti" è stata indicata la modalità "Trasmissione telematica".

La pubblicazione dei dati nella sezione "Amministrazione trasparente", avviene attraverso "Accesso diretto o attraverso link alla/alle banca/banche dati di archivio", tranne per "Tipologia Procedimenti" che avviene attraverso "Inserimento manuale". Le informazioni riguardanti la "Trasmissione ad altri soggetti" dei dati, sono riscontrabili per tutte le tipologie di dati ad



REGIONE BASILICATA
Organismo Indipendente di Valutazione

eccezione di "Articolazione degli uffici, responsabili, telefono e posta elettronica", "Tipologia Procedimenti" e "Sovvenzioni, contributi, sussidi, vantaggi economici". I dati vengono trasmessi al Dipartimento della Funzione Pubblica in modalità telematica. I dati relativi a "Bandi di Gara e Contratti" vengono invece trasmessi all'A.N.AC. (file XML).

Per quanto riguarda il "Modello organizzativo di raccolta, pubblicazione e monitoraggio" dei dati, sezione E.2. dell'Allegato 1 alla Delibera CiVIT n.23/2013, si rinvia a quanto riportato nel medesimo.

Anche per l'annualità 2015, il "Monitoraggio sulla pubblicazione dei dati svolto dall'O.I.V.", sezione E.3. dell'Allegato 1 alla Delibera CiVIT n.23/2013, ha riguardato sia "Avvenuta pubblicazione dei dati" che "Qualità (completezza, aggiornamento e o 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" è "Annuale", riferendosi alla compilazione e pubblicazione delle Griglie di rilevazione al 31/01/2016 (Delibera A.N.AC. n.43/2016), ma è stato indicato anche "Altro" riferendosi a diverse verifiche periodiche effettuate durante l'anno 2015.

Le azioni correttive intraprese dall'O.I.V., in seguito agli esiti dei vari monitoraggi, sono state frequenti e le interlocuzioni con il Responsabile della trasparenza e/o suo referente si sono svolte con regolarità.

Non risultano Sistemi per la rilevazione quantitativa e qualitativa degli accessi alla sezione "Amministrazione Trasparente" (sezione E.4. dell'Allegato 1 alla Delibera Ci.VIT. n. 23/2013).

F. Definizione e gestione degli standard di qualità

Nel Piano della Performance 2015-2017, l'O.I.V. rileva la mancata indicazione degli standard di qualità (già rilevata nel Piano della Performance 2014-2016).

Nel medesimo Piano si fa riferimento all'elaborazione di schede pubblicate nella sezione "Amministrazione Trasparente" che contengono informazioni specifiche sulle diverse "Tipologie di procedimento".

Nel Piano della Performance 2015-2017 non risultano definiti gli Standard di qualità e la conseguente predisposizione della Carta dei Servizi della Giunta Regionale della Basilicata.

G. Utilizzo dei risultati del Sistema di misurazione e valutazione

L'O.I.V. può riferire sull'utilizzo dei risultati conseguiti nell'anno 2014, avendo proceduto alla validazione della Relazione della Performance 2014 della Giunta Regionale di Basilicata e del processo valutativo del comparto. La valutazione individuale, per l'annualità 2014, si è conclusa ad ottobre 2015 ed ha riguardato solo il personale non dirigente. I criteri di valutazione hanno assunto un peso diverso nella valutazione delle diverse categorie del personale. In particolare, gli "obiettivi individuali" e le "competenze/comportamenti organizzativi posti in essere", hanno inciso, rispettivamente, per il 25% e per il 75% per le categorie A-B, per il 40% e per il 60% per le categorie C-D e per il 50% per le P.O e P.A.P.

La quasi totalità del personale è rientrata nella classe massima di punteggio tra il 100% e il 90%, tranne per 7 unità rientrate nella classe tra 89% e 60% e solo 1 unità nella classe inferiore al 60%. Si precisa che nel mese di novembre 2014 l'Amministrazione ha proceduto ad erogare l'acconto del 45% del premio di risultato, pur in assenza della validazione del processo valutativo da parte dell'O.I.V. e quindi in difformità rispetto alla normativa di riferimento (Verbale O.I.V. n. 13 del 10/11/2014).



REGIONE BASILICATA
Organismo Indipendente di Valutazione

L'erogazione del premio di risultato è avvenuta ad ottobre 2015, in seguito alla validazione del processo valutativo da parte dell'O.I.V., come indicato nel Verbale O.I.V. n.19 del 19/10/2015, con il quale sono state anche evidenziate le criticità rilevate, come riportato nella Sezione B - Performance Individuale della presente Relazione.

