



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

**RELAZIONE ANNUALE DELL'OIV 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 2014



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

**Sommario**

Premessa .....	3
A. Performance organizzativa .....	4
A.1 Definizione degli obiettivi.....	4
A.2 Misurazione in corso d'anno .....	7
A.3 Valutazione finale dei risultati .....	7
B. Performance individuale .....	8
B.1 Assegnazione degli obiettivi .....	8
B.2 Valutazione .....	9
B.3 Grado di condivisione del Sistema di misurazione e valutazione della performance individuale.....	13
C. Processo di attuazione del ciclo della performance .....	13
D. Infrastruttura di supporto .....	14
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.....	14
F. Definizione e gestione degli standard di qualità .....	15
G. Utilizzo dei risultati del Sistema di misurazione e valutazione .....	15
H. Descrizione delle modalità del monitoraggio dell'OIV .....	16
I. Proposte di miglioramento .....	17
J. Allegati.....	18



**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 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.

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., ispirandosi a principi di indipendenza ed imparzialità.

L'acquisizione del questionario contenente le informazioni per la compilazione dell'Allegato 1, trasmesso all'OIV in data 05.06.2015 dall'Agenzia, oltre che la particolare situazione legata alla mancata approvazione del Bilancio di previsione per l'esercizio 2014 e di quello pluriennale 2014-2016 da parte del Consiglio Regionale, hanno richiesto puntuali approfondimenti, con conseguente ritardo nella pubblicazione della presente Relazione.



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

**A. PERFORMANCE ORGANIZZATIVA**

**A.1 Definizione degli Obiettivi**

L'Agenzia Regionale per la Protezione dell'Ambiente della Basilicata (A.R.P.A.B.), con Delibera del Direttore n. 335 del 31 dicembre 2014 ha provveduto ad adottare il Piano della Performance 2014-2016, con notevole ritardo rispetto a 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>>*.

Nella Delibera si fa riferimento alla *presa d'atto*, da parte del Direttore dell'Agenzia, della mancata adozione del Piano della Performance 2014-2016, al 16.07.2014, data di assunzione dell'incarico di Direttore e Legale Rappresentante. Nel testo si precisa, inoltre, che *<<gli obiettivi indicati nel Piano della Performance confluiscono nel Bilancio di Previsione 2014-2016 e nel Piano Triennale delle attività 2014-2016>>*, adottati con Delibera del Direttore n. 25 del 4.02.2014, avente ad oggetto *"Approvazione Bilancio di Previsione 2014-2016"*.

A tal proposito si rileva che la suddetta Delibera, come indicato nella D.G.R. n. 404 del 31.03.2015 avente ad oggetto *"Approvazione del Disegno di legge concernente l'approvazione del Bilancio di Previsione per l'esercizio 2014 e del Bilancio Pluriennale relativo al triennio 2014-2016 dell'A.R.P.A.B."*, non è stata mai assentita dalla Giunta Regionale in quanto non risultavano ancora adottati né la Legge Regionale di Bilancio di Previsione Pluriennale 2014-2016 della Regione Basilicata né il Disegno di Legge della Giunta Regionale, che costituiscono il presupposto per l'approvazione del Bilancio di Previsione da parte degli enti strumentali della Regione, con la conseguente attribuzione degli stanziamenti a favore degli stessi. Inoltre, la Delibera presentava delle *irregolarità in quanto non corredata dal parere dei revisori dei conti regolarmente espresso e non conteneva gli allegati prescritti dal D. Lgs. 118/201*, come riportato nella stessa D.G.R..

Nonostante la mancata approvazione della proposta di bilancio da parte della Giunta Regionale, il Direttore dell'ARPAB ha approvato (Delibera n. 294 del 10.12.2014) l'Assestamento di Bilancio di Previsione 2014-2016. In seguito alla richiesta di chiarimenti da parte della Giunta (D.G.R. n. 30 dell'8.01.2015), sono state addotte le motivazioni che, però, non hanno consentito di superare le criticità ed hanno portato all'annullamento della Delibera dell'A.R.P.A.B. di Approvazione dell'Assestamento di Bilancio, che non poteva essere approvato prima dell'approvazione del Bilancio di Previsione 2014-2016 (D.G.R. n. 218 del 3.3.2015).



