



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

**RELAZIONE ANNUALE DELL'O.I.V. SUL FUNZIONAMENTO  
COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE, TRASPARENZA E  
INTEGRITÀ DEI CONTROLLI INTERNI  
Agenzia Regionale per la Protezione dell'Ambiente di Basilicata  
(A.R.P.A.B.)**

**(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 .....	6
C. Processo di attuazione del ciclo della performance .....	8
D. Infrastruttura di supporto .....	9
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 .....	9
F. Definizione e gestione degli standard di qualità .....	10
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 .....	12



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

**Premessa**

La presente Relazione, elaborata in attuazione dell'art. 14, comma 4, lettera a) del D.Lgs. 150/2009 e dell'art. 42, comma 1, lettera b) Legge Regionale n.4 del 27/01/2015, pubblicata sul BURB n.3 del 31/01/2015, che modifica l'art. 3 della Legge Regionale n.31 del 25/10/2010, secondo le linee guida approvate dalla CiVIT con la Delibera n.4/2012 e la successiva Delibera n.23/2013, riferisce sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni dell'Agenzia Regionale per la Protezione dell'Ambiente di Basilicata (A.R.P.A.B.) per l'anno 2015.

Il documento, nell'ottica di contribuire al processo di miglioramento dell'Agenzia, in termini di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni, evidenzia le eventuali criticità e suggerisce l'adozione di metodologie in grado di garantire il carattere di efficienza e di economicità nell'erogazione di risorse pubbliche.

Inoltre, si intende sottolineare che, il ruolo dell'OIV è quello di garantire la correttezza dei processi di misurazione e valutazione, oltre che l'applicazione delle linee guida, delle metodologie e degli strumenti predisposti dalla CiVIT/A.N.AC./Dipartimento Funzione Pubblica, ispirandosi a principi di indipendenza ed imparzialità.

L'Organismo Indipendente di Valutazione, per l'annualità 2015 ed in riferimento agli strumenti di programmazione, 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, unitamente alla mancata adozione del nuovo Sistema di Valutazione, in conformità con quanto stabilito dalla 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*" o, in alternativa, alla proroga di quello vigente al 2014.



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

**A. PERFORMANCE ORGANIZZATIVA**

L'Agenzia Regionale per la Protezione dell'Ambiente della Basilicata (A.R.P.A.B.) non ha provveduto ad adottare il Piano della Performance 2015-2017, in violazione a quanto stabilito dalla normativa di riferimento che impone alle amministrazioni pubbliche di redigere annualmente, entro il 31 gennaio, il *Piano della Performance da adottare in coerenza con il ciclo della programmazione finanziaria e di bilancio, al fine di individuare gli obiettivi strategici ed operativi, definire gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance dell'amministrazione.*

Si segnala che l'Agenzia, essendo stata inadempiente per l'annualità 2014 per aver approvato in notevole ritardo il Piano della Performance, oltre che per la mancata coerenza tra il medesimo e gli strumenti di programmazione economico-finanziaria, quali il Bilancio di Previsione 2014 e quello Pluriennale 2014-2016, di fatto approvati in un periodo successivo (marzo 2015) all'approvazione ed adozione del Piano della Performance 2014-2016 (31.12.2014), come ampiamente descritto nella Relazione annuale dell'OIV sul funzionamento complessivo del Sistema di valutazione, trasparenza ed integrità dei controlli interni per l'annualità 2014.

Si precisa che, a fine 2014, nonostante la mancata approvazione della Proposta di Bilancio da parte della Giunta Regionale, fu approvato, con Delibera del Direttore n. 294 del 10.12.2014, successivamente annullata, con D.G.R. n.218 del 3.3.2015, l'Assestamento di Bilancio di Previsione 2014-2016, in quanto il medesimo risultava approvato prima del Bilancio di Previsione 2014-2016. Pertanto, solo con L.R. n.38 del 16.09.2015 è stato approvato il *Bilancio di Previsione per l'esercizio 2014 e Pluriennale 2014-16 dell'ARPAB* e, nella stessa data, con L.R. n.39 è stato approvato il *Bilancio di Previsione per l'esercizio 2015 e Pluriennale 2015-17 dell'Agenzia*. Il Rendiconto Generale 2015 è stato approvato con Deliberazione del Direttore n.295 del 30.06.2016 e trasmesso alla Regione per il controllo di legge.

