



**REGIONE BASILICATA**  
*Organismo Indipendente di Valutazione*

**RELAZIONE ANNUALE DELL'O.I.V. SUL FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO  
DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE, TRASPARENZA E  
INTEGRITA' DEI CONTROLLI INTERNI  
Agenzia Lucana di Sviluppo e di Innovazione in Agricoltura (A.L.S.I.A.)**

(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
B. Performance individuale.....	5
C. Processo di attuazione del ciclo della performance.....	6
D. Infrastruttura di supporto .....	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 .....	7
F. Definizione e gestione degli standard di qualità.....	8
G. Utilizzo dei risultati del Sistema di misurazione e valutazione .....	9
H. Descrizione delle modalità del monitoraggio dell'OIV .....	9
I. Proposte di miglioramento .....	10
J. Allegati.....	10



**REGIONE BASILICATA**  
***Organismo Indipendente di Valutazione***

**Premessa**

La presente Relazione è stata elaborata in attuazione dell'art.14, comma 4, lettera a) del D.Lgs. n.150/2009 e dell'art. 42, comma 1, lettera b) Legge Regionale n.4 del 27/01/2015, pubblicata sul B.U.R.B. N. 3 DEL 31/01/2015, che modifica l'art. 3 della L.R. n.31/2010, oltre che le linee guida delle delibere CiVIT n.4/2012 e n.23/2013.

Il documento riferisce sul funzionamento del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni dell'Agenzia Lucana di Sviluppo e di Innovazione in Agricoltura (A.L.S.I.A.), nell'ambito del ciclo della performance relativo all'annualità 2015, con la finalità di evidenziarne eventuali criticità ed indicarne proposte di miglioramento. Infatti, si ricorda che il ruolo dell'O.I.V. è quello di garantire sia la correttezza dei processi di misurazione e valutazione, sia l'applicazione delle linee guida delle metodologie e degli strumenti predisposti dalla CiVIT-A.N.AC./Dipartimento Funzione Pubblica.

Per l'annualità 2015, in riferimento agli strumenti di programmazione, si rileva la mancata predisposizione del Piano della Performance 2015-2017 che individua gli obiettivi strategici ed operativi, secondo quanto stabilito dal D.Lgs. n.150/2009 e dalla Delibera CiVIT n.112/2010.



**REGIONE BASILICATA**  
**Organismo Indipendente di Valutazione**

**A. Performance organizzativa**

L'Organismo Indipendente di Valutazione rileva che l'A.L.S.I.A non ha approvato il Piano della Performance 2015-2017, in difformità con quanto stabilito dall'art. 10 del D.Lgs. 150/2009 che sancisce che *<<al fine di assicurare la qualità, comprensibilità ed attendibilità dei documenti di rappresentazione della performance, le amministrazioni pubbliche, redigono annualmente entro il 31 gennaio, un documento programmatico triennale, denominato Piano della Performance da adottare in coerenza con i contenuti e il ciclo della programmazione finanziaria e di bilancio, che individua gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi e definisce, con riferimento agli obiettivi finali ed intermedi ed alle risorse, gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance dell'amministrazione, nonché gli obiettivi assegnati al personale dirigenziale ed i relativi indicatori>>*.

Infatti, dai documenti in possesso dell'O.I.V. e dalla verifica dei dati sul sito istituzionale dell'Ente, si rileva sia la mancata predisposizione del Piano della Performance 2015-2017, che individua gli obiettivi strategici ed operativi secondo quanto stabilito dal D.Lgs. n.150/2009 e dalla Delibera CiVIT n.112/2010, sia l'assenza di un Piano degli Obiettivi per l'anno 2015, con la conseguente assegnazione dei medesimi al personale.

Con Delibera Commissariale n.31 del 18/03/2015, avente ad oggetto *"Legge 190/2012 - Approvazione della revisione del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza dell'Agenzia per il triennio 2015 - 2017 e linee di indirizzo gestionali"* viene approvata una revisione di entrambi i Piani, in ritardo (31/01/2015) rispetto a quanto stabilito dalla normativa di riferimento, da attribuirsi ad un periodo di vacatio del Legale rappresentante, nel caso specifico del Commissario Straordinario, nominato con D.G.R. n.176 del 24/02/2015.

