



**Autorità Regionale per la Valutazione e il Merito
Organismo Indipendente di Valutazione**

**Relazione sul funzionamento complessivo del Sistema di
valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni**

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

**GIUNTA REGIONALE DELLA BASILICATA
annualità 2017**

Sommario

Premessa	2
A. Performance organizzativa	3
B. Performance individuale	4
C. Processo di attuazione del ciclo della performance nell'ambito del sistema dei controlli interni	6
D. Infrastruttura di supporto al ciclo della performance	7
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	8
F. Definizione e gestione degli standard di qualità	9
G. Descrizione delle modalità del monitoraggio dell'O.I.V.	9
H. Proposte di miglioramento	10

Premessa

La presente Relazione, elaborata in attuazione dell'art. 14, comma 4, lettera a) del D.Lgs.150/2009 e ss.mm.ii., dell'art. 42, comma 1, lettera b) Legge Regionale n.4/2015 pubblicata sul BURB n.3 del 31/01/2015, che modifica l'art. 3 della Legge Regionale n.31/2010, riferisce sui risultati del monitoraggio sul funzionamento complessivo del Sistema di Valutazione, Trasparenza e Integrità dei controlli interni della Giunta Regionale della Basilicata per l'annualità 2017.

L'Autorità Regionale per la Valutazione e il Merito – O.I.V., nella stesura di tale Relazione, si ispira ai principi di trasparenza, attendibilità, ragionevolezza, evidenza e tracciabilità, verificabilità dei contenuti e dell'approccio utilizzato. La medesima dà notizia anche di eventuali criticità e suggerisce l'applicazione di metodologie che consentono di predisporre la base per valutazioni di efficienza e di economicità nell'erogazione di risorse pubbliche, essendo il contenuto della medesima Relazione, orientato a favorire un graduale processo di miglioramento nell'ambito dell'Ente in tema di Sistema di Valutazione, Trasparenza e Integrità dei controlli interni.

A. PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

Il Piano della Performance 2017/2019 della Giunta Regionale della Basilicata è stato approvato con D.G.R. n.1391 del 21/12/2017, avente ad oggetto "D.Lgs. 150/2009 - L.R. 31/2010 - art.73 L.R. N. 34/2001 come modificato dall'Art. 3 L.R. N. 8/2014 - Approvazione del Piano della Performance 2017/2019.", in ritardo rispetto a quanto previsto dalla normativa di riferimento. Tuttavia, con l'approvazione del Documento di Economia e Finanza Regionale (D.E.F.R.) 2017/2019 (approvato con D.G.R. n.756 del 05/07/2016 - aggiornato con D.G.R. n.32 del 24/01/2017 - integrato con D.G.R. n.204 del 09/03/2017 - approvato con Delibera del Consiglio Regionale n.612 del 21/04/2017), erano stati già definiti gli obiettivi strategici per il triennio con anche l'individuazione e la specificazione delle relative risorse economiche da appostare nel Bilancio di Previsione Pluriennale 2017/2019 collegati agli obiettivi ed ai risultati attesi degli Accordi di Programma.

Con D.G.R. n.33 del 24/01/2017 gli obiettivi strategici inizialmente individuati nel D.E.F.R., con un proprio Piano degli indicatori, sono stati assegnati a vari Dipartimenti della Giunta Regionale con individuazione di indicatori e relativi target. Tali obiettivi strategici sono stati poi aggiornati e riprogrammati (con le summenzionate Delibere di Giunta Regionale n.756/2016, n.32/2017 e n.204/2017) assegnandoli ai Dipartimenti di riferimento i quali hanno proceduto all'adeguamento delle proprie attività.

Le motivazioni del ritardo nell'approvazione del Piano triennale della Performance, sono riportate all'interno del medesimo e successivamente indicate anche in Delibera di approvazione (D.G.R. n.1391 del 21/12/2017 avente ad oggetto "*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 2017/2019*").

L'Autorità Regionale per la Valutazione e il Merito – OIV sebbene riscontra nel Piano della Performance 2017/2019 tutti gli obiettivi programmati dalla Giunta Regionale in coerenza con la programmazione economica e finanziaria cui si è dato attuazione con le varie leggi regionali (L.R. n.6 del 28/04/2017 avente oggetto "Legge di stabilità regionale 2017" - L.R. n.7 del 28/04/2017 avente ad oggetto "Bilancio di Previsione Pluriennale 2017/2019" - L.R. n.18 del 30/06/2017 avente ad oggetto "Prima variazione al Bilancio di Previsione Pluriennale 2017/2019" - L.R. n.19 del 24/07/2017 avente ad oggetto "Collegato alla Legge di stabilità Regionale 2017), invita l'Ente a riservare una giusta e corretta attenzione alla tempistica nella predisposizione del Piano suindicato rispetto al D.E.F.R.