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

Pertanto, il Bilancio di Previsione dell'Agenda viene approvato con Delibera del Direttore n.63 dell'11.03.2015, a seguito dell'approvazione della L.R. n.26 del 18.08.2014, avente ad oggetto "*Assestamento del Bilancio di Previsione per l'esercizio finanziario 2014 e Bilancio Pluriennale 2014-2016*" ed in seguito all'approvazione della ripartizione finanziaria in capitoli (D.G.R. n. 510 del 06.05.2014), che rappresentano le condizioni necessarie per l'approvazione del Bilancio di Previsione 2014 e Pluriennale 2014-2016. Con D.G.R. n. 404/2015 viene approvato il Disegno di Legge avente ad oggetto "*Approvazione Bilancio di Previsione per esercizio 2014 e Pluriennale 2014-16 dell'ARPAB*" che risulta approvato in data 18.06.2015 anche in II Commissione Consiliare e rinviato al Consiglio Regionale per la discussione e la conseguente approvazione.

Essendo gli obiettivi individuati nel Piano della Performance collegati al Bilancio di Previsione 2014 e, per le particolari condizioni indicate in precedenza, si riscontra una mancata coerenza tra il Piano della Performance, la definizione degli obiettivi ed i contenuti dei programmi finanziari ed economici, quali il Bilancio di Previsione 2014 e quello Pluriennale 2014-2016 che di fatto risultano approvati a marzo 2015, mentre il Piano della Performance 2014-2016 viene approvato ed adottato il 31.12.2014.

Oltre al mancato collegamento con il ciclo di programmazione finanziaria e di bilancio, manca una correlazione tra gli obiettivi e le risorse disponibili (art. 5 comma 2 lett.g del D.Lgs 150/2009). Si segnala, inoltre, che nel processo di programmazione e di definizione degli obiettivi strategici è mancato il coinvolgimento dell'OIV, che avrebbe potuto garantire almeno maggiore accuratezza metodologica di tale processo, come raccomandato dalla Delibera CiVIT n.112/2010.

La definizione degli obiettivi non risulta pienamente determinata dai bisogni della collettività, né dall'analisi del contesto esterno, che risulta poco dettagliata, poco rispondente alle finalità individuate nel D.Lgs 150/2009 e nella Delibera CiVIT n. 112/2010, poco rilevante ai fini delle aspettative degli stakeholder, della definizione precisa del ruolo rispetto all'organizzazione, delle loro diverse caratteristiche, delle modalità di coinvolgimento, secondo quanto contenuto nella Delibera CiVIT n. 1/2012 avente ad oggetto *Linee guida relative al miglioramento dei Sistemi di misurazione e valutazione della performance e dei Piani della performance*.

Nell'Albero della performance vengono indicate le 7 Aree Strategiche individuate, ma ad esse non risultano associati gli obiettivi strategici ed operativi che, invece, sono indicati nelle tabelle successive il cui format prevede l'indicazione dell'area strategica, le attività correlate, gli obiettivi strategici ed operativi associati. Nelle tabelle, si rileva il mancato riferimento ai pesi, ai target, agli indicatori. Nel paragrafo 5 "*Obiettivi strategici per il triennio 2014-2016*", si ritrovano ulteriori schede in cui sono indicate nuovamente le singole aree strategiche, le attività, gli obiettivi strategici ed operativi, come nella tabella precedente, ma in aggiunta vengono definiti gli indicatori ed i target, che però sono riferiti



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

al solo periodo 2014-2015. Manca qualsiasi riferimento ai pesi, sia attribuiti agli obiettivi strategici che a quelli operativi, per i quali risulta difficile comprenderne il raggiungimento, oltre che la mancata indicazione dei risultati attesi e degli outcome. Pertanto, risulta poco lineare e comprensibile il processo che appare frammentario e non organico. Alcuni degli obiettivi, a giudizio dell'OIV, non risultano particolarmente "sfidanti" ma rappresentano l'attività ordinaria dell'Agenzia. Sempre nella rappresentazione grafica dell'Albero della performance, le aree strategiche non sono articolate secondo il criterio dell'outcome, con conseguente scarsa intelleggibilità da parte degli stakeholder, con una mancanza di finalizzazione delle attività dell'amministrazione rispetto ai loro bisogni e alle loro aspettative (Delibera CiVIT n.112/2010).

In riferimento all'obiettivo strategico e per ciascun obiettivo operativo, non viene individuato il responsabile dell'attuazione ed il personale coinvolto.

Come anticipato in precedenza, nelle schede sono indicati gli obiettivi strategici ed operativi solo per il periodo 2014-15 e non per l'intero triennio (2014-2016), per il restante periodo (2015-2016) si fa riferimento solo agli obiettivi strategici, senza fornire informazioni su indicatori, target, pesi, risultati attesi, outcome.