Nella Delibera 31/2015 si fa riferimento all'assegnazione ai dirigenti esclusivamente degli obiettivi contenuti nel PTPC e nel PTTI e non vi è alcun riferimento ad obiettivi strategici.

Il 2015 è stato, indubbiamente, un anno molto critico per l'Agenzia, da attribuirsi non solo all'assenza di una continuità nella direzione e nella gestione della stessa, ma anche alla riorganizzazione conseguente all'approvazione della L.R. n.9 del 20/03/2015, avente ad oggetto *"Riorganizzazione dell'attività amministrativa dell'Agenzia Lucana di Sviluppo ed Innovazione in Agricoltura (A.L.S.I.A.)"*, che ha consentito la nomina del nuovo Direttore dell'Ente (D.G.R. n.1104 del 10/08/2015, avente ad oggetto *"Art. 6 - L.R. 20/03/2015 n.9 - Nomina del Direttore dell'Agenzia Lucana di Sviluppo e Innovazione in Agricoltura - A.L.S.I.A."*).

In ottemperanza all'Art. 6 della L.R. n.9/2015, il Direttore è nominato dalla Giunta Regionale della Basilicata ed è responsabile del raggiungimento degli obiettivi fissati dalla medesima.

Con Delibera Commissariale n.106 del 04/06/2015 avente ad oggetto *"Approvazione Bilancio di Previsione esercizio finanziario 2015 e Pluriennale 2015-2017"*, l'Ente ha provveduto ad approvare il Bilancio di Previsione ed il Bilancio Pluriennale, successivamente approvato con L.R. n.28 del 11/08/2015, avente ad oggetto *"Bilancio di Previsione Pluriennale per il triennio 2015-2017 dell'A.L.S.I.A."*, pubblicato sul B.U.R.B. n.30 del 13/08/2015.



**REGIONE BASILICATA**  
**Organismo Indipendente di Valutazione**

Con successiva Delibera Commissariale n.217 del 20/11/2015, avente ad oggetto "Assestamento bilancio annuale 2015 e pluriennale 2015-2017" è stato approvato l'assestamento di bilancio per l'esercizio 2015.

Il Rendiconto generale relativo all'esercizio finanziario 2014 è stato approvato con Delibera del Commissario Straordinario n.126 del 30/06/2015 e con successiva L.R. n.44 del 30/09/2015.

L'Agenzia, con Delibera n.223 del 11/12/2015, avente ad oggetto "Approvazione Carta dei Servizi 2015", ha provveduto ad approvare la Carta dei Servizi, nel rispetto dei compiti individuati dalla L.R. n.9/2015. Infatti, dalla descrizione dei compiti assegnati si è proceduto con l'identificazione dei servizi erogati, riportati in apposite schede, che saranno oggetto di approfondimento in una specifica sezione del presente documento.

Come risulta dalle informazioni acquisite direttamente dal personale, l'Ente non prevede monitoraggi intermedi per misurare lo stato di avanzamento degli obiettivi, come risulta dall'Allegato 1 alla Delibera CIVIT n.23/2013 - sezione A.

## **B. Performance individuale**

Come anticipato nella sezione precedente, l'Agenzia non ha approvato il Piano della Performance 2015 - 2017 e, pertanto, non vi è alcun riscontro del Sistema di Misurazione e Valutazione adottato dall'Ente.

Nella Sezione Amministrazione Trasparente/Sottosezione Performance/Sistema di misurazione e valutazione è pubblicato l'Allegato 1 "Monitoraggio sul funzionamento complessivo del Sistema di valutazione, trasparenza ed integrità dei controlli interni relativo al ciclo della performance precedente" - Delibera CIVIT n.23/2013, compilato dall'O.I.V. in riferimento all'annualità 2014. Non si ha riscontro, in relazione al 2015, né dell'approvazione di un nuovo Sistema di Valutazione dell'Agenzia, né della proroga di quello in vigore fino al 2014, né dell'adozione del Sistema di Valutazione approvato con D.G.R. n.559/2015, 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".