Il processo di assegnazione degli obiettivi strategici previamente programmati per il triennio 2017/2019 per ciascun Dipartimento, si è svolto con un procedimento a cascata. I Direttori Generali (dirigenti di I fascia) hanno assegnato ai dirigenti degli uffici dei propri Dipartimenti

(dirigenti di II fascia), gli obiettivi strategici triennali e i collegati obiettivi operativi annuali tramite colloqui.

La valutazione della performance organizzativa è avvenuta secondo quanto stabilito dal Sistema di Misurazione e Valutazione di cui alle DD.G.R. n. 559/2015 e n.1147/2016.

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).

B. PERFORMANCE INDIVIDUALE

L'assegnazione degli obiettivi individuali rappresenta la prima fase del processo di misurazione e valutazione della Performance individuale. La stessa è collegata ad atti programmatici in cui vengono stabiliti gli obiettivi strategici triennali per ciascun Dipartimento poi successivamente assegnati, come già descritto nella sezione A-Performance organizzativa della presente Relazione.

Con il metodo del colloquio, i dirigenti degli uffici di ciascun Dipartimento assegnano gli obiettivi ricevuti al personale sottoposto, individuando per ciascun dipendente (delle varie categorie), le azioni e gli indicatori per perseguire l'obiettivo operativo. Con tale modalità vengono definiti quindi gli obiettivi individuali del personale non dirigente, come già ampiamente descritto nella Relazione annuale dell'O.I.V. sul funzionamento complessivo del Sistema di Valutazione, Trasparenza e Integrità dei controlli interni per l'annualità 2016.

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.

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 sulla scorta dei dati relativi al grado di avanzamento degli indicatori dei singoli obiettivi operativi dei vari uffici della Regione Basilicata, per via del collegamento che tali indicatori e le rispettive azioni e obiettivi operativi hanno con il personale sarà possibile analizzare le performance individuali.

I monitoraggi intermedi e finali sul grado di raggiungimento degli obiettivi sono trimestrali sebbene nell'annualità 2017 con l'inserimento dei dati di monitoraggio nella procedura informatica online di supporto al Piano della Performance è avvenuto soltanto in occasione del monitoraggio del quarto trimestre, con termine di scadenza per l'inserimento dei suddetti dati al 16/02/2018.

Alla data di redazione del presente documento, l'Autorità scrivente ha proceduto per l'annualità 2013 alla validazione del processo valutativo del personale Dirigente e alla Proposta valutativa dei Dirigenti Generali dei Dipartimenti della Giunta Regionale, per l'annualità 2016 alla validazione della Relazione sulla Performance.

Per quanto riguarda la validazione del processo valutativo del personale Dirigente, fermo al 2013, l'Autorità al fine di ricostruire con precisione l'attività di programmazione e rendicontazione ha proceduto, con il supporto dell'attività del Controllo di Gestione, a verificare la corrispondenza degli obiettivi assegnati ai Dirigenti (riscontrabili nel Bilancio di Direzione), con la rendicontazione delle attività svolte dai medesimi, tenuto conto delle verifiche trimestrali del Controllo di Gestione. Per quanto attiene la Proposta di Valutazione dei Dirigenti Generali per l'annualità suindicata, l'Autorità ha proceduto come già fatto dal precedente Nucleo di Valutazione in carica nell'ultimo anno di riferimento (anno 2012), utilizzando i medesimi criteri predefiniti, tenuto conto dei riscontri ricevuti dal Controllo di Gestione e a suo tempo pubblicati nel documento di rendicontazione - Rapporto di Gestione.

Con riferimento al personale dirigente della Giunta Regionale della Basilicata, l'Autorità rileva che non risultano invece ancora conclusi, i processi valutativi relativi alle annualità 2014, 2015 e 2016. Questo eccessivo ritardo è dovuto alla mancata rendicontazione della propria attività da parte di alcuni dirigenti. Tale comportamento è assolutamente negativo e da stigmatizzare in quanto lede fortemente l'efficacia del ciclo della performance. Sul mancato rispetto delle tempistiche, la scrivente Autorità non potendo agire direttamente, in quanto la valutazione dei singoli dirigenti non è di propria competenza, invita gli organi di vertice dell'Amministrazione a prendere provvedimenti in merito e a non tollerare ulteriormente tale situazione.