Il mancato rispetto dei tempi di approvazione degli strumenti di programmazione, fattore di forte criticità per l'annualità 2014, avrebbe potuto rappresentare, per il 2015, un elemento di impulso per il miglioramento del processo di gestione della performance dell'Ente, da sviluppare in coerenza con il ciclo della programmazione finanziaria e di bilancio.

Per ovviare alla mancata adozione del Piano della Performance 2015-2017, la Direzione dell'Ente, a giugno 2015, ha trasmesso una Nota ai Dirigenti dei singoli uffici e, per conoscenza all'Organismo Indipendente di Valutazione, avente ad oggetto "*Piano delle Performance - Assegnazione obiettivi strategici ed operativi - Anno 2015*" in cui si afferma che, al fine di <<avviare correttamente l'iter di valutazione della performance individuale per l'annualità 2015, correlato al sistema premiante del personale dirigente e del personale del comparto detentore di posizione organizzativa, si elencano ed assegnano gli obiettivi strategici ed operativi, estratti dal Piano della Performance, al cap. 5 "*Obiettivi strategici per il triennio 2014/2015*", come specificati nelle tabelle>>. A tal proposito, l'O.I.V. segnala non solo la singolare modalità di assegnazione degli obiettivi, ma anche il rinvio ad un Piano della Performance, di cui non viene indicato il periodo di riferimento e ad obiettivi strategici, validi per il "2014/2015" (che non risulta essere un triennio) e che, indubbiamente, non possono essere assimilati ad un documento unitario di programmazione, in cui vengono individuati gli obiettivi strategici coerentemente con i programmi finanziari e di bilancio. Nelle tabelle, inoltre, sono riportate le singole Aree strategiche, le Attività, gli Obiettivi strategici ed operativi, definiti



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

gli Indicatori ed i Target, riferiti alla sola annualità 2015, che sono riconducibili a quelli individuati nel Piano della Performance 2014-2016. Manca qualsiasi riferimento ai Pesi, sia attribuiti agli obiettivi strategici che a quelli operativi, con conseguente difficoltà a comprenderne il raggiungimento, unitamente alla mancata indicazione dei risultati attesi e degli outcome. Pertanto, il processo risulta poco lineare e comprensibile, appare frammentario e non organico e, alcuni degli obiettivi, non risultano particolarmente "sfidanti", ma riconducibili alle attività ordinarie dell'Agenzia.

In risposta alla Nota del Direttore, solo alcuni Dirigenti hanno inoltrato una nota di accettazione degli obiettivi, evidenziando delle criticità legate alla mancata definizione di attività determinanti per l'Ente, oltre che alla carenza di personale per lo svolgimento delle medesime.

Sempre nell'ottica di rimediare alla mancata redazione del Piano della Performance, è stata trasmessa all'O.I.V. una *Relazione Programmatica - Anno 2015 e triennio 2015-2017*, elaborata dal Direttore dell'Agenzia, in cui, nella nota introduttiva al documento, si rimanda alla <<*rimodulazione organizzativa, funzionale e gestionale*>> dell'Ente, si riscontra una descrizione del contesto e della mission, ma non si registra la presenza di obiettivi strategici per il triennio e, nelle conclusioni, si fa esplicito riferimento al <<*momento di rilancio*>> dell'Agenzia.