Unitamente all'Allegato 1 suindicato, risultano pubblicati due documenti: la Delibera dell'Amministratore Unico n.19 del 31/01/2003 avente oggetto "Metodologia per la valutazione dei risultati e delle prestazioni dei Dirigenti dell'Agenzia", in cui è descritto il Sistema di Valutazione delle prestazioni dei Dirigenti, e la Delibera dell'Amministratore Unico n.261 del 05/07/2005 avente oggetto "Art. 4 CCNL 22/01/2004 - Recepimento ipotesi di Contratto Decentrato Integrativo del personale non dirigente A.L.S.I.A." contenente il Sistema di Valutazione per il personale non dirigente, disciplinato dal Contratto Collettivo Decentrato del 2005 - "Compensi diretti ad incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi", entrambi ampiamente descritti nella Relazione annuale sul funzionamento complessivo del Sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni dell'A.L.S.I.A., elaborata dall'O.I.V. per l'annualità 2014.

Le procedure per la valutazione del Direttore Generale-Commissario Straordinario sono contenute nella D.G.R. n.431/2005 avente ad oggetto "Direttiva per la valutazione dei risultati e la premialità economica dei Dirigenti Generali, dei Dirigenti Regionali e dei Dirigenti degli Organismi Strumentali", prorogato con D.G.R. n.1150/2014.

Con l'entrata in vigore della L.R. n.9/2015 di riorganizzazione dell'attività amministrativa dell'Ente, il personale a tempo indeterminato, il cui rapporto di lavoro è regolato dal



**REGIONE BASILICATA**  
**Organismo Indipendente di Valutazione**

C.C.N.L. Regioni ed Autonomie Locali è trasferito nei ruoli organici della Regione Basilicata ed assegnato funzionalmente all'A.L.S.I.A. (Art. 13 - Personale - comma 1). In considerazione di ciò, l'Organismo Indipendente di Valutazione segnala l'opportunità che l'Agenzia adotti, quale Sistema di Valutazione del personale, quello approvato con D.G.R. n.559/2015.

Dalle informazioni acquisite direttamente dal personale, il processo di assegnazione degli obiettivi individuali avviene attraverso il colloquio con il valutatore sia per i Dirigenti di I fascia, che per il personale non dirigente, ma dall'analisi del Sistema di Valutazione dei Dirigenti e del personale non dirigente, non si ha riscontro di tale processo di assegnazione, come riportato nell'Allegato 1 alla Delibera CiVIT n.23/2013 - sezione B - Performance Individuale - B.1.

La verifica del raggiungimento degli obiettivi, da parte del personale non dirigente, si evince esclusivamente dalle Relazioni conclusive dei Dirigenti. L'O.I.V., come già evidenziato nella Relazione annuale relativa al 2014, sottolinea che nella valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi, manca una rilevazione dei risultati "oggettiva", derivante da un Sistema di Controllo di Gestione, di cui l'Agenzia non dispone.

La procedura di validazione del processo valutativo dei Dirigenti e la proposta di valutazione del Direttore Generale-Commissario Straordinario, è ferma al 2013. Per quanto riguarda il personale non dirigente, la validazione del processo valutativo, relativo all'anno 2014, è avvenuta in data 27/04/2016 (Verbale n.22, trasmesso con Nota Prot. n.91/OIV del 02/05/2016), previa validazione della Relazione sulla Performance 2014 (Prot. n.50/OIV del 07/03/2016) che l'Ente ha approvato con Delibera del Direttore n.221 del 03/12/2015, avente ad oggetto "Adempimenti art. 10 D.Lgs n.150/2009. Approvazione della Relazione sulla Performance 2014".

In riferimento al grado di condivisione del Sistema di misurazione e valutazione della performance individuale, lo stesso, potrà essere analizzato a conclusione delle indagini 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. 150/2009), che l'Agenzia svolgerà sul personale dipendente.

Per l'annualità 2014, l'Ente ha provveduto a condurre le indagini sul benessere organizzativo del personale, i cui risultati sono contenuti nell'Allegato 4 alla Relazione sulla Performance 2014, ma non risultano pubblicati nella Sezione Performance - Sottosezione Benessere Organizzativo, come richiesto dalla normativa di riferimento.

### **C. Processo di attuazione del ciclo della performance**

Essendo il Ciclo di gestione della performance, un processo da sviluppare in maniera coerente con i contenuti e con il ciclo della programmazione finanziaria e di bilancio, deve seguire le seguenti fasi operative:

- Pianificazione, in termini di 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, attraverso la redazione della Relazione sulla Performance.