Relativamente alla verifica della correttezza del processo di valutazione svolto sul personale non dirigente della Giunta Regionale della Basilicata, si rappresenta che l'Autorità ha proceduto a validare la Relazione sulla Performance per l'annualità 2016 raccomandando l'Ente, con riferimento al ciclo della performance medesimo, di semplificare l'articolazione degli obiettivi assicurando un diretto riscontro dei medesimi tra Piano della Performance e Relazione, di rendere maggiormente comprensibili gli indicatori e gli standard riferiti ai diversi obiettivi e di dettagliare il livello di raggiungimento degli obiettivi individuali del personale dirigente.

Si sottolinea che il processo valutativo suindicato è stato svolto in coerenza con il Sistema di Misurazione e Valutazione in vigore (D.G.R. n.559/2015 e successiva modifica ed integrazione D.G.R. n.1147/2016). I dati e le informazioni in merito alla procedura di valutazione del personale e di produzione delle relative Schede di valutazione per il 2016 è stata verificata dal Controllo di Gestione ed è risultata perfettamente coerente rispetto a quanto previsto dal medesimo Sistema.

La criticità legata alle valutazioni della performance individuale riguarda principalmente la

mancata differenziazione dei giudizi da parte dei dirigenti dovuta ad una serie di motivi, tra cui scarsa sensibilità sul tema e difficoltà nella gestione di eventuale conflittualità all'interno del proprio ufficio, derivante da mancata condivisione da parte dei dipendenti del rapporto tra minor incentivo e propria prestazione individuale.

Per sollecitare i dirigenti a differenziare le valutazioni del personale assegnato, l'Autorità scrivente ha proposto (Comunicazione inviata agli Enti vigilati avente ad oggetto "*Indicazioni inerenti il ciclo della performance 2018 e i Sistemi di Misurazione e Valutazione della performance*") di verificare il grado di differenziazione delle valutazioni individuali, già a partire dall'annualità 2017. Ove si riscontrasse che il dirigente abbia fatto una valutazione pari alla fascia massima stabilita, secondo il Sistema di Misurazione e Valutazione in vigore, per più del 50% dei dipendenti valutati, il dirigente sarà segnalato al soggetto che dovrà valutarlo (Direttore Generale) chiedendogli di abbassare la valutazione effettuata fino ad un massimo del 20%. Qualora il valutatore del dirigente non procederà ad abbassare la valutazione senza darne motivazione alcuna, l'Autorità terrà conto di tale comportamento in sede di proposta di valutazione dei D.G. agli Organi di Indirizzo.

Per quanto riguarda il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, di cui alla D.G.R. n.559/2015 e ss.mm.ii., la Giunta Regionale della Basilicata si propone di modificare il medesimo già a partire dal 2018 (ma più concreta dal 2019, anche in considerazione delle novità normative introdotte dal D.Lgs. n.74/2017 di modifica al D.Lgs. n.150/2009) rivedendo gli attuali parametri di valutazione integrandoli con indicatori più oggettivi che tengano conto, nella valutazione dei dirigenti, anche della tempestività nel fornire le informazioni necessarie sia per la gestione ottimale del ciclo della performance, che per l'attività legata alla trasparenza e all'anticorruzione.

A tal proposito è stato di recente istituito un tavolo tecnico di confronto tra referenti della Giunta Regionale, del Consiglio Regionale e di alcuni Enti strumentali con l'Autorità scrivente.

C. Processo di attuazione del ciclo della performance nell'ambito del sistema dei controlli interni

Il processo di attuazione del ciclo è stato articolato come di seguito riportato:

- 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;
- Rendicontazione: redazione della Relazione annuale sulla Performance.

Per l'annualità 2017 il ciclo della performance si è avviato di fatto con l'approvazione del D.E.F.R. 2017/2019 essendo già definiti al suo interno sia gli obiettivi strategici per il triennio di riferimento che gli indicatori specifici dei summenzionati obiettivi, già direttamente collegati

ai Programmi del Bilancio di Previsione e Pluriennale 2017/2019. Inoltre con D.G.R. n.465/2017 è stato approvato il Piano degli indicatori e dei risultati attesi di bilancio ai sensi del D.Lgs. del 23/06/2011, n.118 e successive modifiche.