Per quanto concerne gli obiettivi strategici, manca l'indicazione delle risorse finanziarie associate al raggiungimento dell'obiettivo, per gli obiettivi operativi manca ogni riferimento ai tempi di attuazione, alle risorse economiche, umane/professionali e strumentali, alle responsabilità organizzative.

Nell'indice del Piano e nel documento manca la definizione del processo di attuazione del ciclo della performance, delle fasi, dei soggetti coinvolti e dei tempi.

In aggiunta a quanto evidenziato, si sottolinea 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 si rileva che <<entro il 30 settembre di ciascun anno, l'Agenzia predispose 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.

Ed ancora, nel Sistema di Valutazione dei dirigenti si riscontra che, entro il 15 gennaio di ogni anno i dirigenti dovranno produrre piani di attività, relativi all'anno in corso, in cui sono indicati gli obiettivi da raggiungere, le attività da sviluppare, le risorse disponibili, i risultati conseguiti nell'anno precedente, da trasmettere al Direttore per l'approvazione. Al termine di tale processo, i dirigenti provvederanno ad assegnare a cascata al personale afferente all'unità organizzativa gli obiettivi da raggiungere.



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

A dimostrazione delle criticità rilevate, si intende evidenziare che l'OIV, al fine di verificare il processo di definizione degli obiettivi e procedere alla validazione del processo valutativo dei dirigenti, per l'anno 2013, ha inoltrato, in data 11.02.2015, una richiesta all'Agenzia, di acquisizione della Delibera del Direttore di assegnazione degli obiettivi ai dirigenti, di cui ad oggi non si è avuto alcun riscontro.

In aggiunta, si segnala il contenuto della nota (Prot. n. 0011502 del 27.11.2014), allegata al Piano della performance, avente ad oggetto "*Proposta di misurazione e valutazione della performance. Criteri di incentivazione del personale A.R.P.A.B.*", a firma di un gruppo di lavoro costituito al fine di predisporre una bozza del nuovo sistema di valutazione. La nota, indirizzata al Direttore dell'Agenzia che, sarà oggetto di perfezionamento, successivamente all'adozione del Piano, come indicato nel documento stesso, rileva la necessità di dotarsi di un *nuovo Sistema di Valutazione che tenga conto dei cambiamenti organizzativi dell'ente, delle normative legislative e contrattuali subentrate, che risponda a criteri di assoluta oggettività e trasparenza e che sia basato su obiettivi chiari e misurabili*. A quanto rilevato dal gruppo di lavoro dell'Agenzia, l'OIV aggiunge la necessità di superare l'approccio alla valutazione come "prassi consolidata" per la quale, spesso, alla maggior parte dei valutati viene riconosciuta la produttività al "massimo", oltre che di adottare metodologie di valutazione che non generino standardizzazione e appiattimento dei giudizi.

### ***A.2 Misurazione in corso d'anno***

Non risulta possibile alcuna verifica intermedia e finale di raggiungimento degli obiettivi strategici ed operativi, in quanto l'Agenzia non utilizza alcuna procedura di monitoraggio degli obiettivi, come indicato nell'Allegato 1 alla Delibera CiVIT n. 23/2013 -Sezione A Performance organizzativa.

### ***A.3 Valutazione finale dei risultati***

Alla data di redazione della presente Relazione non si può procedere alla valutazione finale dei risultati.



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

## **B. Performance individuale**

### **B.1 Assegnazione degli obiettivi**

Con D.G.R. n. 1381 del 18.11.2014 avente ad oggetto “Art. 9 L.R. n. 27 del 19.05.1997 e s.m.i.. Istituzione del Comitato Regionale di Indirizzo A.R.P.A.B.”, viene istituito il Comitato Regionale di Indirizzo con i compiti stabiliti all’art. 9 - Comitato regionale di indirizzo. L’articolo sancisce che <<con Decreto del Presidente della Giunta, è istituito il Comitato regionale di indirizzo, a cui compete la determinazione degli obiettivi istituzionali dell’Agenzia, la verifica dei risultati delle attività svolte..>>. All’art. 7 sono stabiliti i compiti assegnati al Direttore, quali l’esercizio di <<tutti i poteri di direzione e di gestione dell’Agenzia, di responsabilità del raggiungimento degli obiettivi fissati dalla Giunta Regionale e della corretta ed economica gestione delle risorse>>. Egli <<provvede, inoltre, alla predisposizione del bilancio preventivo, del rendiconto consuntivo... alla redazione di una relazione annuale sull’attività svolta e sui risultati conseguiti, alla redazione del programma di attività>>. In riferimento a quest’ultimo aspetto, l’art. 17 “Rapporti con la Regione” sancisce 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. I programmi annuali devono essere redatti tenendo conto delle priorità previste dagli atti di programmazione regionale e di eventuali specifici indirizzi indicati dalla Regione nei confronti dell’Agenzia>>.