L'A.L.S.I.A., per l'annualità 2015, non ha proceduto alla redazione del Piano della Performance 2015-2017, con conseguente impossibilità, da parte dell'O.I.V., di riferire sul Ciclo della Performance, inteso quale processo di integrazione degli ambiti relativi alla



**REGIONE BASILICATA**  
**Organismo Indipendente di Valutazione**

performance, agli standard di qualità dei servizi, alla trasparenza e integrità e alle misure in tema di prevenzione e contrasto della corruzione.

Pertanto, sullo stato di attuazione del ciclo della performance 2015, l'O.I.V. rileva quanto segue:

- non è stato approvato il Piano della Performance 2015-2017;
- non sono stati effettuati monitoraggi intermedi nel corso del 2015.

In riferimento alla 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 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*", in cui sono stati individuati formalmente i componenti della medesima. Considerato che l'O.I.V. della Regione Basilicata svolge la funzione di Organismo Indipendente di Valutazione, oltre che per Giunta e Consiglio, anche per gli Enti sub regionali, 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 risulta dall'Allegato 1 alla Delibera CiVIT n.23/2013 - Sezione D, l'A.L.S.I.A. non utilizzando alcun Sistema per il Controllo di Gestione, non effettua la misurazione degli indicatori relativi ai vari obiettivi strategici e operativi. Il sistema da cui provengono i dati sulle risorse finanziarie assegnate agli obiettivi strategici e operativi è il Sistema di Contabilità Generale basato sulla contabilità finanziaria per competenza, come riportato nella Relazione O.I.V. relativa all'annualità 2014.

#### **E. Sistemi informativi e informatici a supporto dell'attuazione del Programma Triennale per la Trasparenza e l'integrità e per il rispetto degli obblighi di pubblicazione**

I dati relativi al funzionamento dei sistemi informativi e informatici che supportano la pubblicazione dei dati, sono pervenuti all'O.I.V. dal Responsabile della Trasparenza o suo referente, secondo quanto indicato nell'Allegato 1 alla Delibera CiVIT n. 23/2013, Sezione E.

Con particolare riferimento al quesito E1.a, "*Sistemi informativi e informatici per l'archiviazione, la pubblicazione e la trasmissione dei dati*", l'O.I.V. rileva che per tutte le Tipologie di dati, è stata indicata come "Trasmissione dei dati al soggetto responsabile della pubblicazione", la modalità "Trasmissione telematica".

Per quanto riguarda la "Disponibilità del dato" risulta la modalità "Pluralità di banche dati in capo alle singole strutture cui i dati si riferiscono" per "Articolazione degli uffici, responsabili, telefono e posta elettronica", "Dirigenti", "Tipologia Procedimenti" e "Sovvenzioni, contributi, sussidi, vantaggi economici", "Banca dati unica centralizzata" per "Consulenti e collaboratori", "Bandi di concorso" e "Bandi di gara e contratti" e "Archivio cartaceo" solo per "Incarichi conferiti e autorizzati ai dipendenti".

La pubblicazione dei dati nella sezione "Amministrazione Trasparente" è avvenuta con "Inserimento manuale" ("Consulenti e collaboratori", "Incarichi conferiti e autorizzati ai dipendenti", "Tipologia Procedimenti" e "Sovvenzioni, contributi, sussidi, vantaggi



**REGIONE BASILICATA**  
**Organismo Indipendente di Valutazione**

economici”) con “Accesso diretto o attraverso link alla/alle banca/banche dati di archivio” (“Bandi di concorso” e “Bandi di gara e contratti”) e con “Estrazione dalla banca dati con procedura automatizzata” per “Articolazione degli uffici, responsabili, telefono e posta elettronica” e “Dirigenti”. Vengono indicati anche altri soggetti a cui sono trasmessi i dati: “Consulenti e collaboratori” e “Incarichi conferiti e autorizzati ai dipendenti” alla Funzione Pubblica, “Bandi di gara e contratti” al SIAB.

In riferimento al “Modello organizzativo di raccolta, pubblicazione e monitoraggio” dei dati, sezione E2 dell’Allegato 1 alla Delibera CiVIT n. 23/2013, si rinvia a quanto indicato nel questionario.