L'Organismo scrivente, nel rilevare la natura autoreferenziale della Relazione, per l'assenza di un carattere programmatico e strategico, sottolinea che si sarebbe dovuto garantire il rispetto della normativa in tema di misurazione e valutazione della performance, dimostrando una discontinuità con le criticità che avevano caratterizzato la gestione dell'Agenzia nell'annualità 2014.

Inoltre, a dicembre 2015, è stata trasmessa all'Organismo Indipendente di Valutazione la relazione del Direttore sulle attività svolte nel periodo luglio - dicembre 2014 e nell'annualità 2015, da cui non emerge, nella parte relativa al "*Rendiconto delle attività. Annualità 2015. Governance amministrativa*", alcun riferimento alla definizione del Piano della Performance 2015-2017, di competenza del Direttore dell'Agenzia, ma solo all'<<*assegnazione degli obiettivi di performance individuale per l'annualità 2015, correlato al sistema premiante del personale dirigente e del personale del comparto detentore di posizione organizzativa*>>, di cui si è riferito in precedenza.

Solo nei primi mesi del 2016, sono state trasmesse all'O.I.V. le relazioni dei Dirigenti sulle attività svolte nell'anno 2015, da cui non è possibile verificare il grado di raggiungimento degli obiettivi, in quanto non è presente alcun riferimento a target indicati nelle tabelle di assegnazione degli obiettivi per il 2015, ma sono descritte unicamente le attività svolte.

In aggiunta a quanto evidenziato, si sottolinea, come già ribadito nella Relazione dell'OIV annualità 2014, la poca coerenza nel percorso di definizione degli obiettivi che secondo l'art. 7 della L.R. n. 27/1997 e s.m.i. (Legge istitutiva dell'Agenzia) spettano alla Giunta Regionale (*obiettivi fissati dalla Giunta*), mentre secondo l'art. 9 spettano al Comitato Regionale di Indirizzo (*definire gli obiettivi istituzionali*). Ed ancora, al successivo art. 17 della suindicata legge, si rileva che <<*entro il 30 settembre di ciascun anno, l'Agenzia predispone e trasmette alla Regione, congiuntamente al bilancio di previsione, il programma di attività relativo all'anno successivo con specificazione degli obiettivi da conseguire e delle risorse occorrenti*>>. L'art. 4 del *Regolamento di funzionamento e organizzazione dell'ARPAB* affida al Direttore la programmazione strategica e la definizione degli obiettivi, dei piani e dei programmi.



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

L'O.I.V. sottolinea che quanto descritto in precedenza in relazione al processo di definizione degli obiettivi ha riguardato anche parte del 2015, fino all'entrata in vigore della L.R. n.37 del 14.09.2015, avente ad oggetto "*Riforma Agenzia Regionale per l'Ambiente di Basilicata (ARPAB)*".

La Legge Regionale ha definito e disciplinato diversi aspetti ed, in particolare, l'art. 12 - **Competenze regionali**, stabilisce che la Giunta Regionale della Basilicata, entro il 30 ottobre di ciascun anno, approva gli indirizzi e gli obiettivi prioritari, verificandone semestralmente il raggiungimento; l'art. 13 - **Programmazione annuale e triennale** sancisce che la programmazione delle attività si articola in un piano triennale e un piano annuale, il primo predisposto dal Direttore Generale e approvato, su proposta della Giunta, dal Consiglio Regionale, il secondo, elaborato dal Direttore Generale e trasmesso, entro il 30 novembre di ciascun anno, alla Giunta per la definitiva approvazione. Il ruolo e le competenze del Direttore Generale sono definite all'art. 21 - **Direttore Generale. Conferimento incarico**, in cui si stabilisce che il medesimo è responsabile dell'attuazione delle attività previste nei piani, annuale e triennale, del raggiungimento degli obiettivi, fissati dalla Giunta e dalla corretta gestione delle risorse umane, finanziarie e strumentali. Inoltre, il Direttore redige una relazione annuale da trasmettere alla Giunta sui risultati raggiunti, redige il programma delle attività, predispone una relazione semestrale sullo stato di attuazione del programma annuale ed elabora la carta dei servizi.