Ed ancora nel Regolamento di organizzazione e funzionamento dell’A.R.P.A.B., 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 Delibera del Direttore Generale (D.D.G.) n. 335 del 31.12.2014, di approvazione del Piano della Performance 2014-2016 <<prende avvio dalla definizione degli obiettivi da assegnare al personale dirigente che, a sua volta, procederà all’assegnazione degli obiettivi ai responsabili dei servizi di competenza, i quali, a loro volta, procederanno nei confronti del personale del comparto assegnato>>.

Come riportato nell’Allegato 1 - Sezione B Performance individuale, si rileva che il processo di assegnazione degli obiettivi individuali non avviene attraverso il colloquio con il valutatore né tramite la controfirma della Scheda Obiettivo e non risultano indicate le categorie di personale cui sono assegnati gli obiettivi individuali, a conferma delle criticità riscontrate nel paragrafo precedente per la definizione degli obiettivi che si ripercuote anche nel processo di assegnazione degli stessi. Si segnala quale criticità che, in base a quanto contenuto nella Delibera CiVIT n. 1/2012, l’assegnazione degli obiettivi, da parte del valutatore, deve prevedere momenti di condivisione con il valutato, attraverso





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

appositi colloqui. Nella stessa sezione è riportato quanto trasmesso dal Responsabile della Trasparenza dell'Agenda che, a conferma di quanto rilevato dall'OIV, dichiara che il processo di assegnazione degli obiettivi non è stato coerente con il Sistema di Valutazione, in quanto il Piano è stato adottato il 31.12.2014 e gli obiettivi non sono stati assegnati ma proposti dai dirigenti entro il 15.01.2014.

Nelle Delibere del Direttore Generale (D.D.G.) n. 292 del 16.07.2001 avente ad oggetto "*Contrattazione Collettiva Integrativa – Dichiarazione di efficacia*" e n. 293 del 24.07.2001 avente ad oggetto "*Approvazione accordo stralcio per l'individuazione dei fondi contrattuali e per l'attribuzione della retribuzione di risultato per l'area della dirigenza – anno 2001*" sono indicate le modalità di assegnazione degli obiettivi, rispettivamente, per il personale del Comparto e per i Dirigenti.

L'OIV, come già sottolineato, riscontra la carenza di un efficace sistema di reporting per il monitoraggio del conseguimento degli obiettivi assegnati che evidenzia le eventuali criticità nel conseguimento dei medesimi, con conseguente difficoltà di misurazione della qualità e degli eventuali scostamenti della performance individuale.

## **B.2 Valutazione**

La valutazione della Performance individuale, così come quella della Performance organizzativa, non può prescindere da una corretta modalità di definizione ed assegnazione degli obiettivi, degli indicatori che li misurano e dei *target* da raggiungere. D'altro canto occorre che, le modalità di assegnazione e di misurazione degli obiettivi siano definite e formalizzate nel documento riportante il Sistema di misurazione e valutazione della *performance* e, in questo modo, condivise tra tutti i soggetti coinvolti.

Per l'A.R.P.A.B. i sistemi attualmente in vigore sono: il **Sistema di Valutazione dei dipendenti del Comparto e delle Posizioni Organizzative (P.O.)**, adottato con D.D.G. n. 292 del 2001, in cui è stato approvato il Contratto Integrativo Aziendale del 16.07.2001, il **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, ed il **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.

