



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

**RELAZIONE ANNUALE DELL'OIV 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 2014



**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.....	8
D. Infrastruttura di supporto .....	8
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. Utilizzo dei risultati del Sistema di misurazione e valutazione .....	10
H. Descrizione delle modalità del monitoraggio dell'OIV .....	10
I. Proposte di miglioramento .....	11
J. Allegati.....	11



**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. 150/2009 e dell'art. 42, comma 1, lettera b) Legge Regionale n. 4 del 27/01/2015, pubblicata sul BURB N. 3 DEL 31/01/2015, che modifica l'art. 3 della 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'anno 2014, primo anno di attività dell'OIV, nominato con D.G.R. n. 1064 del 10/09/2013, pubblicata sul BURB n. 36 del 01/10/2013. Lo scopo è di evidenziarne eventuali criticità e di indicare 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 Ci.VIT.

Gli approfondimenti e le verifiche necessari per la redazione della presente Relazione hanno richiesto un notevole impiego di tempo, con conseguente ritardo nella pubblicazione della stessa.



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

### **A. Performance organizzativa**

L'Organismo Indipendente di Valutazione non ha evidenza del Piano della Performance 2014-2016 dell'A.L.S.I.A.. Con Delibera Commissariale n. 144 del 30/06/2014, viene approvato il Piano della Performance 2014, riferendosi al solo anno 2014, discostandosi da quanto previsto dal D. Lgs. 150/2009, art.10, lettera a), il quale stabilisce che "le amministrazioni pubbliche redigono annualmente, entro il 31 gennaio, un documento programmatico triennale, denominato Piano della Performance". Si evidenzia come tale Piano sia stato approvato in ritardo rispetto a quanto stabilito dalla normativa. Come indicato nello stesso Piano, il riferimento al solo anno 2014, è da attribuirsi "*al perdurare della situazione di incertezza dovuta alla volontà politica di riordinare e razionalizzare finalità e missioni dell'Agenzia*", per cui non è stato possibile definire "*una strategia triennale*" e gli obiettivi strategici sono di "*natura gestionale*", riferiti alla programmazione annuale.

Nel suddetto Piano, sono stati individuati tre obiettivi strategici, comuni a tutte le Aree/Uffici dell'Agenzia, di seguito riportati:

- 1) Riorganizzazione delle funzioni amministrative in linea con i nuovi adempimenti normativi;
- 2) Bilanciamento tra parte tecnica e parte amministrativa, recupero degli obiettivi reali di assistenza e presenza sul territorio;
- 3) Migliorare la conoscenza da parte degli utenti dei servizi erogabili dall'Agenzia e delle opportunità offerte.

All'interno di ciascuna Area/Ufficio, per ogni obiettivo strategico, sono stati individuati ulteriori obiettivi strategici, ad ognuno dei quali sono stati correlati obiettivi operativi, indicatori, scadenze, personale assegnato.

Si rileva un'inappropriata individuazione degli obiettivi strategici, in quanto comuni a tutte le Aree/Uffici dell'Agenzia, e ulteriori obiettivi strategici, specifici per ognuna di esse, per cui ne deriva una sorta di "doppia" individuazione degli obiettivi strategici, soprattutto in considerazione del fatto che gli stessi hanno "*natura gestionale*", come indicato nel Piano della Performance 2014.

Gli indicatori correlati agli obiettivi operativi, spesso sono la riproposizione dell'obiettivo stesso e risultano poco chiari e definiti. Si segnala la mancata indicazione di *target* associati agli indicatori, enunciando semplicemente, nel Piano della Performance 2014, che *ad ogni indicatore è attribuito un TARGET (valore programmato o atteso), all'interno di uno o più "piani operativi"*, nonché la mancata indicazione del *peso* attribuito a ciascun obiettivo strategico e operativo.

Ulteriore criticità da rilevare è l'assenza del collegamento e dell'integrazione delle varie fasi che permettono di associare gli obiettivi strategici/operativi alle risorse finanziarie, disattendendo un principio di fondamentale importanza per la redazione del Piano della Performance: "*garantire l'effettivo collegamento ed integrazione tra la pianificazione della performance e la programmazione economico-finanziaria e di bilancio*" (Delibera Ci.VIT n. 112/2010).

L'assegnazione degli obiettivi al personale è indicata nel Piano, ma solo per alcune Aree/Uffici e non vi è alcuna indicazione sulle modalità di assegnazione.