Per la programmazione e la verifica delle attività è istituita una **Conferenza permanente**, disciplinata dall'art. 25 della Legge Regionale.

Secondo quanto stabilito dalla L.R. n. 37/2015, con D.G.R. n. 1552 del 30.11.2015 è stato nominato il nuovo Direttore Generale dell'Agenzia, con i compiti stabiliti all'art. 21 della medesima.

Come risulta dalle informazioni acquisite direttamente dal personale, l'Agenzia non prevede monitoraggi intermedi per misurare lo stato di avanzamento degli obiettivi, come indicato nell'Allegato 1 alla Delibera CiVIT n. 23/2013 - Sezione A.

## **B. PERFORMANCE INDIVIDUALE**

Come descritto nella sezione A - Performance organizzativa, con L.R. n. 37/2015, avente ad oggetto "*Riforma Agenzia Regionale per l'Ambiente di Basilicata (ARPAB)*", sono stati modificati alcuni aspetti riguardanti la definizione e l'assegnazione degli obiettivi, rispetto a quanto disciplinato dalla L.R. n.27 del 19 maggio 1997 di istituzione dell'Agenzia. Infatti, all' art. 12 si stabilisce che La Giunta regionale, entro il 30 ottobre di ogni anno, approva gli indirizzi e gli obiettivi prioritari, verificandone semestralmente il raggiungimento, ai quali le attività dell'A.R.P.A.B., indicate nel Piano annuale, devono uniformarsi. Il Direttore Generale dell'Agenzia elabora la proposta di Piano annuale e la trasmette, unitamente al parere favorevole della "Conferenza permanente", entro il 30 novembre di ogni anno, alla Giunta Regionale per l'approvazione.

Il Piano annuale delle attività definisce le attività che l'Ente deve svolgere, nell'anno di riferimento, sulla base della programmazione triennale, definita dal Direttore Generale ed approvata, su proposta della Giunta Regionale, dal Consiglio Regionale, previo parere della Conferenza permanente, come indicato all'Art. 13 della L.R. n.37/2015. L'art. 25 rimanda, per la programmazione e la verifica delle attività dell'A.R.P.A.B., all'istituzione di un'apposita Conferenza permanente, supportata tecnicamente dal "Comitato tecnico" nella definizione degli



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

indirizzi operativi per l'articolazione e l'attivazione dei programmi di attività dell'Agenzia, nonché per l'individuazione dei criteri per la valutazione degli stessi (art. 26).

Come disciplinato all'art. 21 della L. R. n. 37/2015, il Direttore Generale è responsabile dell'attuazione delle attività previste nei Piani, annuale e pluriennale, del raggiungimento degli obiettivi fissati dalla Giunta regionale.

Nel *Regolamento di organizzazione e funzionamento dell'A.R.P.A.B.*, risalente al 2009 ed ancora in vigore, all'art. 3 è stabilito che il <<Direttore rappresenta l'unità di vertice della struttura organizzativa, cui fa capo la responsabilità complessiva di attuazione degli indirizzi e degli obiettivi stabiliti dai competenti organi regionali>>, all'art. 4 che il Direttore <<effettua la pianificazione strategica dell'Agenzia, definendo obiettivi, piani e programmi>>.

Il processo di assegnazione degli obiettivi per il personale dell'Agenzia, come riportato nella sezione A – Performance organizzativa, è riconducibile alla Nota avente ad oggetto “Piano delle Performance – Assegnazione obiettivi strategici ed operativi – Anno 2015” che rappresenta un **tentativo, non riuscito**, per rimediare alla mancata predisposizione del Piano della Performance 2015-2017 e, di conseguenza, al mancato riscontro del Sistema di Misurazione e Valutazione dell'Ente, come risulta dalla Sezione Amministrazione Trasparente - Sottosezione Performance, in cui non è presente alcun link che rimanda al Sistema di misurazione e valutazione.