Il Piano della Performance 2017/2019, nel riprendere e puntualizzare gli obiettivi del triennio 2017/2019 già specificati nel D.E.F.R., è stato approvato in ritardo rispetto alla tempistica prevista per una serie di circostanze (come riferito dal personale a supporto dell'Autorità), tra le quali la necessità di definire puntualmente le risorse economiche collegate agli obiettivi degli uffici a livello di capitolo di Bilancio. Inoltre, a causa dell'esercizio provvisorio per l'anno finanziario 2017 (autorizzato con L.R. n. 29 del 23/12/2016), l'approvazione del Bilancio avvenuta ad aprile e la successiva variazione avvenuta a fine giugno, ma soprattutto l'approvazione della ripartizione finanziaria in capitoli delle missioni, programmi e titoli delle spese del Bilancio di Previsione Pluriennale 2017/2019 della Regione Basilicata (D.G.R n. 685 del 05/07/2017), non si è potuta avviare, prima e per tempo, la relativa procedura di immissione e gestione del Piano della Performance.

La revisione di semplificazione della procedura informatica online di supporto al Piano della Performance, realizzata sulla scorta dell'esperienza dell'anno 2016, integrata con il Sistema Informativo Contabile della Regione Basilicata, potrà permettere di monitorare il grado di avanzamento degli indicatori dei singoli obiettivi operativi dei vari uffici indicando il grado percentuale di raggiungimento di ogni singolo obiettivo operativo. Sempre sulla scorta dei dati relativi al grado di avanzamento degli indicatori dei singoli obiettivi operativi dei vari uffici sarà inoltre possibile analizzare le performance individuali.

La maggiore criticità relativa al Ciclo di gestione della performance è legata all'acquisizione di consapevolezza, da parte dei soggetti coinvolti, dell'importanza del rispetto della tempistica prevista.

Si è attualmente in fase di consuntivazione dei risultati ai fini della valutazione della performance del personale, dirigente e non, e della predisposizione della Relazione sulla Performance per l'annualità 2017.

Gli aspetti di forza relativi al funzionamento del ciclo della performance sono legati all'integrazione dello stesso e della procedura informatica di supporto con gli altri sistemi di programmazione e controllo esistenti, dalla programmazione al bilancio, dal controllo di gestione alla gestione degli atti amministrativi digitalizzati.

D. Infrastruttura di supporto al ciclo della performance

I sistemi informativi a supporto del ciclo della performance sono integrati nel sistema informativo di gestione della programmazione e del Bilancio regionale. Entrambi interagiscono a loro volta con i sistemi informativi a supporto della gestione delle risorse umane e con quelli

a supporto della produzione degli atti amministrativi.

Tale organicità con diversi sistemi informativi regionali e con le relative banche dati ne rappresenta un importantissimo punto di forza in quanto i sistemi informativi a supporto del ciclo di gestione della performance sono potenzialmente in grado, in questo modo, di far fronte ad una vastità di esigenze informative, legate anche ad esempio al controllo di gestione, alla programmazione, alla gestione del bilancio, nonché alla gestione e alla valutazione online del personale, ma anche ad eventuali nuove esigenze che dovessero manifestarsi in futuro.

Tutto ciò comporta anche una discreta complessità dei sistemi summenzionati, che ne rappresenta anche un temporaneo punto di debolezza considerato che, secondo quanto riferito dal personale dell'Ente e a supporto dell'Autorità scrivente, ha richiesto tempo e ne richiederà ancora un po' perché si arrivi alla completa implementazione dell'intera piattaforma informatica rispetto alla sua progettazione, soprattutto in termini di una chiara ed immediata reportistica.

Tuttavia già da circa un anno e mezzo è possibile gestire autonomamente e completamente online da parte dei singoli uffici e dei relativi dirigenti (con la costante supervisione dell'Ufficio Valutazione, Merito e Semplificazione) le proposte del Piano della Performance, l'aggiornamento della propria pianta organica, il monitoraggio trimestrale degli obiettivi ed il processo di valutazione del personale.

Sulla scorta dell'esperienza di questi anni, in un'ottica di miglioramento e semplificazione delle procedure messe in atto, sono state già programmate e previste una serie di modifiche correttive e migliorative dei sistemi informativi a supporto del ciclo di gestione della performance.

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

La Giunta Regionale della Basilicata ha individuato sufficienti misure organizzative che assicurano il regolare funzionamento dei flussi informativi per la pubblicazione dei dati nella sezione "Amministrazione trasparente". Con l'individuazione del responsabile della trasmissione e della pubblicazione dei documenti, delle informazioni e dei dati ai sensi dell'art.10 del d.lgs.33/2013 nella sezione Trasparenza del Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione si è inoltre, garantito in maniera congrua, anche un adeguato livello di trasparenza.

