



REGIONE BASILICATA

# RELAZIONE ANNUALE SULLA PERFORMANCE

Giunta Regionale

Anno 2024



## Indice

PRESENTAZIONE.....	(
1. IL PERCORSO METODOLOGICO E GLI ESITI DELLA PROGRAMMAZIONE INTEGRATA.....	5
2. ANALISI DEL CONTESTO E DELLE RISORSE .....	6
3. MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA .....	11
3.1. <i>Obiettivi di valore pubblico collegati all'Agenda ONU 2030: focus sull'andamento al 2024</i>	14
3.2. <i>Collegamento con la programmazione triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza .....</i>	18
3.3. <i>Pari opportunità e bilancio di genere. Il Piano delle azioni positive.....</i>	19
4. MISURAZIONE E VALUTAZIONE DEGLI OBIETTIVI INDIVIDUALI .....	21
5. IL PROCESSO DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE .....	31

## PRESENTAZIONE

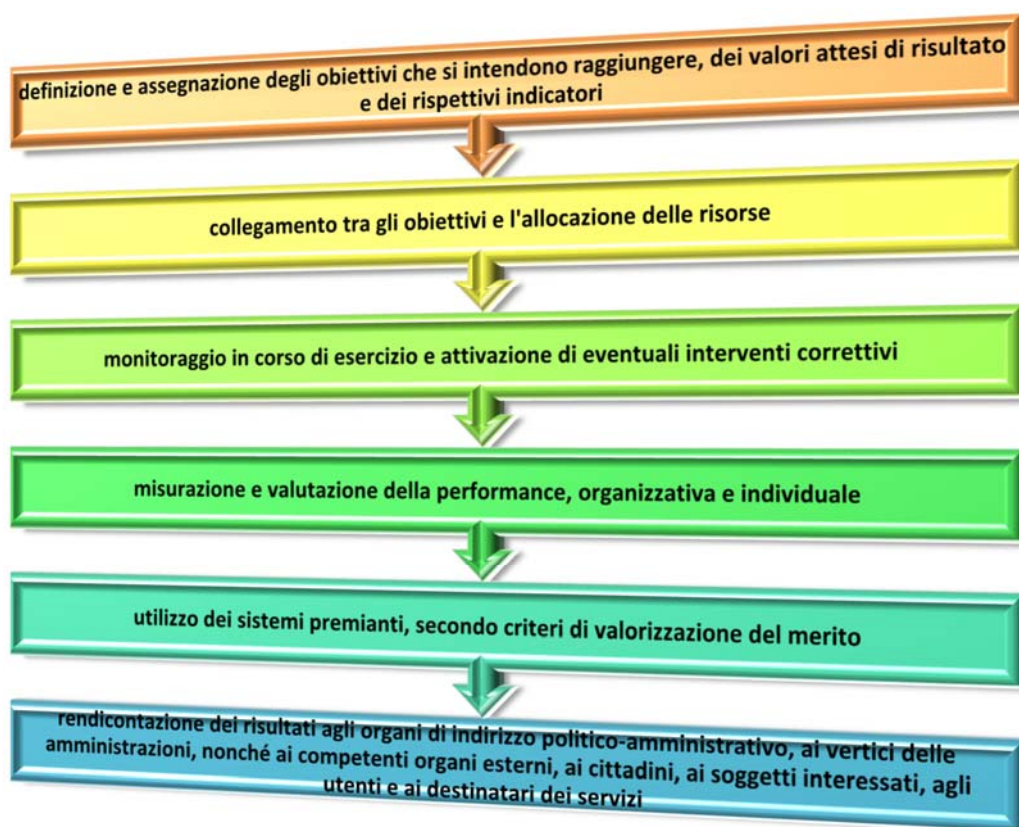
La Relazione annuale rendiconta il ciclo di gestione della performance svolto dall'ente nell'anno 2024 in attuazione del D.lgs. n. 150/2009 e s.m.i., della Legge Regionale di recepimento n. 31/2010, nonché del D.L. n. 80/2021, convertito in L. 113/2021.

In particolare, il D.L. n. 80/2021 ha introdotto il Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), di durata triennale e aggiornamento annuale, al fine di " *assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese e procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso*".

Nell'ottica della semplificazione, del miglioramento della qualità programmatica e della funzionalizzazione delle politiche pubbliche al benessere della collettività, l'innovativo strumento di programmazione assorbe numerosi atti di pianificazione adottati dalle amministrazioni, tra i quali il Piano della Performance che diventa una specifica sezione di tale nuovo documento.

La Relazione annuale sulla performance è, pertanto, il documento di chiusura del ciclo di gestione della Performance attraverso il quale l'amministrazione evidenzia, a consuntivo, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto agli obiettivi programmati e alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti rispetto a quanto programmato.

Le fasi del ciclo della performance sono rappresentate nella figura che segue.



# 1. IL PERCORSO METODOLOGICO E GLI ESITI DELLA PROGRAMMAZIONE INTEGRATA

La programmazione degli obiettivi di Performance 2024-2026, approvata con D.G.R. n. 378/2024, è avvenuta conformemente alla previsione del Sistema regionale di misurazione e valutazione della performance (di seguito anche SMVP). La programmazione ha dunque tenuto conto dell'approvazione del Documento Economico Finanziario Regionale-DEFR 2024/2026, avvenuta con delibera di Consiglio regionale n. 647/2024, nonché della emanazione della L.R. 4/2024 di approvazione del bilancio di previsione finanziaria per il triennio 2024/2026. La programmazione degli obiettivi di performance è stata poi aggiornata con D.G.R. n. 517/2024, nel rispetto della tempistica prevista dal SMVP.

Ai fini della implementazione del modello di programmazione introdotto con il PIAO, nell'anno 2024 le Direzioni Generali, in continuità con la metodologia sperimentata a partire dal 2022, hanno interagito nell'elaborazione degli obiettivi, indicatori e target triennali, in un'ottica funzionale alla creazione di valore pubblico e in coerenza con la programmazione regionale.

A tale scopo è stato utilizzato uno schema metodologico finalizzato ad agevolare la progettazione dell'alberatura degli obiettivi che dal valore pubblico e dagli impatti generati fa discendere, secondo il modello *cascading*, gli obiettivi di performance e relativi indicatori e target.

Le Direzioni Generali hanno poi predisposto apposite schede integrate che hanno dato conto dell'interrelazione tra priorità strategiche, obiettivi di valore pubblico (correlati alle misure di benessere equo e sostenibile dell'Agenda ONU 2030 e agli indicatori di Benessere Equo e Sostenibile elaborati dall'Istat), obiettivi strategici e obiettivi operativi, anche con l'individuazione degli *stakeholders* di riferimento.

Il lavoro svolto dalle strutture amministrative è stato poi sottoposto a valutazione *ex-ante* dell'Autorità Regionale della Valutazione e Merito con un giudizio di miglioramento rispetto alle criticità in precedenza segnalate.

Un contributo significativo ha apportato anche l'ulteriore aggiornamento, con D.G.R. n. 178/2024, del Sistema di misurazione e valutazione della performance con il quale, fermi restando i criteri generali e gli aspetti strutturali del precedente Sistema approvato nel 2022 e confermato per il 2023, sono stati introdotti alcuni significativi elementi di semplificazione e snellimento procedurale, nonché opportuni interventi migliorativi in ordine alla fase valutativa. Nello specifico è stato anticipato il supporto *ex ante* dell'Autorità al momento dell'avvio delle valutazioni, al fine di favorire lo sviluppo corretto ed omogeneo delle valutazioni medesime e una maggiore snellezza del processo. Vale evidenziare altresì l'implementazione della disciplina del "gradimento dell'utenza", con la quale si è inteso recepire le ripetute sollecitazioni espresse in tal senso dall'Autorità, al fine di avviare un

percorso di maggiore coinvolgimento della collettività nella valutazione degli esiti delle attività amministrative programmate, riducendo i margini di autoreferenzialità, nonché di calibrare la pianificazione degli obiettivi sugli effettivi bisogni della comunità di riferimento.

È proseguito il progressivo contenimento quantitativo degli obiettivi e degli indicatori e il miglioramento qualitativo degli stessi attraverso l'utilizzo di valori percentuali di crescita/decrecita rispetto alla baseline indicata.

È necessario, tuttavia, evidenziare che la fase dell'approntamento del PIAO 2024/2026 si è posta in un momento di transizione, situato cioè al termine del mandato dell'amministrazione regionale e in attesa, in conseguenza della consultazione elettorale, dell'insediamento del nuovo governo della Regione. La tempistica della programmazione ha dunque risentito di tale circostanza, a differenza della successiva fase di aggiornamento che invece è stata attuata in linea con le previsioni normative. La chiusura della fase valutativa della dirigenza ha poi risentito dei tempi occorsi per l'effettuazione da parte della struttura competente delle verifiche sui tempi di pagamento delle fatture commerciali per effetto dell'obbligo introdotto dal D.L. 13/2023 conv. in L. 41/2023 e del relativo indicatore di salute organizzativa individuato per l'annualità.

Le criticità descritte non attengono dunque a problematiche strutturali bensì a dinamiche contingenti e quindi confinabili all'annualità 2024.

## **2. ANALISI DEL CONTESTO E DELLE RISORSE**

Questa sezione ha l'obiettivo di fornire un quadro sintetico del contesto interno e delle risorse finanziarie stanziare per dare attuazione alle strategie del D.E.F.R. e agli obiettivi di performance.

Dal punto di vista del contesto esterno si rinvia, invece, all'analisi contenuta nel Documento Economico Finanziario Regionale ([D.E.F.R.](#)) 2024-2026, riferita sia al quadro economico internazionale, che a quello nazionale e allo scenario macroeconomico della Regione.