In particolare, il processo di valutazione dei dipendenti del Comparto, disciplinato dall'art. 29 del Contratto Integrativo "*Produttività collettiva*" si articola in due fasi: la valutazione di prima istanza, effettuata dal responsabile/dirigente gerarchicamente sovraordinato e la validazione da parte dell'OIV. Entro il 15 gennaio di ogni anno, i dirigenti elaborano i piani di attività, da trasmettere al Direttore, relativi all'anno in corso,



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

in cui sono indicati gli obiettivi da raggiungere, le attività da sviluppare, le risorse disponibili, i risultati conseguiti nell'anno precedente. Il fondo della produttività collettiva è ripartito in due parti: una pari al 70%, attribuita alle singole strutture organizzative, sulla base di determinati parametri ed in funzione della Categoria di appartenenza e l'altra, relativa al 30% quale quota aggiuntiva che può essere utilizzata dalla Direzione Generale per il perseguimento di obiettivi di particolare rilevanza strategica. L'erogazione di entrambe le quote avviene per l'80% in conseguenza del raggiungimento degli obiettivi prefissati e per la rimanente parte in rapporto all'impegno individuale, che risulta dalla scheda di valutazione individuale permanente (SVIP).

La valutazione è ritenuta positiva se la percentuale di raggiungimento degli obiettivi non risulta inferiore a 30, in caso contrario, non viene riconosciuta alcuna quota di produttività. Ai dipendenti che hanno raggiunto una percentuale compresa tra 30 e 85 si eroga una quota di produttività di pari proporzione, in caso sia superiore all'85%, la produttività è riconosciuta al 100%. L'OIV rileva che, nella validazione del processo valutativo del Comparto per il 2013, pur in presenza di punteggi lievemente differenziati, la percentuale di raggiungimento degli obiettivi è risultata, nella maggior parte dei casi, superiore all'85% con conseguente riconoscimento della quota massima di produttività.

Si rileva, come segnalato nello stesso Piano della Performance, nella sezione dedicata al Sistema di Valutazione, che *<<recenti accordi sindacali, anche a causa del blocco del rinnovo del CCNL e delle riduzioni delle imposte al valore complessivo del fondo hanno fatto propendere per la messa a disposizione del personale della quota complessiva del fondo>>* anche in assenza delle condizioni di cui si fa riferimento nel Contratto Collettivo. Si sottolinea che, in tal caso, il riconoscimento della produttività non è stato inteso quale strumento per valorizzare il merito e la qualità della prestazione individuale, per riconoscere sistemi premianti selettivi e conseguenti a logiche meritocratiche (art. 18 D.Lgs. 150/2009), ma quale strumento per compensare i dipendenti della mancata progressione economica, da attribuirsi al blocco dei contratti nella Pubblica Amministrazione. Si rileva, inoltre, che non sussistono le condizioni di un adeguato bilanciamento e collegamento tra la *performance* organizzativa e quella individuale, in quanto non esiste un legame tra i criteri di valutazione stabiliti nelle SVIP, che valutano le competenze ed i comportamenti individuali, e gli obiettivi della struttura di appartenenza.

Al fine della valutazione del personale, i dirigenti e i responsabili di struttura predispongono le Relazioni a consuntivo delle attività svolte, relative all'anno precedente, in cui è possibile verificare il raggiungimento degli obiettivi dichiarati. Nel documento, da trasmettere all'OIV per la validazione del personale del Comparto, oltre alle attività svolte, sono indicati i nominativi del personale coinvolto nella realizzazione delle stesse e le quote da corrispondere a ciascun dipendente. I dirigenti predispongono la scheda di valutazione individuale permanente (SVIP) del personale assegnato a ciascun ufficio, firmata anche dal dipendente, in cui sono indicati i criteri di valutazione ed i relativi



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

punteggi. Il format della scheda, disciplinata all'art. 5 del *Disciplinare per l'individuazione dei criteri e le procedure per la progressione economica orizzontale e il Sistema di Valutazione permanente*, contenuto nella D.D.G. n. 292/2001, prevede criteri di valutazione delle competenze individuali, la cui misurazione è funzionale alla Categoria di appartenenza e va da un minimo di 30, quale punteggio finale per le categorie più basse ad un massimo di 100 per quelle più elevate.

L'OIV intende sottolineare che, nel caso dei comportamenti, la rilevazione dei dati è costituita da osservazioni dirette del valutatore, mentre nella valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi sarebbe auspicabile, per evitare forme di autodichiarazione, che la rilevazione dei risultati fosse conseguente ai dati derivanti dai sistemi di controllo di gestione, di cui l'azienda non si è ancora dotata.