Il collegamento fra il Piano della Performance e il Sistema di misurazione e valutazione, previsto dalla Delibera Ci.VIT. n. 1/2012, non è riscontrabile, in quanto nella parte del Piano, denominata "*Sistema di Valutazione del Personale e benessere/malessere interno*", è descritto solo "*Il benessere organizzativo in A.L.S.I.A.*", senza alcun riferimento al sistema di misurazione e valutazione.



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

Come risulta dalle informazioni acquisite direttamente dal personale, l'Ente non prevede monitoraggi intermedi per misurare lo stato di avanzamento degli obiettivi, ma un solo monitoraggio annuale di cui l'O.I.V. non ha alcun riscontro, come risulta dall'Allegato 1 alla Delibera Ci.VIT. n. 23/2013 - sezione A.

Inoltre, si rileva la carenza nell'individuazione degli outcome attesi e l'impatto che il raggiungimento degli obiettivi strategici possa determinare sul miglioramento della qualità dei servizi erogati.

Nella rappresentazione grafica dell'Albero della performance, non si evince l'articolazione delle Aree strategiche secondo il criterio dell'outcome, né secondo altre logiche di rappresentazione (ad esempio la rappresentazione per macro-ambiti, prevista nella Delibera Ci.VIT. n. 104/2010). Infatti, il "Mandato istituzionale/missione" dell'Agenzia è stato descritto come "Obiettivo generale 2014- Aumentare efficienza ed economicità della gestione" e l'articolazione delle Aree strategiche, cui dovrebbero essere associati gli outcome, è riconducibile ai tre obiettivi strategici comuni alle Aree/Uffici dell'Ente. Tale rappresentazione non rende immediatamente intellegibile agli stakeholders la finalizzazione delle attività dell'Agenzia rispetto ai loro bisogni.

L'Ente individua, in modo chiaro e preciso, quattro categorie/tipologie di stakeholders, che per il "peso esercitato nella vita ordinaria dell'A.L.S.I.A.", sono in grado di influenzare, attraverso le loro decisioni, il raggiungimento degli obiettivi aziendali. Il più importante stakeholder è la "Regione Basilicata", seguono le "imprese agricole, zootecniche ed agroalimentari e loro associazioni", gli "Enti Parco ed Enti competenti su materie di interesse agroambientale", e gli "Assegnatari e detentori di Beni della Riforma Fondiaria soggetti pubblici e privati interessati alla dismissione".

## **B. Performance individuale**

Come anticipato nel paragrafo precedente, nel Piano della Performance 2014 non vi è alcun riferimento al Sistema di misurazione e valutazione adottato dall'Ente. Per il 2014, l'Agenzia ha adottato il Sistema già utilizzato per il 2013, come riferito dal personale dell'Agenzia, ma non si ha evidenza di tale proroga in alcun documento ufficiale.

Dalle informazioni acquisite direttamente dal personale, il processo di assegnazione degli obiettivi individuali avviene attraverso la controfirma della scheda - obiettivo per i Dirigenti di I fascia, mentre per il personale non dirigente avviene sia attraverso il colloquio con il valutatore che tramite controfirma della scheda-obiettivo, ma dall'analisi del Sistema di Valutazione dei Dirigenti, del Sistema di Valutazione delle P.O.A.S. (Posizione Organizzativa Alta Specializzazione) e del Personale Dipendente, non si ha riscontro di tale processo di assegnazione, come riportato nell'Allegato 1 alla Delibera Ci.VIT. n. 23/2013 - sezione B - Performance Individuale. B.1. Nella fase di assegnazione degli obiettivi, si segnala una criticità legata alla mancata condivisione degli stessi tra il valutatore e il valutato, attraverso appositi colloqui, come stabilito nella Delibera Ci.VIT. n. 1/2012.

Il Sistema di misurazione e valutazione della performance individuale si articola in tre ambiti: valutazione dell'Amministratore Unico (ora Commissario Straordinario), valutazione dei Dirigenti, valutazione delle P.O.A.S. e del Personale Dipendente.

La valutazione dell'Amministratore Unico (ora Commissario Straordinario), è contenuta 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.