I processi di valutazione e la conseguente erogazione dei premi sono stati coerenti con quanto stabilito dal Sistema di Valutazione. I criteri di distribuzione dei premi di risultato, a cui il Contratto Integrativo sottoscritto il 16/10/2014 fa riferimento, sono collegati alla Performance individuale e sono: "Comportamenti" e "Obiettivi individuali del Piano Performance 2014-2016".

Si rileva che nessuna unità di personale ha fatto ricorso a procedure di conciliazione previste dal Sistema di Misurazione di cui all'Art. 7 del D.Lgs. n.150/2009 e che i sistemi di misurazione e valutazione sono stati aggiornati per l'anno 2015, con l'approvazione del "*Sistema di misurazione e valutazione della performance del personale, dei Dirigenti Generali, dei Dirigenti della Regione Basilicata, Organismi sub regionali e di tutti gli Enti strumentali del Sistema Basilicata*" (D.G.R. n.559 del 29 aprile 2015).

H. Descrizione delle modalità del monitoraggio dell'O.I.V.

Per quanto riguarda il monitoraggio sugli obblighi di pubblicazione dei dati su "Amministrazione Trasparente", per l'anno 2015 sono state effettuate diverse verifiche periodiche, come già indicato nel paragrafo E.

L'O.I.V. ha provveduto ad attestare al 31/01/16 l'assolvimento di specifici obblighi di pubblicazione, come richiesto dalla Delibera A.N.AC. n.43/2016, compilando le griglie di rilevazione e predisponendo i documenti di Sintesi e di Attestazione, pubblicati nella sezione Amministrazione Trasparente sottosezione Disposizioni generali - Attestazioni O.I.V. o struttura analoga.

In Particolare la rilevazione è stata svolta con le seguenti modalità:

- Accesso al Sito Istituzionale della Giunta Regionale della Basilicata - Sezione Amministrazione Trasparente e predisposizione di una preliminare Griglia di rilevazione, di cui all'allegato 2 della Delibera n.43/2016 A.N.AC.;
- Verifica dell'attività svolta dal Responsabile della Trasparenza per riscontrare l'adempimento degli obblighi di pubblicazione;
- Verifica finale sul Sito Istituzionale, al fine di procedere alla compilazione della Griglia di rilevazione definitiva e del relativo Documento di attestazione.

In sede di verifica sono state rilevate le seguenti criticità:

- Pubblicazione di alcuni documenti in formato non aperto, in difformità alle indicazioni della normativa sulla Trasparenza;
- Nella sotto-sezione "Organi di indirizzo politico - amministrativo" inserire le informazioni pertinenti ai medesimi, evitando il rinvio ad altre pagine web;
- Per quanto riguarda la sotto-sezione "Consulenti e collaboratori", non risulta presente la maggior parte dei curricula dei medesimi ed i dati sono riferiti al I semestre del 2015, in quanto si segue la procedura indicata dalla Funzione Pubblica per "PERLAPA";
- La sotto-sezione "Bandi di gara e contratti" non è conforme alla struttura stabilita nella Griglia di rilevazione. Per l'anno 2015 non si ha evidenza di alcune informazioni sulle singole procedure come previsto dall'art. 1 comma 32 della Legge n. 190/2012.



REGIONE BASILICATA
Organismo Indipendente di Valutazione

I. Proposte di miglioramento

1. Redigere il Piano triennale della Performance in maniera più accurata, evitando di riportare informazioni superflue e non pertinenti.
2. Articolare l'Albero della Performance in modo più chiaro e completo.
3. Migliorare l'integrazione tra gli strumenti di programmazione ed, in particolare, tra il Piano della Performance triennale, Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità e Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione.
4. Ridurre il numero degli Obiettivi strategici ed operativi, legando il premio di risultato ad obiettivi sfidanti e non riconducibili ad attività ordinarie.
5. Migliorare il processo di monitoraggio intermedio degli obiettivi, attraverso la predisposizione di Report finalizzati alla misurazione del grado di raggiungimento degli obiettivi medesimi, evidenziando i fattori che hanno determinato tale andamento per Dipartimenti/Ufficio.
6. Porre maggiore attenzione nell'individuazione di Indicatori di performance per Dipartimenti/Ufficio.
7. Predisporre la Carta dei Servizi.
8. Strutturare una metodologia per individuare valori di benchmark di amministrazioni simili, al fine di individuare valori target più adeguati.
9. Pubblicare i dati relativi all'ammontare complessivo dei premi collegati alla Performance stanziati e l'ammontare dei premi effettivamente distribuiti, ed altresì tutti i dati relativi alla distribuzione dei premi al personale, come previsto dall'art. 20 D.Lgs. n.33/2013, già sollecitato nella Relazione sul funzionamento complessivo del Sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni anno 2014.

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.

Allegato 3 – Monitoraggio sulla valutazione del grado di conseguimento degli obiettivi individuali e sull'erogazione dei premi, 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)