### **L'amministrazione**

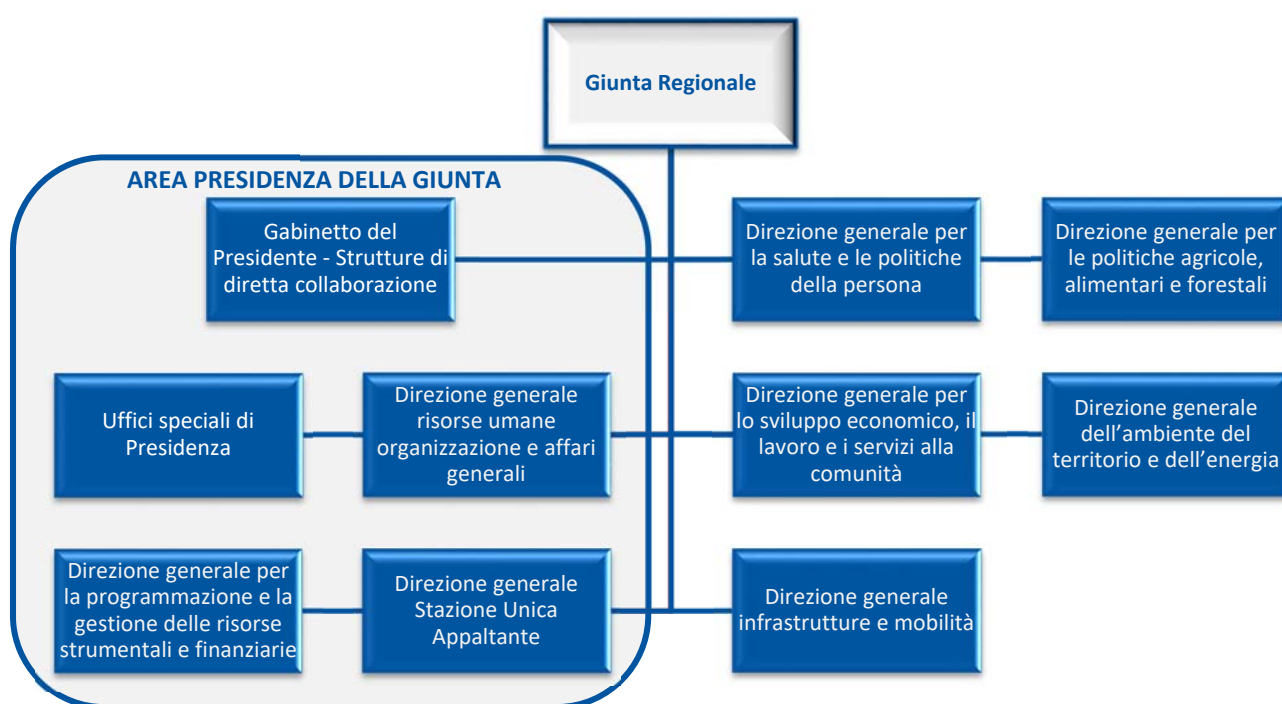
La Legge regionale n.29 del 30 dicembre 2019 recante "Riordino degli uffici della Presidenza e della Giunta Regionale e disciplina dei controlli interni" ha inteso disciplinare il nuovo assetto organizzativo degli uffici della Presidenza e della Giunta regionale attraverso lo strumento della delegificazione che ha comportato l'emanazione di un apposito regolamento, il n.1 del 10 febbraio 2021, successivamente integrato e modificato. Con una serie di atti successivi, poi, sono stati riorganizzati gli uffici di diretta collaborazione del Presidente e le strutture amministrative della Giunta Regionale, il cui assetto definitivo è entrato in vigore dal 1° novembre 2021.

Con regolamento n. 4 del 11 ottobre 2024 sono state apportate significative modifiche organizzative che hanno subito ulteriori sviluppi nell'anno 2025.

Il sistema delle strutture amministrative della Giunta regionale nell'anno di riferimento della presente Relazione, sulla base dell'art. 5 del suddetto Regolamento, si articola in:

- a) direzioni generali;
- b) uffici;
- c) strutture di missione;
- d) uffici speciali della Presidenza

ed è rappresentata graficamente come segue:



Si riporta di seguito l'elenco, con le relative codifiche, delle direzioni generali, degli uffici, delle strutture di diretta collaborazione del Presidente della Giunta e degli uffici speciali della Presidenza.

<b>10</b>	<b>GABINETTO DEL PRESIDENTE - STRUTTURE DI DIRETTA COLLABORAZIONE</b>
10B1	SEGRETERIA DEL PRESIDENTE
10BA	GABINETTO DEL PRESIDENTE
10BB	UFFICIO LEGISLATIVO E DELLA SEGRETERIA DELLA GIUNTA
10BC	UFFICIO STAMPA E COMUNICAZIONE DEL PRESIDENTE E DELLA GIUNTA REGIONALE
<b>16</b>	<b>UFFICI SPECIALI DI PRESIDENZA</b>
16BD	AUTORITÀ DI AUDIT DEI FONDI STRUTTURALI DELL'UNIONE EUROPEA
16BE	AVVOCATURA REGIONALE
16BF	UFFICIO PER IL CONTROLLO DI GESTIONE E LA MISURAZIONE DELLA PERFORMANCE

16BG	UFFICIO PER IL CONTROLLO INTERNO DI REGOLARITÀ AMMINISTRATIVA E PER IL CONTROLLO SUGLI ENTI ED ORGANISMI PARTECIPATI
16BH	UFFICIO PER LE AUTONOMIE LOCALI E LA SICUREZZA INTEGRATA
16BJ	UFFICIO PER L'AMMINISTRAZIONE DIGITALE
16BK	STRUTTURA DI MISSIONE PNRR
16BL	UFFICIO POLITICHE PER I SISTEMI CULTURALI, TURISTICI E LA COOPERAZIONE
16BM	UFFICIO AFFARI GESTIONALI PER GLI UFFICI DI DIRETTA COLLABORAZIONE E PER L'AVVOCATURA REGIONALE
16BN (nuovo)	STRUTTURA DI MISSIONE PER L'ATTUAZIONE DEI PROGETTI PNRR M1 - DIGITALIZZAZIONE

<b>11</b>	<b>RISORSE UMANE ORGANIZZAZIONE E AFFARI GENERALI</b>
11BA	DIREZIONE GENERALE RISORSE UMANE ORGANIZZAZIONE E AFFARI GENERALI
11BB	UFFICIO RISORSE UMANE E ORGANIZZAZIONE
11BC	UFFICIO AFFARI GENERALI
11BD	UFFICIO PREVENZIONE E PROTEZIONE SUI LUOGHI DI LAVORO

<b>12</b>	<b>PROGRAMMAZIONE E GESTIONE DELLE RISORSE STRUMENTALI E FINANZIARIE</b>
12BA	DIREZIONE GENERALE PER LA PROGRAMMAZIONE E LA GESTIONE DELLE RISORSE STRUMENTALI E FINANZIARIE
12BB	UFFICIO RAGIONERIA GENERALE E FISCALITÀ REGIONALE
12BC	UFFICIO RISORSE FINANZIARIE E BILANCIO
12BD	UFFICIO PROGRAMMAZIONE E ATTUAZIONE DELLE POLITICHE DI COESIONE. STATISTICA
12BE	UFFICIO AUTORITÀ DI GESTIONE DEI PROGRAMMI OPERATIVI FESR BASILICATA
12BF	UFFICIO AUTORITÀ DI GESTIONE DEI PROGRAMMI OPERATIVI FSE BASILICATA
12BG	UFFICIO PROVVEDITORATO E PATRIMONIO
12BH	UFFICIO PROGETTI SPECIALI "VAL D'AGRI" E "SENISESE"

<b>20</b>	<b>STAZIONE UNICA APPALTANTE DELLA REGIONE BASILICATA</b>
20BA	DIREZIONE GENERALE STAZIONE UNICA APPALTANTE
20BB	UFFICIO "APPALTI DI SERVIZI DI INGEGNERIA E ARCHITETTURA E LAVORI"
20BC	UFFICIO "APPALTI DI SERVIZI E FORNITURE"
20BD	UFFICIO "CENTRALE DI COMMITTENZA E SOGGETTO AGGREGATORE"

<b>13</b>	<b>SALUTE E POLITICHE DELLA PERSONA</b>
13BA	DIREZIONE GENERALE PER LA SALUTE E LE POLITICHE DELLA PERSONA
13BB	UFFICIO PREVENZIONE SANITÀ UMANA, VETERINARIA E SICUREZZA ALIMENTARE
13BC	UFFICIO RISORSE UMANE DEL SSR
13BD	UFFICIO RISORSE FINANZIARIE DEL SSR
13BE	UFFICIO PIANIFICAZIONE SANITARIA, VERIFICA DEGLI OBIETTIVI, INNOVAZIONE E QUALITÀ (ha assorbito il 13BF)
13BI	UFFICIO SISTEMI DI WELFARE (unione di 13BG e 13BH)
13BJ	UFFICIO PNRR E SANITÀ DIGITALE

<b>14</b>	<b>POLITICHE AGRICOLE, ALIMENTARI E FORESTALI</b>
14BA	DIREZIONE GENERALE PER LE POLITICHE AGRICOLE, ALIMENTARI E FORESTALI
14BB	UFFICIO SOSTEGNO ALLE IMPRESE AGRICOLE, ALLE INFRASTRUTTURE RURALI ED ALLO SVILUPPO DELLA PROPRIETÀ - SEDI POTENZA E MATERA
14BC	UFFICIO FITOSANITARIO - SEDE MATERA
14BD	UFFICIO PRODUZIONI ANIMALI E VEGETALI, VALORIZZAZIONE DELLE PRODUZIONI E MERCATO - SEDI POTENZA E MATERA
14BE	UFFICIO AUTORITÀ DI GESTIONE P.S.R. BASILICATA E POLITICHE DI SVILUPPO AGRICOLO E RURALE - SEDE POTENZA
14BF	UFFICIO FORESTE E TUTELA DEL TERRITORIO - SEDE POTENZA