Il Sistema di valutazione delle prestazioni dei Dirigenti è contenuto in un documento denominato "Metodologia per la valutazione dei risultati e delle prestazioni dei Dirigenti",



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

approvato con Deliberazione dell'Amministratore Unico n.19 del 31/03/2003. Nel Sistema si fa riferimento a due figure dirigenziali, il Direttore e l'Amministratore Unico, presenti nell'A.L.S.I.A. fino all'anno 2006. Con Legge Regionale n. 11 del 14 luglio 2006, avente ad oggetto "Riforma e riordino degli Enti ed organismi sub regionali", *"la gestione dell'A.L.S.I.A. è affidata ad un Commissario Straordinario nominato dalla Giunta Regionale, che dura in carica sino all'entrata in vigore della legge di riorganizzazione e, comunque, non più di un anno"*.

Tale gestione commissariale è proseguita, con una serie di proroghe, sino all'annualità 2014, con la figura del Commissario Straordinario che ha sostituito quella del Direttore e dell'Amministratore Unico.

Inoltre, la gestione amministrativa dell'Ente, anche per l'anno 2014, è stata caratterizzata da una ulteriore frammentarietà, dovuta alla scadenza del mandato del Commissario Straordinario a metà anno, poi ulteriormente prorogato fino al 31/12/2014. Come indicato nel Sistema di Valutazione dei Dirigenti, il processo valutativo si *"compon*e di due modalità": la valutazione della direzione per obiettivi e la valutazione della qualità della prestazione individuale.

*Il processo di valutazione per obiettivi* comprende due fasi: l'assegnazione e la valutazione. Gli obiettivi vengono definiti all'inizio dell'anno, dall'Amministratore Unico (ora Commissario Straordinario), in concomitanza con la "programmazione economica e gestionale" dell'Ente, secondo quanto stabilito nel Sistema di Valutazione e devono essere significativi, misurabili, basati su dati certi e affidabili. A ciascun obiettivo devono essere correlati indicatori di risultato attesi, tempi delle fasi intermedie e del risultato finale atteso, risorse umane e materiali dedicate, comportamenti organizzativi previsti.

Successivamente all'identificazione degli obiettivi, le schede sono trasmesse al Direttore per eventuali modifiche ed integrazioni e trasmesse, in un secondo tempo, al Nucleo di Valutazione, al fine di verificarne la congruenza con le linee strategiche dell'Agenzia.

La valutazione del raggiungimento degli obiettivi strategici, come risulta dal Sistema di Valutazione del Personale Dirigenziale, prevede due fasi, una intermedia e una finale, di cui l'O.I.V., però, non ha alcun riscontro. Contempla la definizione di almeno tre obiettivi strategici, con conseguente percentuale di raggiungimento degli stessi pari ad almeno il 70%. Una percentuale inferiore, anche su un solo obiettivo, non consente il riconoscimento del premio di produttività, una percentuale superiore determina l'attribuzione di un punteggio pari alla media del livello di raggiungimento degli obiettivi, compreso tra 70 e 100.

*La valutazione della qualità della prestazione individuale*, di competenza dell'Amministratore Unico, si basa su criteri di valutazione, cui viene assegnato un peso, per un totale di 100 e consiste nel riconoscimento di un ulteriore valore compreso tra 0 e 100, con un minimo attribuito pari a 70.

L'incidenza dei due "elementi", *valutazione per obiettivi* e *valutazione della qualità della prestazione individuale* è per il 50% riferito al primo elemento e per il restante 50% al secondo. La somma dei valori di entrambi gli "elementi" (*valutazione per obiettivi* e *valutazione della qualità della prestazione individuale*) corrisponderà ad un valore compreso tra 140 e 200. Con Deliberazione dell'Amministratore Unico n.238 del 22/06/2005, sono state approvate le fasce di punteggio e la relativa percentuale di attribuzione dell'indennità di risultato, che stabiliscono il 100% per un punteggio compreso tra 170 e 200 e la mancata erogazione in caso di punteggio compreso tra 0 e 149.

Si segnala una criticità legata al rapporto fascia di punteggio – percentuale di indennità da attribuire, in caso di punteggio compreso tra 0 e 149 che corrisponde alla mancata



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

erogazione dell'indennità, evidenziando una notevole sproporzione con le restanti fasce di punteggio, a cui sono attribuite percentuali di indennità, con gradualità crescente.