Sono state riviste le procedure organizzative ed è stato definito un iter standardizzato per la pubblicazione dei dati e delle informazioni in "Amministrazione Trasparente", che prevede sia una modalità di inserimento automatico che manuale.

L'attivazione dei flussi automatici di pubblicazione dei dati è stata avviata mediante l'implementazione di servizi web e viene monitorata per garantire la loro corretta

pubblicazione. La gestione non automatizzata dei dati è garantita dalle singole strutture e monitorata mediante verifiche periodiche che in taluni casi non assicurano la completezza della pubblicazione.

F. Definizione e gestione degli standard di qualità

Con riferimento alla definizione e gestione degli standard di qualità l'Autorità suggerisce di valutare l'introduzione, in via sperimentale e limitatamente ad alcuni Dipartimenti di analisi di customer satisfaction e di standard di qualità come già evidenziato a seguito della validazione della Relazione sulla Performance anno 2016.

G. 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 2017 sono state effettuate diverse verifiche periodiche e l'O.I.V. ha provveduto ad attestare al 30/04/2018 l'assolvimento di specifici obblighi di pubblicazione, come richiesto dalla Delibera A.N.AC. n.141/2018, compilando le griglie di rilevazione e predisponendo i documenti di Sintesi e di Attestazione, da pubblicare nella sezione Amministrazione Trasparente sottosezione Controlli e rilievi sull'amministrazione - Organismi indipendenti di valutazione, nuclei di valutazione o altri organismi con funzioni analoghe - 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 alla Delibera A.N.AC. n.141/2018.;
- Verifica dell'attività svolta dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e 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:

- La sottosezione "Controlli e rilievi sull'amministrazione" sebbene impostata in maniera coerente, risulta non completa con riferimento a "Atti degli Organismi Indipendenti di Valutazione, Nuclei di Valutazione o altri Organismi con funzioni analoghe" in quanto il documento dell'O.I.V. di validazione della Relazione sulla Performance e la Relazione sul funzionamento complessivo del Sistema di valutazione trasparenza e integrità dei controlli interni risultano pubblicati in altra sottosezione di Amministrazione Trasparente (già oggetto di segnalazione per la rilevazione anno 2017 - Delibera ANAC n.236/2017);

- Le sottosezioni "Consulenti e collaboratori" e "Bandi di concorso" risultano incomplete, in altre sottosezioni non si ha evidenza dell'aggiornamento della pagina web e il dato/tabella riporta una data non aggiornata.

H. Proposte di miglioramento

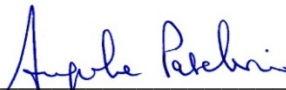
L'Autorità Regionale per la Valutazione e il Merito – O.I.V. ritiene che l'Ente, rispetto al passato, ha mostrato di porre maggiore attenzione ai temi legati alla Performance sebbene dovrà assicurare un più coerente svolgimento del ciclo della performance dalla fase di programmazione, alla fase di monitoraggio e rendicontazione dei risultati, sia per la tempistica che per il contenuto dei rispettivi documenti (Piano della Performance Triennale, Report periodici di monitoraggio, Relazione sulla Performance).

Più in particolare dovrà:

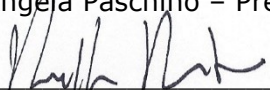
- Predisporre il Piano della Performance Triennale nel rispetto dei tempi imposti dalle norme di riferimento, facendo in modo da garantire un perfetto allineamento nella tempistica, tra il medesimo e il Documento di Programmazione Regionale (D.E.F.R.);
- Migliorare il processo di monitoraggio intermedio degli obiettivi in quanto permane ancora una sorta di disfunzione nella predisposizione e utilizzo di procedure e strumenti es. report sintetici di immediata lettura per una tempestiva applicazione;
- Elaborare la Relazione sulla Performance per l'annualità di riferimento in maniera chiara e comprensibile, garantendo l'affidabilità dei dati utilizzati, evidenziando per tutti gli obiettivi eventuali scostamenti tra risultati programmati e conseguiti tenendo in debito conto gli obiettivi connessi all'anticorruzione e alla trasparenza.

Inoltre dovrà assicurare che la pubblicazione dei dati nella Sezione "Amministrazione Trasparente" del Sito Istituzionale dell'Ente sia fatta nei tempi e nei modi stabiliti dalle norme di riferimento.

AUTORITA' REGIONALE PER LA VALUTAZIONE E IL MERITO – O.I.V.



(Dott.ssa Angela Paschino – Presidente)



(Prof. Renato Ruffini– Componente)

ASSENTE
(Dott.ssa Sara Montanarella – Componente)