14BG	UFFICIO EROGAZIONI COMUNITARIE IN AGRICOLTURA (UECA) - SEDI POTENZA E MATERA
14BH	UFFICIO POLITICHE ITTICHE E VENATORIE, GESTIONE FAUNA SELVATICA, AGROAMBIENTE - SEDE POTENZA
<b>15</b>	<b>SVILUPPO ECONOMICO, LAVORO E SERVIZI ALLA COMUNITÀ</b>
15BA	DIREZIONE GENERALE PER LO SVILUPPO ECONOMICO, IL LAVORO E I SERVIZI ALLA COMUNITÀ
15BB	UFFICIO POLITICHE DI SVILUPPO, FINANZA AGEVOLATA, INCENTIVI ALLE IMPRESE E PROMOZIONE AREE ZES
15BC	UFFICIO SISTEMI PRODUTTIVI E INFRASTRUTTURE CULTURALI E SCOLASTICHE E SPORT
15BD	UFFICIO POLITICHE DEL LAVORO E POLITICHE GIOVANILI
15BE	UFFICIO FORMAZIONE E QUALITÀ DELLE POLITICHE FORMATIVE
15BF	UFFICIO PROGRAMMAZIONE E ATTUAZIONE INTERVENTI PER SCUOLA E UNIVERSITÀ
15BG	UFFICIO INTERNAZIONALIZZAZIONE, RICERCA SCIENTIFICA E INNOVAZIONE TECNOLOGICA
<b>23</b>	<b>AMBIENTE, TERRITORIO E ENERGIA</b>
23BA	DIREZIONE GENERALE DELL'AMBIENTE DEL TERRITORIO E DELL'ENERGIA
23BB	UFFICIO RISORSE IDRICHE
23BC	UFFICIO PIANIFICAZIONE TERRITORIALE E PAESAGGIO
23BD	UFFICIO COMPATIBILITÀ AMBIENTALE
23BE	UFFICIO ENERGIA
23BF	UFFICIO PARCHI, BIODIVERSITÀ E TUTELA DELLA NATURA
23BG	UFFICIO ECONOMIA CIRCOLARE, RIFIUTI E BONIFICHE
<b>24</b>	<b>INFRASTRUTTURE E MOBILITÀ</b>
24BA	DIREZIONE GENERALE INFRASTRUTTURE E MOBILITÀ
24BB	UFFICIO DIFESA DEL SUOLO, GEOLOGIA E ATTIVITÀ ESTRATTIVE
24BC	UFFICIO DEMANIO MARITTIMO
24BD	UFFICIO EDILIZIA PUBBLICA, SOCIALE E OPERE PUBBLICHE
24BE	UFFICIO POLITICHE INTEGRATE PER LA SICUREZZA, I CONTROLLI E LA PREVENZIONE SISMICA
24BF	UFFICIO INFRASTRUTTURE E RETI
24BG	UFFICIO TRASPORTI E MOBILITÀ SOSTENIBILE
24BH (ex 16BI)	UFFICIO PER LA PROTEZIONE CIVILE

## Il quadro delle risorse

Al 01.01.2024, le unità di personale in servizio presso la Regione Basilicata (Giunta e Consiglio appartenenti al ruolo unico, ai sensi della DGR n. 106 del 3/02/2015), erano complessivamente 935 (fonte [PIAO 2024/2026](#) - sezione capitale umano e organizzazione).

Alla data del 31/12/2024 la consistenza era pari a 942 unità (fonte [PIAO 2024/2026](#), sezione capitale umano e organizzazione). Le valutazioni effettuate sul personale impegnato nel ciclo della performance della Giunta regionale sono state pari a 778.

Per quanto attiene alle risorse finanziarie, con Legge Regionale n. 3/2024 è stata approvata la "Legge di stabilità regionale 2024" che ha definito le risorse giuridico-finanziarie da

collegare alle strategie decise con l'adozione del D.E.F.R. Inoltre, con Legge Regionale n. 4/2024 è stato approvato il Bilancio di Previsione Finanziario per il triennio 2024/2026.

Le analisi sulle risorse regionali sono state svolte considerando le stesse al netto delle partite di giro.

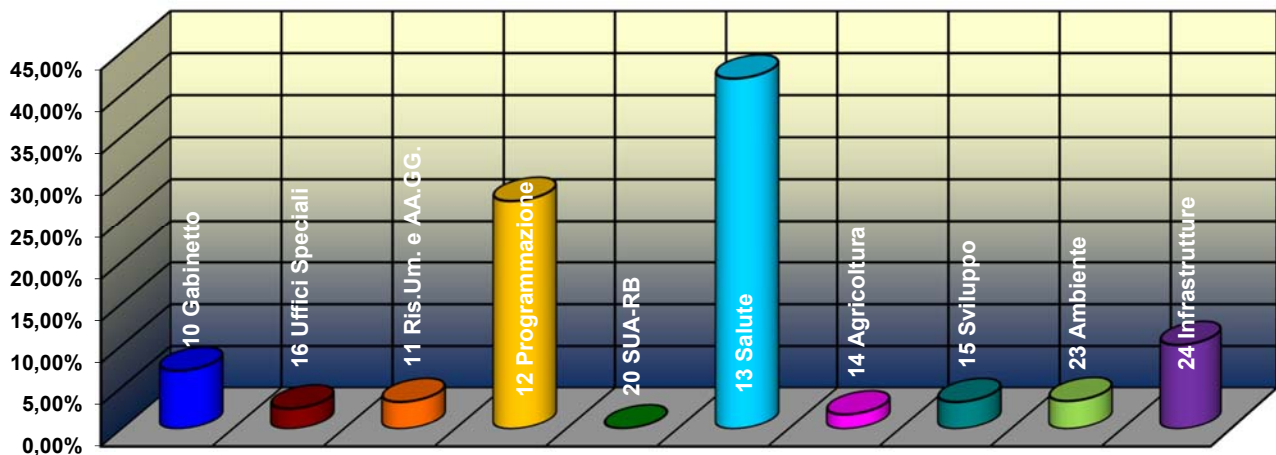
La tabella e il grafico che seguono evidenziano la ripartizione delle risorse stanziato per ciascuna direzione, da cui risulta il quadro delle aree di maggiore intervento dell'amministrazione nonché la predominanza delle direzioni Salute e Programmazione, dovuta per quest'ultima anche alla gestione dei fondi comunitari.

### STANZIAMENTO RISORSE PER DIREZIONE

#### ANNO 2024

DIREZIONI		% ASSORB. RISORSE DA STANZIATO	STANZIATO
10	Gabinetto	6,94%	€ 194.923.329,02
16	Uffici Speciali	2,41%	€ 67.624.163,42
11	Ris.Um. e AA.GG.	3,21%	€ 90.093.458,56
12	Programmazione	27,30%	€ 766.806.315,05
20	SUA-RB	0,04%	€ 1.130.000,00
13	Salute	41,86%	€ 1.175.657.709,33
14	Agricoltura	1,72%	€ 48.212.957,95
15	Sviluppo	3,20%	€ 89.837.581,91
23	Ambiente	3,31%	€ 93.096.072,17
24	Infrastrutture	10,02%	€ 281.350.961,84
<b>TOTALE GIUNTA REGIONALE</b>			<b>€ 2.808.732.549,25</b>

## RIPARTIZIONE DELLE RISORSE STANZIATE IN BILANCIO TRA LE DIREZIONI



Infine, per il 2024 non sono stati utilizzati risparmi sui costi di funzionamento derivanti dai processi di ristrutturazione, riorganizzazione e innovazione ai fini dell'erogazione del premio di efficienza, come previsto dall'art. 27, comma 1 del D.lgs. 150/2009.

### 3. MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

La valutazione della performance è stata effettuata secondo il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance aggiornato con D.G.R. n. 178/2024.

Tale sistema, rispetto alle annualità precedenti presenta alcune modifiche nell'ottica di un progressivo miglioramento qualitativo delle regole per lo svolgimento del ciclo della performance.

Nello specifico, allo scopo di valorizzare maggiormente la qualità dei servizi e la creazione del valore pubblico, è stata introdotta una disciplina per il "gradimento dell'utenza esterna", quale elemento di valutazione della performance organizzativa dei direttori generali e della dirigenza interessata (con un peso pari al 5% dell'intera performance organizzativa), in recepimento della normativa vigente nonché delle linee guida emanate in materia dalla Funzione Pubblica.

Per il 2024, primo anno di applicazione della disciplina suddetta, ha costituito elemento di valutazione la realizzazione di indagini di customer satisfaction e la pubblicazione degli esiti delle stesse (target si/no). Successivamente sarà calcolato un punteggio sulla base del gradimento espresso dai cittadini/utenti finali, secondo le modalità indicate nel sistema.

Per le attività di rilevazione, l'Ufficio controllo di gestione e misurazione della performance ha elaborato, in raccordo con l'Ufficio Amministrazione digitale, un documento tecnico, contenente gli elementi essenziali per la programmazione delle rilevazioni, unitamente ad una proposta di questionario tipo da somministrare agli utenti.

A cura dell'Ufficio Amministrazione digitale è stata predisposta l'attivazione della piattaforma e degli strumenti digitali di supporto.

Sono stati altresì individuati i referenti nell'ambito delle direzioni generali per le informazioni tecniche necessarie alla organizzazione delle indagini, all'utilizzo della piattaforma e alla gestione dei dati acquisiti.

Le attività hanno poi riguardato l'individuazione dei servizi da sottoporre ad indagine, l'eventuale aggiornamento della mappatura nell'ambito della carta dei servizi e l'informazione agli utenti.

Il format del questionario somministrato e gli esiti delle risposte inviate sono stati pubblicati sul portale regionale nella sezione Amministrazione Trasparente (<https://amministrazionetrasparente.regione.basilicata.it/at/carta-dei-servizi/>).

In tema di valutazione del personale l'aggiornamento del sistema ha inteso valorizzare gli strumenti a garanzia della correttezza e della omogeneità delle valutazioni, prevedendo la definizione ex ante, anche con il coinvolgimento dell'Autorità, di criteri comuni fra i valutatori (D.G. e dirigenti), nell'ottica di una adeguata differenziazione dei giudizi e valorizzazione del merito. Tale tematica è stata affrontata dal Comitato di coordinamento dei Direttori Generali nella riunione del 16 luglio 2025, anche all'esito dell'insediamento della nuova Autorità regionale per la valutazione e il merito, presente all'incontro.

### **La performance organizzativa**

La **performance organizzativa** è riferita all'Ente nel suo complesso o alle singole strutture organizzative. Essa costituisce uno dei fattori di valutazione del personale, ed è caratterizzata secondo le funzioni ed il ruolo dei soggetti valutati (direttori generali, dirigenti, personale non dirigente).

Nel caso della dirigenza è strutturata in due componenti:

- grado di raggiungimento medio degli obiettivi strategici, riferiti all'Ente nel suo complesso per i D.G. e alla struttura per i Dirigenti;
- indicatori di salute organizzativa-

Nel caso del personale non dirigente la performance organizzativa consiste nel solo grado di raggiungimento degli obiettivi strategici della struttura di riferimento.