Non si ha riscontro, per l'annualità 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”.

Dalle informazioni acquisite direttamente dal personale dell'Agenzia, 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, in vigore al 2014, non si ha riscontro di tale processo di assegnazione, come riportato nell'Allegato 1 alla Delibera CIVIT n.23/2013 - sezione B - Performance Individuale.

Del **Sistema di Valutazione dei dipendenti del Comparto e delle Posizioni Organizzative**, adottato con D.D.G. n.292 del 2001, in cui è stato approvato il Contratto Integrativo Aziendale del 16.07.2001, del **Sistema di Valutazione dei Dirigenti** contenuto nell'Accordo Stralcio, relativo al Contratto Collettivo Nazionale della Sanità, recepito dalla D.D.G. n.293 del 24.07.2001 e del **Sistema di Valutazione del Direttore**, previsto nella D.G.R. n.431/2005 contenente la “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 si è fornito ampio e puntuale riscontro nella Relazione annuale sul funzionamento complessivo del Sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni dell'A.R.P.A.B., elaborata dall'O.I.V., per l'annualità 2014.

Si rileva che, in riferimento al processo di valutazione del personale non dirigente, il format utilizzato per la valutazione individuale è volto, prevalentemente, ad indagare le competenze ed i comportamenti senza alcun legame con gli obiettivi, gli indicatori, i target ed i pesi. La verifica del raggiungimento degli obiettivi, da parte del personale non dirigente, si evince esclusivamente dalle Relazioni conclusive dei Dirigenti.



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

L'O.I.V., come già evidenziato nella Relazione annuale relativa al 2014, rileva 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.

In riferimento al processo valutativo del personale non dirigente dell'A.R.P.A.B., l'O.I.V. ha proceduto alla validazione per l'anno 2013, mentre per il 2014 non si è proceduto alla Validazione del processo valutativo, come risulta dal Verbale n. 26 – Organismo Indipendente di Valutazione del 04.05.2016. Nel medesimo Verbale, sono state evidenziate le seguenti criticità:

- Tardiva approvazione del Bilancio di Previsione dell'Ente, approvato solo in data 16.09.2015 con L.R. n. 38;
- Mancata elaborazione della Relazione della Performance 2014, documento di valutazione e rendicontazione della performance conseguita;
- Mancata Validazione dell'O.I.V., condizione inderogabile per l'accesso agli strumenti per premiare il merito, di cui al Titolo III del D.lgs. n. 150/2009.

In riferimento alla Validazione del processo valutativo dei Dirigenti e alla Proposta di valutazione del Direttore, si segnala che il processo valutativo è fermo al 2012.

Per l'annualità 2014, l'Ente ha provveduto a condurre le indagini sul personale dipendente, volte a rilevare il livello di Benessere Organizzativo, il grado di condivisione del Sistema di Valutazione e la valutazione del proprio superiore gerarchico (art.14, comma 5 del D.Lgs.n.150/2009), i cui risultati sono pubblicati nella Sezione Performance - Sottosezione Benessere Organizzativo, come richiesto dalla normativa di riferimento.

Per l'annualità 2015, l'O.I.V., non avendo riscontro dello svolgimento delle suddette indagini, ha inoltrato una Nota (Prot. n. 131/OIV del 12/07/2016), avente ad oggetto "*Indagine Benessere Organizzativo annualità 2015*", con la quale si richiede di fornire un riscontro sullo svolgimento delle suddette indagini e di cui si è in attesa di risposta da parte dell'Ente.

### **C. PROCESSO DI ATTUAZIONE DEL CICLO DELLA PERFORMANCE**

Il ciclo di gestione della performance, essendo un processo da sviluppare coerentemente con il ciclo della programmazione finanziaria e di bilancio, deve seguire le seguenti fasi operative: Pianificazione, Monitoraggio, Misurazione e Valutazione della performance, Rendicontazione (attraverso la redazione della Relazione sulla Performance).