Per quanto riguarda il “Monitoraggio sulla pubblicazione dei dati svolto dall’O.I.V.”, sezione E3 dell’Allegato 1 alla Delibera CiVIT n. 23/2013, è stato indicato che l’oggetto del monitoraggio ha riguardato sia l’“Avvenuta pubblicazione dei dati” che la “Qualità (completezza, aggiornamento e apertura) dei dati pubblicati”. La modalità di monitoraggio è stata la “Verifica sul sito” e l’ “Estensione del monitoraggio” ha riguardato la totalità dei dati. La “Frequenza del monitoraggio” indicata nel questionario è “Annuale”, riferendosi alla compilazione e pubblicazione delle Griglie di rilevazione al 31/01/2016 (Delibera A.N.AC. n. 43/2016), ma è stato indicato anche “Altro” riferendosi a diverse verifiche periodiche effettuate durante il 2015.

Le azioni correttive intraprese dall’O.I.V., in seguito agli esiti dei monitoraggi, sono state frequenti e ripetute le interlocuzioni con il Responsabile della Trasparenza o suo referente.

Nella sezione E4 dell’Allegato 1 alla Delibera CiVIT n. 23/2013, è stata indicata la presenza di Sistemi per la rilevazione quantitativa e qualitativa degli accessi alla sezione “Amministrazione Trasparente”, ad eccezione dei “Sistemi per misurare il livello di interesse dei cittadini sulla qualità delle informazioni pubblicate e per raccogliere i giudizi”, di cui l’Ente non dispone.

## **F. Definizione e gestione degli standard di qualità**

L’Ente ha definito gli standard di qualità per i propri servizi all’utenza, attraverso la redazione della “Carta dei servizi”, approvata con Delibera del Direttore n.223 del 11/12/2015 avente ad oggetto “*Approvazione Carta dei Servizi 2015*” e pubblicata nella Sezione “Amministrazione Trasparente” – Sottosezione Servizi Erogati ed aggiornati al 2015.

La Carta dei servizi, redatta in conformità con quanto stabilito dalla Delibera CiVIT n.3/2012, avente ad oggetto “*Linee guida per il miglioramento degli strumenti per la qualità dei servizi pubblici*”, descrive in modo puntuale i servizi erogati, identificati in un’apposita scheda, nel rispetto dei compiti assegnati dalla L.R. n.9/2015. In ciascuna scheda, sono indicate in modo dettagliato le modalità e gli strumenti di erogazione, la tempistica ed gli standard di qualità garantiti all’utente, gli indicatori di risultato individuati.

In riferimento a questi ultimi, l’Ente ha ritenuto di monitorare i tempi di conclusione dei procedimenti, la correttezza e la completezza dell’informazione agli utenti, la possibilità di accesso telematico, la competenza e disponibilità del personale addetto. A tal proposito, l’O.I.V. invita l’Ente a porre maggior attenzione all’individuazione di indicatori di tipo qualitativo ed a realizzare indagini sul grado di soddisfazione degli utenti, al fine di verificarne l’effettivo grado di soddisfazione.

In riferimento al monitoraggio del rispetto degli standard di qualità, l’Ente si impegna ad un aggiornamento annuale dei medesimi.



**REGIONE BASILICATA**  
**Organismo Indipendente di Valutazione**

### **G. Utilizzo dei risultati del Sistema di misurazione e valutazione**

L'Ente, avendo elaborato il Piano della Performance 2014, ha redatto la Relazione della Performance 2014, riferendo sui risultati nel medesimo anno, il cui livello di raggiungimento è stato soddisfacente.

L'O.I.V. è in grado di riferire sull'utilizzo dei risultati conseguiti nell'anno 2014, avendo proceduto alla validazione della Relazione della Performance 2014 dell'A.L.S.I.A. (Documento di validazione Prot. n.50/OIV del 07/03/2016) e del processo valutativo del personale non dirigente, la cui richiesta di validazione, per l'annualità 2014, è stata trasmessa all'Organismo Indipendente di Valutazione a dicembre 2015. Il processo di validazione si è concluso ad aprile 2016 ed ha riguardato solo il personale non dirigente a tempo indeterminato, come indicato nel Verbale O.I.V. n.25 del 27/04/2016. In tale verbale sono state evidenziate le criticità rilevate, quali l'attribuzione di un punteggio massimo per la quasi totalità del personale, che si è ritrovata nella fascia di punteggio più alta, con conseguente erogazione dell'indennità di produttività collettiva al massimo.