Il Sistema di Valutazione del personale dipendente, disciplinato dal Contratto Collettivo Decentrato del 2005, "Compensi diretti ad incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi", stabilisce che la valutazione è di competenza dei Dirigenti e avviene attraverso la compilazione di una scheda individuale, in cui sono rappresentati gli indicatori (Presenza Affidabilità operativa, Iniziativa/autonomia, Flessibilità), il Peso attribuito a ciascuno, il Livello di comportamento osservato e la Valutazione.

In caso di punteggio complessivo inferiore a 8/16, non si ha diritto ad alcuna premialità, in caso di punteggio complessivo pari a 16/16, è previsto il riconoscimento della premialità al massimo.

Anche la valutazione delle P.O.A.S. è di competenza dei Dirigenti e avviene attraverso la compilazione di una scheda individuale, articolata su tre ambiti valutativi. Tale valutazione è correlata agli "obiettivi assegnati", alla "capacità propositiva", alle "capacità di adattamento a nuove situazioni lavorative" e alla "capacità di comunicazione interna ed esterna" e, per ciascun ambito, viene attribuito un punteggio che, complessivamente, può raggiungere un massimo di 60 punti. Al di sotto di 30 punti non viene assegnata alcuna indennità, per un punteggio compreso tra 30 e 60, l'indennità di risultato, correlata all'indennità di posizione, è graduata in 16 fasce.

Il format della scheda utilizzata per la valutazione delle P.O.A.S., acquisito dal personale dell'Ente, non è stato rinvenuto in alcuna documentazione ufficiale consegnata all'O.I.V., ma è un modello utilizzato ininterrottamente dal 2005 e predisposto seguendo le linee guida contenute nel Contratto Collettivo Nazionale, secondo quanto dichiarato dal personale dell'Agenzia.

La verifica del raggiungimento degli obiettivi, da parte del personale dipendente e delle P.O.A.S. si evince esclusivamente nelle Relazioni conclusive dei Dirigenti. L'O.I.V. evidenzia 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 dell'Amministratore Unico (ora Commissario Straordinario), è ferma al 2013 e non è stata completata, in quanto si è in attesa di ricevere la conclusione del processo valutativo riferito all'annualità 2012, anno non di competenza dell'O.I.V. in carica. Per quanto riguarda il Personale Dipendente e le P.O.A.S., la validazione del processo valutativo, relativo all'anno 2014, sarà effettuata in seguito alla validazione della Relazione sulla Performance, che l'A.L.S.I.A. dovrà trasmettere all'O.I.V.

Per quanto riguarda il 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.

L'Organismo Indipendente di Valutazione ha attivato momenti di confronto con il personale dell'Agenzia al fine di illustrare le modalità di svolgimento di tali indagini. Inoltre, l'O.I.V. sovrintenderà, coordinerà e verificherà la corretta realizzazione delle indagini, con cadenza annuale e ne riferirà al Dipartimento della Funzione Pubblica come stabilito dall'art. 42, comma 1, lettera i) della Legge Regionale n. 4 del 27/01/2015.



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

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

Come riportato nel paragrafo A. - Performance Organizzativa, l'Ente non ha provveduto a redigere e ad approvare il Piano della Performance 2014-2016, bensì soltanto il Piano della Performance 2014 (come da Delibera Commissariale n. 144 del 30/06/2014).

All'interno di tale Piano, non si evince in modo chiaro il processo di attuazione del Ciclo della Performance che, come stabilito dall'art. 4 del D. Lgs. 150/2009, si articola nelle seguenti fasi:

- definizione e assegnazione degli obiettivi e risultati attesi,
- collegamento tra obiettivi e allocazione delle risorse,
- monitoraggio in corso d'esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi,
- misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale,
- utilizzo dei sistemi premianti e rendicontazione dei risultati.

Sullo stato di attuazione del ciclo della performance 2014, l'OIV rileva quanto segue:

- è stato approvato il Piano della Performance 2014 e l'Organismo ha proceduto all'Avvio del Ciclo della Performance,
- non sono stati effettuati monitoraggi intermedi nel corso del 2014.

In riferimento alla Struttura Tecnica Permanente a supporto dell'O.I.V., come previsto dalla normativa di riferimento, la medesima risulta inesistente.

Premesso che l'O.I.V. svolge la sua attività per la Giunta Regionale, il Consiglio Regionale, l'A.R.P.A.B., l'A.L.S.I.A., l'ATER Potenza e Matera, il Parco della Murgia Materana, il Parco Gallipoli Cognato e delle Dolomiti Lucane, l'A.P.T. Basilicata, l'A.R.D.S.U., l'Autorità di Bacino e la Società Energetica Lucana, la Struttura Tecnica Permanente dovrebbe essere unica, attestata presso la Giunta Regionale, con all'interno un referente per ogni Ente.