L'A.R.P.A.B., 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 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



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

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**

L'A.R.P.A.B. non è dotata di alcun Sistema di Controllo di Gestione, come riportato alla sezione D - Allegato 1 alla Delibera CiVIT n.23/2013.

**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 per la trasparenza, come contenuto nell'Allegato 1 alla Delibera CiVIT n. 23/2013, sezione E.

Nel questionario allegato, è stata fatta una ricognizione dei sistemi informativi e informatici. Con particolare riferimento al quesito E.1.a. dell'Allegato 1 "**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 "Disponibilità del dato" la modalità "Archivio cartaceo" e "Pluralità di banche dati", per la "Trasmissione dei dati al soggetto responsabile della pubblicazione", è stata indicata la modalità "Trasmissione telematica" per tutte le "Tipologie di dati", mentre per "Consulenti e collaboratori", "Dirigenti", "Incarichi conferiti e autorizzati ai dipendenti", "Tipologia procedimenti, bandi di gara e contratti", "Sovvenzione, contributi, sussidi, vantaggi economici" è indicata anche "Consegna cartacea". L' "Inserimento manuale" è individuato come modalità per la "Pubblicazione nella sezione Amministrazione Trasparente".

In riferimento al "**Modello organizzativo di raccolta, pubblicazione e monitoraggio**" dei dati, sezione E.2. dell'Allegato 1, si rinvia a quanto indicato nel questionario. Per quanto riguarda il "**Monitoraggio sulla pubblicazione dei dati svolto dall'O.I.V.**", sezione E.3. dell'Allegato 1, è stato indicato che l'oggetto del monitoraggio ha riguardato sia "Avvenuta pubblicazione dei dati" che "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 di tali monitoraggi, sono state frequenti e numerose le interlocuzioni con il Responsabile per la trasparenza o suo referente. Nella sezione E.4. dell'Allegato 1, è stata indicata la presenza di Sistemi per la rilevazione quantitativa e qualitativa degli accessi alla sezione "Amministrazione Trasparente", ad eccezione dei "Sistemi per contare gli accessi ai singoli link nell'ambito della sezione", "Sistemi



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

*per verificare se l'utente sta accedendo per la prima alla sezione o se la ha già consultata in precedenza", "Sistemi per misurare il livello di interesse dei cittadini sulla qualità delle informazioni pubblicate e per raccoglierne i giudizi".*

#### **F. DEFINIZIONE E GESTIONE DEGLI STANDARD DI QUALITÀ**

L'O.I.V. non trova riscontro degli *standard* di qualità, come risulta anche dai dati relativi alla sezione F dell'Allegato 1, che dovrebbero essere parte integrante del Piano della Performance, evidenziandone la coerenza con gli obiettivi, gli indicatori ed i target, e che di fatto non risultano definiti.

Il rispetto dei valori programmati per gli *standard* di qualità dei servizi, come previsto nella Delibera CiVIT n.6/2013, oltre ad essere un impegno verso l'esterno, costituisce una responsabilità che è collegata alla valutazione della Performance organizzativa e individuale.

Le Amministrazioni sono tenute ad adottare *standard* di qualità per i servizi erogati, coerentemente con quanto previsto dal D.Lgs. n.150/2009, di cui l'Ente non ha tenuto conto, come già evidenziato nella Relazione annuale dell'O.I.V. per il 2014. Nella sezione Amministrazione Trasparente non risulta pubblicata la Carta dei Servizi, cui è dedicato l'art.11 della L.R. n. 37/2015 ed il cui compito di redazione è affidato al Direttore Generale.