Per l'anno 2024 il Comitato di Coordinamento ha stabilito per la dirigenza il seguente indicatore di salute organizzativa:

- Rispetto dei tempi di pagamento delle fatture commerciali ai sensi dell'art. 4bis del D.L. 13/2023 conv. in L. 41/2023 (peso 30%).

Quale indicatore è stato individuato il ritardo nei pagamenti delle fatture secondo

quanto indicato nella circolare della Direzione Generale per la programmazione e gestione delle risorse strumentali e finanziarie, approvata con DGR 380/2024.

Target on/off.

Il grado di raggiungimento medio degli obiettivi strategici dell'Ente è, per il 2023, pari a 99,36.

Gli obiettivi strategici e operativi di Performance per il triennio 2024-2026 sono coerenti con i Cluster individuati nel D.E.F.R. per tale triennio.

<b>CLUSTER D.E.F.R.</b>	
<b>A</b>	<b>TENUTA DEMOGRAFICA</b>
<b>B</b>	<b>COESIONE TERRITORIALE E UNITÀ ISTITUZIONALE DELLA BASILICATA</b>
<b>C</b>	<b>TUTELA DEL POTENZIALE DELLE RISORSE "ENDOGENE" PER LA CREAZIONE DI LAVORO E PER LA CRESCITA DEL PIL</b>
<b>D</b>	<b>TUTELA DEI PATRIMONI PUBBLICI ED IL TERRITORIO REGIONALE PER LE FUTURE GENERAZIONI</b>
<b>E</b>	<b>AZIONI TRASVERSALI</b>
<b>F</b>	<b>RIGENERAZIONE DELLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE REGIONALE</b>
<b>G</b>	<b>GOVERNANCE</b>

### 3.1. Obiettivi di valore pubblico collegati all'Agenda ONU 2030: focus sull'andamento al 2024

Gli obiettivi di valore pubblico programmati per il triennio 2024-2026 fanno prevalentemente riferimento, ai fini della misurazione dei risultati raggiunti, agli indicatori per lo sviluppo sostenibile (Sustainable Development Goals-SDGs) dell'Agenda 2030 delle Nazioni Unite.

L'Agenda, sottoscritta dai Governi di 193 Paesi il 25 settembre 2015 fra i quali quelli europei, contiene 17 obiettivi di sviluppo sostenibile collegati a 169 target e a più di 200 indicatori. Essa costituisce un complesso programma d'azione volto al raggiungimento di un modello di sviluppo che coniughi progresso economico, sviluppo sociale e protezione dell'ambiente, assicurando una società più equa e prospera, nel rispetto delle generazioni future.

L'Alleanza Italiana per lo Sviluppo Sostenibile (ASviS), ente del terzo settore nato dalla rete di oltre trecento soggetti impegnati per l'attuazione dell'Agenda 2030, redige annualmente due rapporti denominati "L'Italia e lo sviluppo sostenibile" e "I territori e lo sviluppo sostenibile" volti ad analizzare lo stato di avanzamento complessivo dell'Italia e delle regioni rispetto all'attuazione dell'Agenda e dei 17 Obiettivi di sviluppo sostenibile (*Sustainable Development Goals* - SDGs).

Dal rapporto ASVIS, ai quali si rinvia per ogni approfondimento, emerge che il territorio della Basilicata, alla stregua della media degli altri territori regionali, è caratterizzato sia da progressi positivi nella direzione del raggiungimento degli SDGs che da situazioni di allontanamento dai target.








La rendicontazione che si riporta nel presente paragrafo è riferita ai soli obiettivi di valore pubblico programmati nel PIAO che fanno riferimento ad indicatori SDGs e ISTAT BES, ed è stata elaborata raffrontando i dati numerici selezionati come baseline alla data di elaborazione del Piano con quelli disponibili per l'annualità 2024, prevalentemente pubblicati dall'ISTAT e nei rapporti ASVIS.





Il raffronto è stato effettuato per singolo indicatore come riportato nella tabella che segue. La colonna "Posizionamento rispetto alle attese" esprime, secondo una graduazione che va dalla indicazione "in linea" riferita ad una variazione del valore pari o superiore alle aspettative, "parzialmente in linea" riferita ad una variazione avvenuta nella direzione delle aspettative seppure secondo quantità inferiore, "sotto le attese" in caso di variazione opposta alla direzione attesa.

Per una lettura di sintesi dei risultati gli indicatori sono stati poi aggregati secondo le quattro dimensioni prevalenti utilizzate nei rapporti ASVIS: sociale, economica, ambientale, istituzionale.

Da tale aggregazione è emerso che:

- 8 indicatori a prevalente dimensione sociale: 4 hanno posizionamento "in linea" (50%) e 4 hanno un posizionamento "sotto le attese" (50%); dal raffronto con i dati riferiti all'Italia si evince un sostanziale allineamento fra il territorio regionale e quello nazionale a meno dell'indicatore riguardante gli "utenti assidui dei mezzi pubblici" che aumentano per l'Italia ma non per la Basilicata;
- 2 indicatori a prevalente dimensione economica sono tendenzialmente positivi e allineati al dato nazionale, sebbene uno, coerentemente con quanto programmato, "in linea" con le attese (decremento del tasso di disoccupazione), l'altro "parzialmente in linea";
- 6 indicatori a prevalente dimensione ambientale si collocano per il 66,6% "sotto le attese" e per il 33,3% "in linea con le attese"; si tenga conto, tuttavia, che 2 degli indicatori sotto le attese (BES) non attengono a tematiche strettamente ambientali bensì sono caratterizzati anche da una componente di tipo sociale (preoccupazione per la perdita di biodiversità e preoccupazione per i cambiamenti climatici). A livello nazionale si registra una sostanziale stabilità per due indicatori, mentre riguardo ai restanti 4 per 2 si registrano valori in miglioramento, per gli altri due in peggioramento;
- 2 indicatori a prevalente dimensione istituzionale risultano entrambi "in linea" con le attese (100%), con un andamento allineato a quello nazionale.

Obiettivi di valore pubblico	Obiettivi Agenda 2030	Impatto	Indicatori ISTAT BES e SDGs	Baseline Basilicata	Target 2024-2026	Ultimo valore disponibile	Posizionamento rispetto alle attese	Baseline Italia	Ultimo valore disponibile Italia	Variazione % Italia
Digitalizzazione e innovazione, sicurezza, trasparenza e partecipazione dei cittadini		sociale istituzionale	Famiglie con connessione a banda larga fissa e/o mobile (ISTAT SDG 2021)	73,1	↑	78,2 (2024)	In linea	79,5	84,1 (2024)	↑
			Interazione con la PA mediante sito internet per ottenere informazioni (ISTAT - Aspetti della vita quotidiana 2022)	24,80%	↑	25,5 (2024)	In linea	34,9	35,4 (2024)	↑
Digitalizzazione, semplificazione e rafforzamento della capacità amministrativa regionale		sociale istituzionale	Partecipazione alla formazione continua (ISTAT BES 2022)	8,8%	↑	19,1 (2024)	In linea	9,6	10,4 (2024)	↑
Ottimizzare la capacità di resilienza del comparto sanità, tutelando maggiormente i soggetti in condizioni di fragilità		sanitario - gestionale	Speranza di vita in buona salute alla nascita - Numero medio di anni (ISTAT BES 2021)	57	↑	55,2 (2024)	Sotto le attese	60,5	58,1 (2024)	↓
		sociale	Individui che vivono in famiglie in condizione di grave deprivazione sociale e materiale (ISTAT NOI ITALIA 2021 - valori assoluti)	20603 (3,79%)	→	3% (2024)	In linea	5,10%	4,6% (2024)	↓
Sviluppo di una filiera agroalimentare sostenibile		ambientale	Quota di superficie agricola utilizzata (SAU) investita da coltivazioni biologiche (ISTAT SDG 2.4.1 - anno 2018, %)	20,6	↑	29,8 (2024)	In linea	15,5 (2018)	20,5 (2024)	↑
		socio-occupazionale	Tasso di occupazione (percentuale di occupati di 20-64 sulla popolazione di 20-64 anni) (ISTAT BES 3.1 - anno 2021, %)	56,7	↑	60,4 (2024)	Parzialmente in linea	62,7 (2021)	67,1 (2024)	↑
Gestione responsabile e consapevole del Patrimonio Forestale, quale serbatoio di biodiversità e di contrasto ai cambiamenti climatici da tramandare alle future generazioni		ambientale	Preoccupazione per la perdita di biodiversità (ISTAT BES 10.21- anno 2021, % di persone di 14 anni e più che ritengono l'estinzione di specie vegetali/animali tra le 5 preoccupazioni ambientali prioritarie)	20,8	↓	21,8 (2024)	Sotto le attese	25,7 (2021)	22,7 (2024)	↓
			Preoccupazione per i cambiamenti climatici (ISTAT BES 10.19- anno 2021, % di persone di 14 anni e più che ritengono il cambiamento climatico o l'aumento dell'effetto serra e il buco dell'ozono tra le 5 preoccupazioni ambientali prioritarie)	64,3	↓	68,6 (2024)	Sotto le attese	66,5 (2021)	69,2 (2024)	↑
		paesaggistico	Impatto degli incendi boschivi (fonte: ISTAT bes 9.7 - anno 2020, superficie forestale (boscata e non boscata) percorsa dal fuoco per 1.000 Km2)	1,3	↓	3,2 (2024)	Sotto le attese	1,8 (2020)	1,8 (2024)	→
Rendere le città sicure, durature e sostenibili, promuovendo azioni, a tutti i livelli, per combattere il cambiamento climatico, per proteggere, ripristinare e favorire un uso sostenibile dell'ecosistema terrestre		socio-ambientale	Soddisfazione per la situazione ambientale: % di persone di 14 anni e più molto o abbastanza soddisfatte della situazione ambientale (area, acqua, rumore) della zona in cui vivono (ISTAT BES 2022)	73,3	→	78,4 (2024)	In linea	70,6 (2022)	68 (2024)	↓
Benessere ambientale ed economico		sociale, economico, ambientale	Popolazione esposta al rischio di frane (Percentuale di popolazione residente in aree con pericolosità da frana elevata e molto elevata, individuate sulla base della Mosaicatura nazionale ISPRA dei Piani di assetto idrogeologico (PAI) e dei relativi aggiornamenti - ISTAT BES 2020)	7	↓	7 (2024)	Sotto le attese	2,2 (2020)	2,2 (2024)	→