Sul sito dell'A.L.S.I.A., nella Sezione "Amministrazione Trasparente", sotto-sezione "Performance" - "Dati relativi ai premi", è pubblicato un file "*Ammontare medio dei premi per gli anni 2013 - 2014 - 2015*" contenente i dati aggregati, in conformità con quanto stabilito dal D. Lgs. n.33/2013, art. 20, comma 2, che prevede la pubblicazione dei "*dati relativi all'entità del premio mediamente conseguibile dal personale dirigenziale e non dirigenziale, i dati relativi alla distribuzione del trattamento accessorio, in forma aggregata, al fine di dare conto del livello di selettività utilizzato nella distribuzione dei premi e degli incentivi*". Non si riscontra la presenza di dati relativi al grado di differenziazione nell'utilizzo della premialità sia per i dirigenti sia per i dipendenti."

### **H. Descrizione delle modalità del monitoraggio dell'OIV.**

Per quanto riguarda il monitoraggio sugli obblighi di pubblicazione dei dati su "Amministrazione Trasparente", per l'anno 2015 sono state effettuate numerose verifiche periodiche.

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

- Accesso al Sito Istituzionale dell'A.L.S.I.A. - 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;
- Per quanto riguarda la sotto-sezione "Consulenti e collaboratori", solo alcuni dei curriculum sono redatti in conformità al vigente modello europeo;



**REGIONE BASILICATA**  
**Organismo Indipendente di Valutazione**

- Nella sotto-sezione "Bandi di gara e contratti" sono rilevabili le relative informazioni ma le medesime non risultano raggruppate per contenuto dell'obbligo;
- Tutte le informazioni relative alle singole procedure, ai sensi dell'art.1, comma 32, Legge 190/2012, sono riportate nella sotto-sezione "Altri contenuti" - "Piano anticorruzione Adempimenti Legge 190/2012". L'O.I.V. invita l'Ente a riportare le suddette informazioni secondo la struttura prevista dalla normativa di riferimento.

**I. Proposte di miglioramento**

- Predisporre il Piano della Performance 2016-2018, in osservanza della normativa di riferimento e nel rispetto dei tempi di adozione.
- Prevedere l'integrazione del ciclo della performance con la programmazione economico-finanziaria dell'Agenzia.
- Definire un processo di monitoraggio intermedio, attraverso l'implementazione di metodologie efficaci per rilevare tempestivamente variazioni rispetto a quanto pianificato.
- Porre maggiore attenzione all'individuazione di indicatori di tipo qualitativo e realizzare indagini sul grado di soddisfazione degli utenti, al fine di verificarne l'effettivo grado di soddisfazione.
- Adottare un Sistema di Controllo di Gestione per consentire la misurazione degli indicatori relativi agli obiettivi strategici ed operativi.
- Evitare la distribuzione indifferenziata e sulla base di automatismi, incentivi e premi collegati alla performance in assenza delle verifiche ed attestazioni sui sistemi di misurazione e valutazione (Titolo III D. Lgs.150/2009).

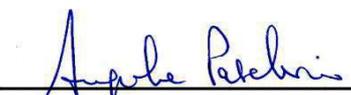
**J. Allegati**

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

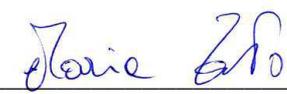
Allegato 2 - Monitoraggio sull'assegnazione degli obiettivi organizzativi e individuali relativo al ciclo della performance in corso.

Allegato 3 - Monitoraggio sulla valutazione del grado di conseguimento degli obiettivi individuali e sull'erogazione dei premi, relativo al ciclo della performance precedente.

**Organismo Indipendente di Valutazione della Regione Basilicata**

  
\_\_\_\_\_  
(Dott.ssa Angela Paschino - Presidente)

  
\_\_\_\_\_  
(Dott.ssa Concetta Santarsiero - Componente)

  
\_\_\_\_\_  
(Dott.ssa Maria Zito - Componente)