#### **G. UTILIZZO DEI RISULTATI DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE**

L'Organismo Indipendente di Valutazione, a fronte delle criticità riscontrate e puntualmente riportate nella Relazione annuale dell'O.I.V. sul funzionamento complessivo del Sistema di Valutazione, Trasparenza e Integrità dei Controlli Interni per l'annualità 2014, ha ritenuto insussistenti le condizioni per l'erogazione del premio di risultato per il 2014, come risulta dal Verbale n.26 - Organismo Indipendente di Valutazione del 04.05.2016. Nel medesimo sono state rilevate le criticità riconducibili al ritardo nell'adozione del Piano della Performance 2014-2016, all'approvazione preventiva dell'Assestamento di Bilancio di Previsione 2014-2016, in assenza dell'approvazione della proposta di bilancio da parte della Giunta Regionale e, di conseguenza, alla mancata coerenza tra il Piano della Performance e gli strumenti di programmazione economico-finanziaria.

Inoltre, si è riscontrata la mancata elaborazione della Relazione della Performance 2014, documento di valutazione e rendicontazione della performance conseguita, attraverso la quale si accerta la rispondenza dei risultati dell'attività amministrativa agli obiettivi predeterminati con il Piano della Performance e, di conseguenza, la mancata validazione della medesima da parte dell'O.I.V., condizione inderogabile per l'accesso agli strumenti per premiare il merito, di cui al Titolo III del D.lgs. n. 150/2009. Le predette criticità non hanno consentito, per l'annualità 2014, la validazione del processo valutativo del personale non dirigente dell'Ente.

#### **H. DESCRIZIONE DELLE MODALITÀ DEL MONITORAGGIO DELL'O.I.V.**

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



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

Trasparente sottosezione Disposizioni generali – Attestazioni OIV o struttura analoga. La rilevazione è stata svolta con le seguenti modalità:

- Accesso al Sito Istituzionale dell’Agenzia - Sezione Amministrazione Trasparente 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:

- Impostazione della struttura “Amministrazione trasparente” non conforme a quanto previsto dalla normativa di riferimento;
- 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”, vengono riportate informazioni non attinenti alla medesima, e per la maggior parte dei consulenti e collaboratori, non sono presenti i curriculum;
- La sotto-sezione “Bandi di gara e contratti” non è conforme alla struttura stabilita nella Griglia di rilevazione. E’ presente un link che riporta ad una sezione diversa da quella denominata “Amministrazione trasparente” che permette di effettuare la ricerca solo immettendo la scadenza del Bando (non conosciuta dagli utenti esterni). La medesima sotto-sezione risulta, invece, completa in relazione al contenuto dell’obbligo “Informazioni sulle singole procedure” come previsto dall’art.1, comma 32, Legge 190/2012.

## **I. PROPOSTE DI MIGLIORAMENTO**

- Predisporre il Piano della Performance 2016-2018, in osservanza della normativa di riferimento e nel rispetto dei tempi di adozione.
- Garantire l’integrazione tra il Piano della Performance triennale, il Programma Triennale per la Trasparenza e l’Integrità ed il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione
- Prevedere l’integrazione del ciclo della performance con la programmazione economico-finanziaria dell’Agenzia.
- Prevedere un processo di monitoraggio intermedio e finale, in grado di fornire risultati sul conseguimento degli obiettivi e consentirne eventuali rimodulazioni.
- Dotarsi di un Sistema di Controllo di Gestione.
- Elaborare un Sistema di Valutazione in cui siano definiti in modo chiaro i criteri e le modalità di valutazione.
- Garantire la tracciabilità del grado di differenziazione nell’utilizzo della premialità per tutto il personale dell’Agenzia, attraverso la pubblicazione di dati che riguardino l’ammontare complessivo dei premi stanziati e l’ammontare dei premi effettivamente distribuiti, l’entità del premio mediamente conseguibile dal personale dirigenziale e non dirigenziale (art. 20 D.Lgs. n.33/2013), come già evidenziato nella Relazione annuale dell’O.I.V. relativa al 2014.



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

**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)