Obiettivi di valore pubblico	Obiettivi Agenda 2030	Impatto	Indicatori ISTAT BES e SDGs	Baseline Basilicata	Target 2024-2026	Ultimo valore disponibile	Posizionamento rispetto alle attese	Baseline Italia	Ultimo valore disponibile Italia	Variazione % Italia
Benessere sociale e sviluppo economico		sociale economico	Grave deprivazione abitativa (Percentuale di persone che vivono in abitazioni sovraffollate e che presentano almeno uno tra i seguenti tre problemi: a) problemi strutturali dell'abitazione (soffitti, infissi, ecc.); b) non avere bagno/doccia con acqua corrente; c) problemi di luminosità (ISTAT BES 2019)	4,9	↓	3,3 (2024)	In linea	5 (2019)	5,6 (2024)	↑
			Utenti assidui dei mezzi pubblici (Percentuale di persone di 14 anni e più che utilizzano più volte a settimana i mezzi di trasporto pubblici (autobus, filobus, tram all'interno del proprio comune; pullman o corriere che collegano comuni diversi; treno) (ISTAT BES 2022)	8,8	↑	8,3 (2024)	Sotto le attese	11,8	13,5 (2024)	↑
			Soddisfazione per i servizi di trasporto pubblico (ISTAT BES 2022)	30,4	↑	20,1 (2024)	Sotto le attese	23,9	20,9 (2024)	↓
Contrasto alla disoccupazione, al disagio giovanile e alla crisi delle imprese anche attraverso l'implementazione di percorsi di istruzione e formazione professionale in linea con le innovazioni della normativa di settore		educativo-occupazionale	Tasso di disoccupazione (8.5.2 - SDG 39N22 - Fonte ISTAT - SDGs 2022 valori percentuali)	7,1	↓	6,7 (2024)	In linea	8,1	6,5 (2024)	↓
Fornire un'educazione di qualità, equa ed inclusiva, e opportunità di apprendimento permanente per tutti		educativo-formativo	Percentuale di giovani tra 18 e 24 anni che hanno al massimo la licenza media (Dispersione scolastica 18-24) (Fonte ISTAT - BES 2022) - Dispersione scolastica (anni 18-24) (Fonte INVALSI)	5,3	↓	9,1 (2024)	Sotto le attese	11,5	9,8 (2024)	↓
Incentivare lo sviluppo turistico e la partecipazione dei cittadini alle iniziative culturali		socio-economico	Partecipazione culturale fuori casa (Istat BES 2022)	14,8	↑	29,2 (2024)	In linea	23,1	37,4 (2024)	↑

### 3.2. Collegamento con la programmazione triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza

L'interazione tra pianificazione della performance e pianificazione della prevenzione della corruzione è stata favorita dalla declinazione degli obiettivi di anticorruzione e trasparenza in specifici obiettivi trasversali di performance con pesi, indicatori e target definiti dal Comitato di coordinamento, ai sensi delle disposizioni del Sistema di misurazione e valutazione della performance, come già indicato al paragrafo 3.

Il Comitato ha assunto quale obiettivo organizzativo trasversale il miglioramento del livello di efficacia delle attività di prevenzione della corruzione e della trasparenza (con attribuzione del peso pari al 5%), impegnando la dirigenza alla rendicontazione delle attività attraverso la trasmissione alla Responsabile anticorruzione della scheda di monitoraggio, da compilare secondo il format fornito dalla struttura della RPCT.

Inoltre, nell'ambito degli obiettivi di performance programmati dalle strutture, sono stati individuati l' "*incremento delle competenze del personale dedicato alle tematiche della performance e della prevenzione della corruzione e della trasparenza, in coerenza con la direttiva del Ministro per la P.A. 28/11/2023*" e il "*miglioramento del livello di attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte degli Enti vigilati di cui alla delibera ANAC n.1134/2017*". Entrambi declinano l'obiettivo strategico "*Miglioramento delle metodologie di programmazione della performance e di valutazione partecipativa da parte degli stakeholder, anche ai fini dell'incremento del livello di trasparenza e integrità dell'Ente*", collegato a sua volta all'obiettivo di valore pubblico "*Digitalizzazione e innovazione, sicurezza, trasparenza e partecipazione dei cittadini*" (ob. Agenda 2030 n.9 e n. 16).

Infine, nell'ambito dell'obiettivo strategico "*Incremento dei servizi digitali della piattaforma telematica nella gestione delle procedure di gara e sostenibilità degli investimenti pubblici*", collegato all'obiettivo di valore pubblico "*Modernizzazione del sistema di gestione degli appalti pubblici attraverso procedure per gli investimenti in tecnologie digitali e verdi per l'innovazione e la ricerca, in linea con gli obiettivi di sviluppo sostenibile dell'Agenda 2030*", è stato previsto il rafforzamento della trasparenza e della partecipazione dei destinatari dei servizi resi.

È proseguita la fattiva interlocuzione tra la struttura della RPCT e gli uffici sia nella fase di redazione del piano sia nell'attività di verifica degli obblighi di trasparenza e di accesso generalizzato. Sono stati assicurati affiancamento e consulenza alle strutture nell'espletamento degli adempimenti e tale attività ha contribuito a migliorare il loro grado di consapevolezza e di coinvolgimento, sebbene la carenza di personale e l'avvicendamento dei responsabili e dei referenti della trasparenza non ha consentito il completo consolidarsi di buone pratiche. È opportuno aggiungere che l'assetto organizzativo funzionale alla strategia anti-corruttiva si avvale della presenza di una rete di

referenti per la trasparenza presso le direzioni generali. Con tali referenti è stato possibile collaborare proficuamente anche nelle fasi di monitoraggio dell'Autorità regionale per la valutazione e il merito sugli adempimenti di trasparenza ai sensi dell'art. 14, comma 4, del D.lgs. 33/2013.

### **3.3. Pari opportunità e bilancio di genere. Il Piano delle azioni positive**

Il Piano triennale delle Azioni Positive 2021-2023 approvato con DGR n. 166 del 12/03/2021 è stato confermato anche per l'anno 2024 in continuità con il precedente.

Nel corso del 2022 l'amministrazione, con determina dirigenziale del 23 febbraio 2022, ha costituito il nuovo Comitato Unico di Garanzia della Regione Basilicata che si è insediato in data 24 marzo 2022.

Il monitoraggio del Piano di azioni positive avviene annualmente nell'ambito della Relazione CUG, trasmessa al Dipartimento della Funzione Pubblica. La direttiva n. 2/2019 del Ministro per la Pubblica Amministrazione, recante *«Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati unici di garanzia nelle amministrazioni pubbliche»*, nella Sezione II prevede che le Amministrazioni trasmettano al CUG, entro il 1° marzo di ciascun anno, i dati relativi al personale, che confluiscono interamente in allegato alla relazione che il CUG deve predisporre entro il 30 marzo di ciascun anno. La relazione del CUG relativa all'anno 2024 è consultabile a questo [link](#).

Il Piano delle Azioni Positive della Regione Basilicata si articola nelle seguenti aree strategiche di intervento, suggerite anche dalle finalità indicate dalla Direttiva n. 2/2019 della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Ministro per la Pubblica Amministrazione e sottosegretario delegato alle Pari Opportunità:

- A. Prevenzione e rimozione delle discriminazioni nelle politiche di reclutamento e gestione del personale;
- B. Rafforzamento del CUG e promozione del benessere lavorativo, anche nell'ottica delle pari opportunità, della tutela della salute e della sicurezza sul luogo di lavoro;
- C. Promozione delle pari opportunità e organizzazione del lavoro, sviluppo di carriera e conciliazione dei tempi di vita-lavoro.

Nella direzione della conciliazione vita-lavoro l'amministrazione già a partire dal 2023 ha approvato disposizioni organizzative che, in aggiunta alle possibilità consentite dal Regolamento regionale n. 3/2023 sul lavoro agile, prevedono la facoltà per il lavoratore/lavoratrice di osservare, previa autorizzazione, un orario lavorativo pari a 7 ore e 12 minuti al giorno dal lunedì al venerdì, con l'obbligo di effettuare una pausa non inferiore a 10 minuti nell'arco della giornata.

Nell'ambito delle politiche di attuazione della parità di genere l'amministrazione ha nel 2024 approvato anche il GEP (GENDER EQUALITY PLAN), piano di matrice comunitaria.

Il Gender Equality Plan (GEP) della Regione Basilicata si propone di migliorare la comunicazione interna e le relazioni interpersonali attraverso politiche di sensibilizzazione e formazione. Il piano, in linea con le direttive europee e nazionali, mira a valorizzare la piena partecipazione di tutte le persone all'interno degli ambiti lavorativi, promuovendo una cultura del rispetto e della comunicazione inclusiva. Nella tabella che segue se ne illustrano gli obiettivi e le azioni.

Obiettivi	Azioni
<b>Creazione di un ambiente di lavoro inclusivo e rispettoso.</b>	Promuovere la cultura del rispetto e della comunicazione inclusiva anche favorendo l'uso del linguaggio di genere in tutti gli atti interni
<b>Promuovere interventi per favorire un clima di solidarietà e inclusione funzionale allo sviluppo di modalità/prassi di conciliazione tra esigenze private e/o familiari e lavoro</b>	Costruire un ambiente di lavoro inclusivo e accogliente a sostegno della conciliazione vita/lavoro. Sviluppare e rafforzare le misure di welfare/benessere orientato alla conciliazione vita/lavoro in linea con le relative azioni del PAP
<b>Prevenzione e contrasto alla violenza di genere</b>	Favorire la consapevolezza della violenza fisica, psicologica, verbale o sessuale. Organizzazione di incontri o eventi divulgativi su temi della violenza di genere e stalking
<b>Formazione continua e sensibilizzazione</b>	Offrire programmi di formazione continua sui temi della parità di genere e delle pari opportunità. Sensibilizzare tutto il personale sulle questioni di genere attraverso campagne informative e/o corsi tematici per tutto il personale dell'amministrazione, anche sulla normativa comunitaria, nazionale e contrattuale in materia
<b>Raccolta e monitoraggio dei dati</b>	Implementare sistemi di raccolta dati disaggregati per sesso/genere per monitorare l'efficacia delle politiche di parità di genere. Effettuare valutazioni periodiche delle iniziative e delle politiche adottate per assicurare il raggiungimento degli obiettivi prefissati.