Allo stato attuale, la Struttura Tecnica Permanente risulta essere l'Ufficio Valutazione Merito e Semplificazione del Dipartimento "Presidenza della Giunta", come risulta dalla declaratoria dell'Ufficio (D.G.R. n. 694/2014) e le risorse assegnate, senza alcun atto formale, sono il Dirigente dell'Ufficio ed una unità dedicata al protocollo dell'O.I.V.

**D. Infrastruttura di supporto**

Come risulta dall'Allegato 1 alla Delibera Ci.VIT n. 23/2013 -sezione D (D.1 e D.5), 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.

**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, secondo quanto indicato nell'Allegato 1 alla Delibera Ci.VIT. 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" e per i dati riferiti a "Consulenti e collaboratori", "Bandi di concorso" e "Bandi di gara e contratti" è stata indicata anche la modalità "Consegna cartacea". La pubblicazione dei dati nella sezione





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

“Amministrazione Trasparente” è avvenuta con “Inserimento manuale” e “Accesso diretto o attraverso link alla/alle banca/banche dati di archivio” (quest’ultima modalità non è applicata a “Consulenti e collaboratori” 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 concorso” all’Ufficio del Lavoro, “Bandi di gara e contratti” all’A.N.AC., in modalità telematica. Per quanto riguarda la “Disponibilità del dato”, per le seguenti Tipologie di dati: “Articolazione degli Uffici, Responsabili Telefono e Posta Elettronica”, “Tipologia Procedimenti” e “Sovvenzioni, contributi, sussidi, vantaggi economici”, risultano le modalità “Archivio cartaceo” - “Pluralità di banche dati in capo alle singole strutture cui i dati si riferiscono” - “Banca dati unica centralizzata”. Per la tipologia di dati “Incarichi conferiti e autorizzati ai dipendenti” sono indicate le modalità “Archivio cartaceo” e “Pluralità di banche dati in capo alle singole strutture cui i dati si riferiscono”. Per le “Tipologie di dati” “Consulenti e collaboratori” e “Dirigenti”, risulta la modalità “Pluralità di banche dati in capo alle singole strutture cui i dati si riferiscono” e, infine, per le “Tipologie di dati” “Bandi di concorso” e “Bandi di gara e contratti”, risulta la modalità “Banca dati unica centralizzata”.

In riferimento al “Modello organizzativo di raccolta, pubblicazione e monitoraggio” dei dati, sezione E2 dell’Allegato 1 alla Delibera Ci.VIT. 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 Ci.VIT. 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 31/12/2014 ex Delibera A.N.AC. 148/2014, ma è stato indicato anche “Altro” riferendosi a diverse verifiche periodiche effettuate durante l’anno 2014. In particolare, si è proceduto al monitoraggio:

- riguardante la pubblicazione dei dati relativi agli Organi di indirizzo politico (art.14 D. Lgs.33/2013), seguendo la modalità on-line predisposta dall’A.N.AC. sul proprio sito;
- riferito alla comunicazione A.N.AC. in tema di obbligo di pubblicazione dei dati di cui all’art. 22 co.2 - D.Lgs. n.33/2013 relativi agli enti pubblici, agli enti di diritto privato in controllo pubblico e alle società partecipate dalle P.A..

Gli esiti dei vari monitoraggi sono stati comunicati all’A.N.AC. e al Responsabile della Trasparenza.

Le azioni correttive intraprese dall’OIV, 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 Ci.VIT. n. 23/2013, è stata indicata l’assenza di Sistemi per la rilevazione quantitativa e qualitativa degli accessi alla sezione “Amministrazione Trasparente”.

L’Ente, non disponendo dei suddetti sistemi, riferisce che non sono pervenute segnalazioni da parte dei cittadini per l’avvio di eventuali azioni correttive.

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

Nel Piano della Performance 2014, non si ha alcun riscontro degli *standard* di qualità che dovrebbero essere parte integrante del Piano, evidenziandone la coerenza con gli obiettivi, gli indicatori ed i *target*. Le Amministrazioni sono tenute ad adottare *standard* di



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

qualità per i servizi erogati, come previsto dal D. Lgs. N. 150/2009. La Delibera Ci.VIT n.6/2013 stabilisce, inoltre, che il rispetto dei valori programmati per gli standard di qualità dei servizi, oltre ad essere un impegno verso l'esterno, costituisce una responsabilità collegata alla valutazione della Performance organizzativa ed individuale.

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

L'OIV non disponendo dei dati relativi ai risultati conseguiti nell'anno 2013 (mancata redazione della Relazione della Performance 2013 per mancata predisposizione del Piano della Performance 2013-2015) non può riferire sull'utilizzo dei medesimi.

Tuttavia, sul sito dell'A.L.S.I.A., nella Sezione "Amministrazione Trasparente", sottosezione "Performance", "Dati relativi ai premi", è pubblicata una tabella contenente i dati del costo del personale comprensivo del salario accessorio anno 2013, non conforme a quanto stabilito dal D. Lgs. 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, nonché i 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 2014 sono state effettuate numerose verifiche periodiche, in particolare, come già indicato nel paragrafo E., si è proceduto al monitoraggio dei dati relativi agli Organi di

indirizzo politico (art. 14 D. Lgs.33/2013) e al monitoraggio dei dati relativi agli enti pubblici, agli enti di diritto privato in controllo pubblico e alle società partecipate dalle P.A. ex art. 22 c.2 del D. Lgs. 33/2013.

L'O.I.V. ha provveduto ad attestare al 31.12.2014 l'assolvimento di specifici obblighi di pubblicazione, come richiesto dalla Delibera A.N.AC. n. 148/2014, 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 1 della Delibera A.N.AC n. 148/2014;
- Verifica finale sul sito istituzionale, al fine di procedere alla compilazione della Griglia di rilevazione definitiva, del Documento di attestazione e della Scheda di sintesi.

In sede di verifica sono state rilevate le seguenti criticità:

- Non è pubblicato lo stato di attuazione del Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità;
- Pubblicazione di alcuni documenti in formato non aperto, in difformità alle indicazioni della normativa sulla Trasparenza;
- Il Curriculum Vitae del Commissario Straordinario è pubblicato solo nella sottosezione "Organi di indirizzo politico", e non nella sottosezione "Incarichi Amministrativi di Vertice";
- Non è pubblicato l'atto di conferimento d'incarico di un Dirigente;
- Il file contenente i "dati relativi allo svolgimento di incarichi o alla titolarità di cariche in enti di diritto privato regolati o finanziati dalla pubblica amministrazione o allo



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

svolgimento di attività professionali”, nonché il file contenente le dichiarazioni sulla “insussistenza di una delle cause di inconfiribilità dell’incarico o delle cause di incompatibilità al conferimento dell’incarico”, riferiti a un Dirigente, non sono accessibili;

- Per tutti gli altri dirigenti, il file contenente le dichiarazioni sulla “insussistenza di una delle cause di inconfiribilità dell’incarico o delle cause di incompatibilità al conferimento dell’incarico”, riporta la dichiarazione sull’accertamento Precedenti Penali.

**I. Proposte di miglioramento**

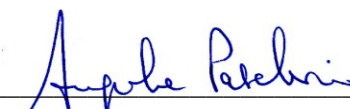
- Predisporre il Piano della Performance con valenza triennale, in osservanza del D.Lgs. 150/2009, art.10, lettera a) delle Delibere Ci.VIT., nel rispetto dei tempi di adozione, indicando target e pesi attribuiti agli obiettivi strategici ed operativi.
- Prevedere l’integrazione del ciclo della performance 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.
- Stabilire indicatori di outcome che contribuiscano ad individuare l’efficienza nell’erogazione dei servizi.
- Definire 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).
- Potenziare la Struttura Tecnica Permanente a supporto dell’ O.I.V., al fine di garantire interazione fra le diverse unità operative.

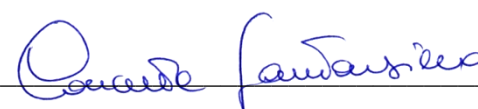
**J. Allegati**

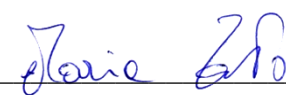
Allegato 1 – Monitoraggio sul funzionamento complessivo del Sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni relativo al ciclo della performance precedente.

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

**Organismo Indipendente di Valutazione della Regione Basilicata**

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

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

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