Per l'avvio dell'attuazione del GEP, in particolare per l'obiettivo formazione continua e sensibilizzazione l'amministrazione ha realizzato un percorso formativo sui temi del gender equality, con focus sul diritto antidiscriminatorio nella legislazione europea e italiana, educazione alla parità di genere e lotta agli stereotipi di genere.

Il piano della performance per il triennio 2024/2026 ha previsto alcuni obiettivi di performance volti a favorire le politiche di pari opportunità e di benessere organizzativo del personale.

Più in generale, nell'ambito dell'obiettivo di valore pubblico *“Contrasto alla disoccupazione, al disagio giovanile e alla crisi delle imprese anche attraverso l'implementazione di percorsi di istruzione e formazione professionale in linea con le innovazioni della normativa di settore”*, collegato all'obiettivo di sviluppo dell'Agenda 2030 n. 5 *“Parità di genere”* sono state previste azioni finalizzate all'inserimento lavorativo delle donne nonché programmi e avvisi per garantire la fruizione dei servizi al sistema integrato da zero a sei anni, per sostenere la possibilità di conciliazione vita-lavoro delle famiglie con minori.

Giova segnalare anche l'obiettivo di performance *“Valorizzazione ed incentivazione delle risorse umane con la concessione di benefici di natura assistenziale e sociale tramite la definizione di istituti contrattuali di nuova istituzione anche al fine del benessere organizzativo del personale regionale”* e il relativo indicatore *“Studio e verifica dei sistemi esistenti per l'introduzione del welfare aziendale di cui all'art.82 del CCNL 16.11.2022 e la definizione di una proposta per la gestione dello stesso a mezzo di polizza assicurativa, tramite affidamento a società specializzate o con gestione diretta”*.

Inoltre, nel più ampio ambito programmatico della trasformazione digitale dell'amministrazione sono stati ulteriormente programmati obiettivi operativi concernenti l'informatizzazione delle procedure riguardanti le istanze presentate dal personale, con target di miglioramento percentuale rispetto al precedente anno. Quanto alle politiche per la sicurezza dei lavoratori, è stato previsto uno specifico obiettivo operativo denominato *“Miglioramento della qualità del servizio di Prevenzione e Protezione dei luoghi di lavoro”* e le relative azioni *“Attuazione corsi di formazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti”*. Tali obiettivi assumono rilievo per le loro finalità di accrescimento del benessere organizzativo che rappresenta uno dei pilastri del PAP.

L'analisi di genere al 31/12/2024 mostra che nel personale in organico il rapporto tra donne e uomini è di 46% e 54%. Rispetto alla annualità precedente tale rapporto si è mantenuto costante. Il personale dirigenziale è composto dal 30% di donne e 70% di uomini. Perdura dunque il divario tra generi.

#### **4. MISURAZIONE E VALUTAZIONE DEGLI OBIETTIVI INDIVIDUALI**

La valutazione della performance individuale è stata svolta secondo il sistema di misurazione e valutazione della performance vigente, che a partire dal 2022 è stato innovato anche per gli aspetti afferenti alla fase valutativa.

Con precipuo riguardo alla performance individuale, per gli obiettivi di ruolo il sistema comprende la *library* dei comportamenti, che definisce i fattori comportamentali rilevanti e le relative scale di valutazione, consentendo di valorizzare la possibilità dei valutatori di

contestualizzare ed esprimere con chiarezza i comportamenti richiesti ai valutati, a partire dal collegamento con i compiti concretamente assegnati.

Il sistema contiene già la selezione di un set di fattori di valutazione fra quelli inclusi nella library; è tuttavia facoltà dei valutatori definire una selezione di fattori diversa, sulla base di particolari esigenze programmatiche e realizzative dell'ente nonché di mutamenti dei contesti organizzativi eventualmente intervenuti.

È inoltre prevista la procedura di valutazione del tipo *bottom up* per la performance di ruolo dei direttori generali.

La soglia minima di punteggio utile per la valutazione positiva è pari a 6/10.

La **performance individuale** è costituita dalla prestazione del valutato nello svolgimento delle funzioni e dei compiti assegnati. Il Sistema prende in considerazione due diversi piani: la *performance operativa* e la *performance di ruolo*.

La prima è espressiva dei risultati ottenuti con riferimento agli obiettivi operativi/strategici di struttura (per i dirigenti e i D.G.) e alle azioni che concorrono agli obiettivi operativi di struttura (per il personale).

La **performance di ruolo** riguarda i comportamenti organizzativi attesi, variabili in base al ruolo.

In relazione alla tipologia dei valutati, il rapporto tra performance operativa e performance di ruolo è differenziato, con l'attribuzione di un peso maggiore alla performance operativa per i profili dirigenziali e minore per il personale non dirigenziale.

La suddivisione dei pesi attribuiti ai due parametri, necessari al calcolo della performance individuale nel suo complesso, è riportata nella tabella seguente:

	Performance operativa	Performance di ruolo
D.G. e Dirigenti	70%	30%
Personale titolare di E.Q.	40%	60%
Personale del comparto non titolare di E.Q.	30%	70%

Se per il personale non dirigente la performance operativa si riferisce unicamente al grado di raggiungimento delle azioni/obiettivi assegnati, per i dirigenti e i D.G. essa si riferisce, oltre che al grado di raggiungimento degli obiettivi di struttura (peso 80%), anche al grado di raggiungimento degli obiettivi organizzativi (peso 20%) ogni anno individuati dal Comitato di Coordinamento nella fase di avvio del ciclo della performance.

Per il 2024 il Comitato ha stabilito i seguenti obiettivi organizzativi che concorrono alla valutazione della performance individuale della dirigenza:

- obiettivo a) Miglioramento dei tempi per lo svolgimento del ciclo della performance (peso 15%). L'obiettivo riguarda l'ottimizzazione dei tempi per lo svolgimento delle azioni necessarie al compimento del ciclo della performance 2024. Le azioni considerate sono le seguenti:

- espletamento delle procedure valutative del personale per l'annualità 2023;
- redazione monitoraggi annualità 2024;
- adempimenti per l'eventuale aggiornamento del PIAO 2024/2026.

Per valutare l'avvenuto conseguimento dell'obiettivo è stato preso in considerazione il ritardo medio con il quale è stato dato riscontro alle richieste dell'Ufficio competente per il compimento delle azioni suddette. Il ritardo medio superiore ai 3gg. rispetto alle scadenze fissate ha comportato un punteggio pari a 0;

- *obiettivo b) Rispetto degli adempimenti relativi alla prevenzione della corruzione e della trasparenza (peso 5%).* Ai fini dell'ottimizzazione delle attività preordinate alla prevenzione della corruzione e alla trasparenza e delle relative tempistiche è stata individuata la seguente azione, assegnata a ciascuna struttura:

- redazione e trasmissione alla Responsabile anticorruzione, entro il 30 novembre 2024 del report sulle misure di prevenzione della corruzione e trasparenza attuate. Il ritardo superiore ai 3gg. rispetto alla scadenza fissata per la trasmissione del ha comportato un punteggio pari a 0.

Si riporta, nella tabella che segue, la sintesi degli elementi caratterizzanti la performance individuale.

<b>Performance Individuale</b>					
<b>Valutati</b>	<b>Performance operativa</b>			<b>Performance di ruolo</b>	<b>Valutatori</b>
	Peso 70%			Peso 30%	
<b>Direttori Generali</b>	Grado raggiungimento obiettivi strategici di struttura	Grado raggiungimento obiettivi organizzativi e finanziari	Grado conseguimento obiettivi operativi della direzione	Comportamenti organizzativi in relazione agli "obiettivi di ruolo"	<b>ARVM</b> proponente <b>Giunta/Consiglio</b> valutazione definitiva
	individuati nel Piano Performance*	definiti dal Comitato di Coordinamento**	risultato minimo 70%, altrimenti		

			decurtazione premio del 50%		
<b>Dirigenti</b>	Grado raggiungimento obiettivi operativi di struttura	Grado raggiungimento obiettivi organizzativi e finanziari	Grado conseguimento obiettivi operativi della direzione	Comportamenti organizzativi in relazione agli "obiettivi di ruolo"	<b>Direttori Generali</b>
	individuati nel Piano Performance*	definiti dal Comitato di Coordinamento**	risultato minimo 70%, altrimenti decurtazione premio del 50%		
<b>Personale non dirigente con E.Q.</b>	Peso 40%		Peso 60%		<b>Dirigenti</b>
	Grado di raggiungimento obiettivi assegnati		Comportamenti organizzativi in relazione agli "obiettivi di ruolo"		
	max 3				
<b>Personale non dirigente senza E.Q.</b>	Peso 30%		Peso 70%		<b>Dirigenti</b> possono chiedere elementi di valutazione al titolare di E.Q. sovraordinato
	Grado raggiungimento obiettivi/attività assegnati		Comportamenti organizzativi in relazione agli "obiettivi di ruolo"		

Il punteggio di valutazione complessiva della performance individuale è ottenuto come media aritmetica ponderata dei punteggi di performance operativa e di performance di ruolo. La valutazione si conclude con l'attribuzione del punteggio e la collocazione in quattro distinte fasce di merito così caratterizzate:

<b>A - fascia di eccellenza (9/10)</b>
<b>B - fascia alta (7/8,9)</b>
<b>C - fascia media (6/6,9)</b>
<b>D - fascia bassa (0/5,9)</b>

La collocazione nella fascia di merito D comporta la mancata corresponsione di premialità. In sede di contrattazione integrativa per il personale di comparto è stato definito il collegamento tra valutazioni conseguite e trattamenti economici correlati, così articolato:

<b>Fascia di merito A – premialità 100%</b>
<b>Fascia di merito B – premialità 95%</b>
<b>Fascia di merito C – premialità 85%</b>

Nella medesima sede è stata inoltre definita la suddivisione delle risorse destinate alla produttività/indennità di risultato fra performance organizzativa e performance individuale, secondo le seguenti percentuali: 40% per la organizzativa e 60% per quella individuale per quanto attiene al personale del comparto non titolare di E.Q., e 60% per la organizzativa e 40% per la individuale per i titolari di E.Q.

Alle valutazioni si collega il tema del giudizio di "eccellenza" che dà luogo alla fascia di merito massima, il cui utilizzo deve necessariamente riferirsi ai soli casi in cui il target fissato nel piano della performance sia stato significativamente superato sia quantitativamente che qualitativamente.

Il giudizio di eccellenza è strettamente correlato, per il personale di comparto, all'applicazione del CCNL 2022, che prevede l'attribuzione di una maggiorazione del premio individuale ai dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate.

La contrattazione decentrata 2024 ha confermato quanto era stato stabilito al riguardo per l'annualità 2023: la percentuale del personale che concorre al riconoscimento del premio è pari al 10% di tutti i dipendenti del comparto, escluse le E.Q., valutati positivamente. La maggiorazione è comunque attribuibile esclusivamente al personale che consegua la valutazione più elevata, pari a 10. La misura di detta maggiorazione è pari al 40% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente ai sensi dell'articolo 81 c.1 del CCNL 2022.

Con riferimento al personale dirigenziale, le risorse destinate all'indennità di risultato sono distribuite per una quota pari al 60% per la performance organizzativa e per una quota del 40% per la performance individuale. Ferma restando la previsione delle fasce di merito sopra descritte, in sede di contrattazione integrativa è stato definito il seguente collegamento tra valutazioni conseguite e trattamenti economici correlati

<b>Fascia di merito A – premialità 100%</b>
<b>Fascia di merito B – premialità 80%</b>
<b>Fascia di merito C – premialità 60%</b>

Il punteggio inferiore a 6 dà luogo a valutazione negativa e di conseguenza non è corrisposta premialità.

In sede di contrattazione integrativa è inoltre prevista la misura della maggiorazione di cui all'art. 30 del CCNL 17.12.2020 (Differenziazione e variabilità della retribuzione di risultato), a favore dei dirigenti che conseguano le valutazioni più elevate nella misura del 30% del valore medio pro capite delle risorse destinate alla retribuzione di risultato. La quota di dirigenti che accedono a tale maggiorazione è pari al 20% degli aventi diritto all'indennità di risultato annuale ed esclusivamente a coloro a cui è attribuita la fascia di eccellenza (fascia A).

## **Grado di differenziazione delle valutazioni**

Il SMVP nell'ambito della valutazione della performance individuale della dirigenza ha rafforzato l'importanza del grado di differenziazione dei giudizi agito in fase di valutazione dei collaboratori.

A partire dall'annualità 2022, infatti, al grado di differenziazione suddetto è stato attribuito un peso pari al 5% di quello complessivo (30%) della performance di ruolo dei valutatori, che è stato calcolato mediante specifico algoritmo.

Allo scopo di favorire la differenziazione delle valutazioni il Sistema ha inoltre previsto che prima della fase di valutazione della performance individuale, in sede di Comitato di Coordinamento delle direzioni generali, allargato all'Autorità Regionale per la Valutazione e il Merito, *"vengano preventivamente individuati criteri e modalità uniformi affinché le valutazioni siano tra loro sviluppate in modo corretto ed omogeneo, nell'ottica di un adeguata differenziazione dei giudizi e valorizzazione del merito"*.

Pertanto, per l'avvio del processo valutativo secondo l'iter descritto dal Sistema, è stata svolta in data 16 luglio 2025 la riunione del Comitato dei D.G. allargato alla nuova Autorità per la valutazione e il merito, nominata nel mese di maggio 2025.

All'esito delle determinazioni assunte dal Comitato, a partite dal 22 luglio 2025 sono state effettuate le valutazioni del personale di comparto.

Le valutazioni del personale dirigenziale hanno invece subito un forte rallentamento per le ragioni già esposte nel precedente paragrafo<sup>1</sup> relativamente all'indicatore di salute organizzativa collegato al rispetto dei tempi di pagamento delle fatture commerciali.

Il processo di valutazione si è concluso con la sottoscrizione delle schede di valutazione da parte dei valutati.

Giova anche dar conto che, nell'ambito delle attività preordinate alla valutazione della performance, l'Ufficio controllo di gestione e misurazione della performance ha assicurato l'effettuazione del *bottom up* nella fase temporalmente anteriore all'apertura delle valutazioni del personale, secondo le modalità già sperimentate nella precedente annualità.

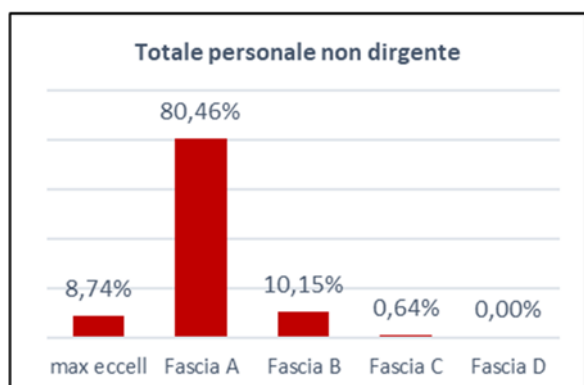
Inoltre, a seguito della conclusione delle fasi di monitoraggio degli obiettivi di performance, ha effettuato l'attività di verifica dei dati, interagendo e supportando gli Uffici ai fini della rendicontazione dei risultati preventivamente alla fase valutativa.

Si riporta in forma tabellare e grafica, la sintesi dei dati sulle valutazioni della performance individuale attribuite ai valutati, suddivisa per dirigenti e personale non dirigente.

I dati sono esposti in forma aggregata per direzioni in quanto si ritiene che tale forma sia quella più funzionale in considerazione della finalità di rendicontazione sociale della Relazione.

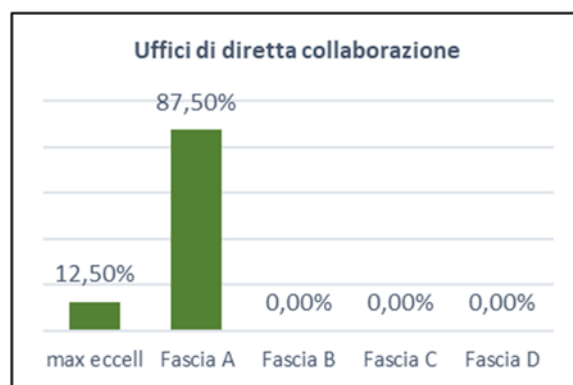
Oltre alle fasce di merito A, B, C, D è stata visualizzata anche la % del personale che ha conseguito la valutazione più elevata pari a 10.

### Valutazioni della performance individuale personale non dirigente: dati di sintesi per fasce di merito



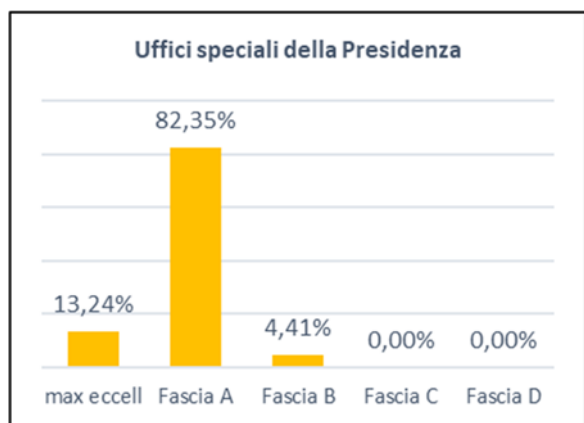
max eccell	Fascia A	Fascia B	Fascia C	Fascia D	tot.
8,74%	80,46%	10,15%	0,64%	0,00%	100%
68	626	79	5	0	778
30	180	8	1	0	219
38	446	71	4	0	559

E.Q.  
non  
E.Q.



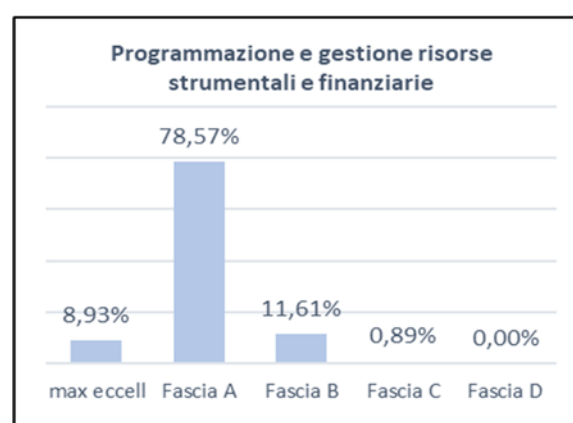
max eccell	Fascia A	Fascia B	Fascia C	Fascia D	tot.
12,50%	87,50%	0,00%	0,00%	0,00%	100%
4	28	0	0	0	32
3	6	0	0	0	9
1	22	0	0	0	23

E.Q.  
non  
E.Q.



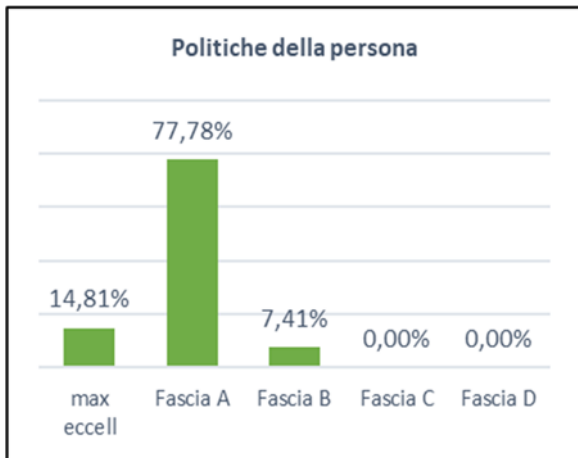
max eccell	Fascia A	Fascia B	Fascia C	Fascia D	tot.
13,24%	82,35%	4,41%	0,00%	0,00%	100%
9	56	3	0	0	68
5	22	0	0	0	27
4	34	3	0	0	41

E.Q.  
non  
E.Q.

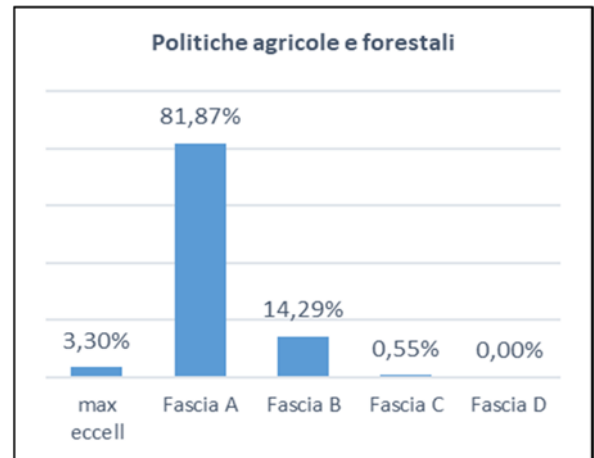


max eccell	Fascia A	Fascia B	Fascia C	Fascia D	tot.
8,93%	78,57%	11,61%	0,89%	0,00%	100%
10	88	13	1	0	112
1	22	2	1	0	26
9	66	11	0	0	86

E.Q.  
non  
E.Q.



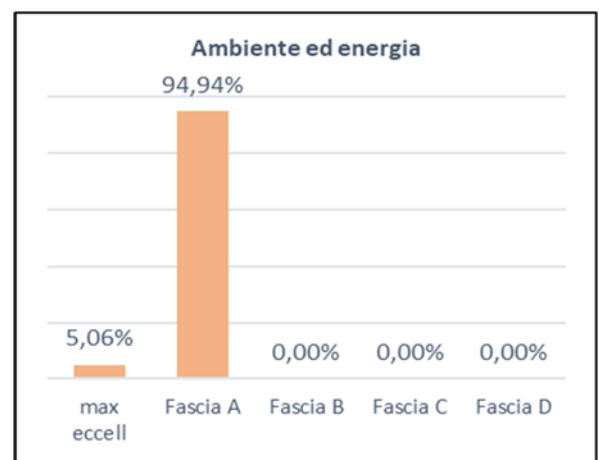
	max eccell	Fascia A	Fascia B	Fascia C	Fascia D	tot.
	14,81%	77,78%	7,41%	0,00%	0,00%	100%
	8	42	4	0	0	54
E.Q.	4	13	3	0	0	20
non E.Q.	4	29	1	0	0	34



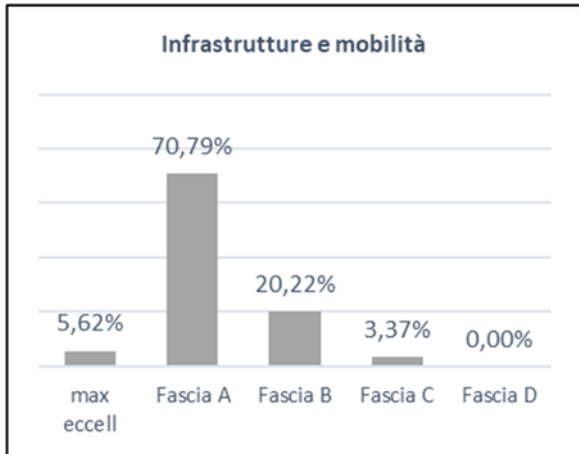
	max eccell	Fascia A	Fascia B	Fascia C	Fascia D	tot.
	3,30%	81,87%	14,29%	0,55%	0,00%	100%
	6	149	26	1	0	182
E.Q.	3	42	0	0	0	45
non E.Q.	3	107	26	1	0	137



	max eccell	Fascia A	Fascia B	Fascia C	Fascia D	tot.
	7,37%	85,26%	7,37%	0,00%	0,00%	100%
	7	81	7	0	0	95
E.Q.	1	24	1	0	0	26
non E.Q.	6	57	6	0	0	69



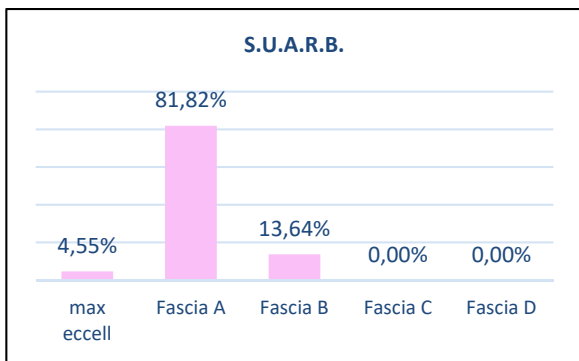
	max eccell	Fascia A	Fascia B	Fascia C	Fascia D	tot.
	5,06%	94,94%	0,00%	0,00%	0,00%	100%
	4	75	0	0	0	79
E.Q.	3	17	0	0	0	20
non E.Q.	1	58	0	0	0	59



	max eccell	Fascia A	Fascia B	Fascia C	Fascia D	tot.
E.Q.	5	63	18	3	0	89
non E.Q.	0	23	1	0	0	24
<b>E.Q.</b>	<b>5</b>	<b>40</b>	<b>17</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>65</b>

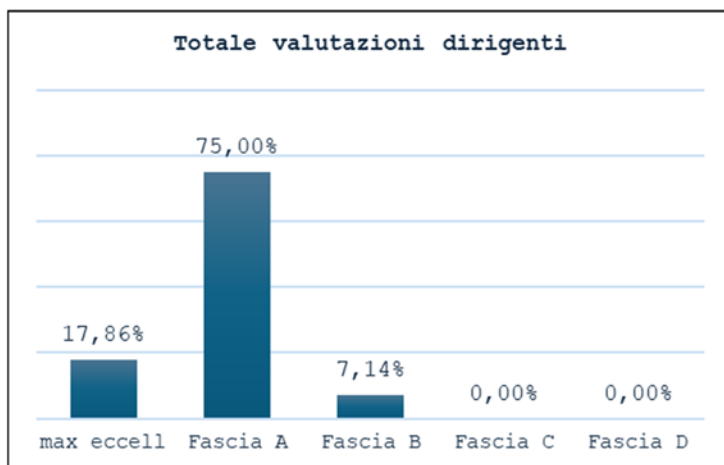


	max eccell	Fascia A	Fascia B	Fascia C	Fascia D	tot.
E.Q.	14	26	5	0	0	45
non E.Q.	10	0	0	0	0	10
<b>E.Q.</b>	<b>4</b>	<b>26</b>	<b>5</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>35</b>



	max eccell	Fascia A	Fascia B	Fascia C	Fascia D	tot.
E.Q.	1	18	3	0	0	22
non E.Q.	0	11	1	0	0	12
<b>E.Q.</b>	<b>1</b>	<b>7</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>10</b>

**Valutazioni della performance individuale dei dirigenti:  
dati di sintesi per fasce di merito**



max eccell	Fascia A	Fascia B	Fascia C	Fascia D	tot.
<b>17,86%</b>	<b>75,00%</b>	<b>7,14%</b>	<b>0,00%</b>	<b>0,00%</b>	<b>100%</b>
<b>5</b>	<b>21</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>28</b>

Uffici speciali della Presidenza

max eccell	Fascia A	Fascia B	Fascia C	Fascia D	tot.
<b>3</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>6</b>

Dir. Programmazione e finanze

max eccell	Fascia A	Fascia B	Fascia C	Fascia D	tot.
<b>0</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>3</b>

Dir. Politiche della persona

max eccell	Fascia A	Fascia B	Fascia C	Fascia D	tot.
<b>1</b>	<b>5</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>6</b>

Dir. Politiche agricole e forestali

max eccell	Fascia A	Fascia B	Fascia C	Fascia D	tot.
<b>0</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>4</b>

Dir. Sviluppo economico, lavoro e servizi alla comunità

max eccell	Fascia A	Fascia B	Fascia C	Fascia D	tot.
<b>0</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>3</b>

Dir. Ambiente ed energia

max eccell	Fascia A	Fascia B	Fascia C	Fascia D	tot.
<b>0</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>3</b>

Dir. Infrastrutture e mobilità

max eccell	Fascia A	Fascia B	Fascia C	Fascia D	tot.
<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2</b>

SUARB

max eccell	Fascia A	Fascia B	Fascia C	Fascia D	tot.
<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>

## 5. IL PROCESSO DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE

Il processo di redazione della Relazione sulla performance 2024 si è sviluppato avendo come riferimento il quadro di programmazione, finanziario e normativo indicato nelle sezioni precedenti.

Con l'approvazione del D.E.F.R. da parte della Giunta, infatti, le Direzioni generali hanno da subito coerentemente adeguato le proprie attività secondo la metodologia esposta nei precedenti paragrafi. Le attività triennali degli obiettivi strategici sono state poi definite negli obiettivi operativi. L'elaborazione e la redazione della Relazione è stata avviata dall'Ufficio per il Controllo di Gestione e la Misurazione della Performance, con la verifica dei dati di monitoraggio effettuato da ciascuna struttura con riferimento agli obiettivi programmati per il 2024.

L'Ufficio ha elaborato le sezioni della Relazione relative ai risultati degli obiettivi strategici ed operativi in termini di risultato, e ha altresì proceduto con le altre sezioni, acquisendo le informazioni necessarie dagli uffici responsabili.

### Criticità e prospettive di sviluppo

Come già precedentemente illustrato al paragrafo 1, in considerazione delle osservazioni formulate dall'Autorità con riferimento allo scorso ciclo della performance, sarà necessario in un arco temporale di medio periodo, consolidare i miglioramenti ottenuti ponendo in essere ulteriori specifiche azioni per incrementare la qualità della misurazione dei risultati e la fissazione di standard di qualità dei servizi erogati.

Con riferimento a quest'ultimo punto si evidenzia che l'annualità 2024 rappresenta il primo anno di attuazione dell'indagine sul grado di soddisfazione sui servizi erogati attraverso indagini di customer satisfaction. La realizzazione di tale indagine, che recepisce le indicazioni fornite dalle normative di riferimento, potrà contribuire negli ulteriori sviluppi metodologici e di applicazione a ridurre l'autoreferenzialità dei processi valutativi conferendo agli stessi una maggiore effettività anche in termini di creazione di valore pubblico.

Pur perdurando la criticità relativa alla tempistica della gestione del ciclo della performance, e in particolare del processo valutativo, si può ritenere che essendo state le stesse causate nell'anno 2024 da circostanze non strutturali ma contingenti, nei prossimi cicli di performance gli interventi di semplificazione apportati al SMVP nel 2024 potranno favorire l'andamento virtuoso delle attività secondo le scadenze.