Il processo di valutazione delle Posizione Organizzative, disciplinato dall'art. 6 del *Disciplinare per il conferimento, la valutazione e la revoca degli incarichi di posizione organizzativa*, contenuto nella D.D.G. n. 292/2001, prevede che il dipendente titolare di posizione organizzativa, presenti al Direttore una relazione sull'attività svolta, sui risultati raggiunti nell'anno precedente, sui piani e le attività da realizzare nell'anno in corso. La valutazione viene effettuata dai dirigenti sovraordinati, attraverso la compilazione di una scheda di valutazione individuale che comprende diversi criteri di valutazione, a ciascuno dei quali viene attribuito un punteggio massimo per un totale di 100. La valutazione è ritenuta positiva se il punteggio conseguito non risulta inferiore a 60. Ai titolari di posizione organizzativa è attribuita un'indennità di risultato nella misura del 30% dell'indennità di funzione corrisposta, che è riconosciuta al 100% in caso di punteggio compreso tra 85 e 100, al 75% per punteggio compreso tra 70 e 84, al 50% in caso di punteggio compreso tra 60 e 69 punti. Al personale può essere corrisposto un incremento della retribuzione di risultato, non superiore al 10% dell'indennità di funzione, percepita in caso di raggiungimento di obiettivi di particolare rilevanza strategica fissati dal Direttore.

Si riscontra anche in questo caso un modello di scheda di valutazione individuale volto, prevalentemente, ad indagare le competenze ed i comportamenti senza alcun legame con gli obiettivi, gli indicatori, i target ed i pesi, in modo da ricostruire con chiarezza la procedura che porta alla definizione del punteggio sintetico individuale (Delibera CiVIT n.1/2012).

In riferimento al processo valutativo del Comparto e delle Posizioni Organizzative (P.O.), l'OIV ha proceduto alla validazione per l'anno 2013. Per il 2014, si procederà a tale adempimento, successivamente alla validazione della Relazione sulla Performance che l'Agenzia dovrà predisporre e trasmettere all'OIV ed in seguito al chiarimento sia di tutte le criticità legate al ritardo nell'approvazione del Bilancio di previsione per l'esercizio 2014 e Pluriennale 2014-2016 da parte della Giunta Regionale (marzo 2015) rispetto all'adozione del Piano della Performance 2014-2016 (dicembre 2014), e sia rispetto alla mancata



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

approvazione del Bilancio di previsione 2014 e Pluriennale 2014-2016 da parte del Consiglio Regionale.

Per la valutazione dei dirigenti, si fa riferimento all'Accordo Stralcio, relativo al Contratto Collettivo Nazionale della Sanità, contenente indicazioni sulle valutazioni dei risultati e la premialità economica dei Dirigenti, recepito dalla D.D.G. n. 293 del 24.07.2001.

Gli organismi preposti alla valutazione sono: il Collegio Tecnico, nominato con Delibera del Direttore n. 225/2012, avente ad oggetto "Costituzione e nomina del Collegio Tecnico ai sensi dell'art. 25 del CCNL del 3.11.2005. Area Dirigenza Medico-Veterinaria" e composto da membri esterni, che procede alla verifica e alla valutazione di tutti i dirigenti alla scadenza dell'incarico, in relazione alle attività professionali e ai risultati raggiunti, e il Nucleo di Valutazione che verifica e valuta i risultati di gestione dei dirigenti e i risultati raggiunti in relazione agli obiettivi affidati. Per i dirigenti di struttura complessa e di struttura semplice la valutazione riguarda la gestione del budget finanziario e delle risorse umane e strumentali assegnate, per tutti gli altri dirigenti, la valutazione riguarda il raggiungimento degli obiettivi affidati.

Pertanto, il Sistema di Valutazione prevede l'utilizzo di due schede una sintetica relativa alla valutazione annuale del dirigente, utilizzata dal Nucleo di Valutazione, ed una curricolare relativa alla valutazione di posizione, utilizzata dal Collegio Tecnico.

La valutazione del dirigente si basa sulla verifica del Piano di attività, elaborato dallo stesso e presentato al *valutatore di I istanza* sulla base degli obiettivi e dei programmi annuali, contenente indicazioni sugli obiettivi da conseguire, e sulla verifica della Relazione a consuntivo, elaborata da ciascun dirigente in cui vengono evidenziati i risultati raggiunti. Entrambi i documenti vengono validati dal Direttore e trasmessi all'OIV.

La retribuzione di risultato attribuibile, in caso di raggiungimento degli obiettivi, non può superare il 15% di quella spettante quale retribuzione di posizione annua. Al Direttore spetta l'attribuzione di una quota del 10% della retribuzione di posizione annua, in caso di raggiungimento di obiettivi di particolare rilevanza strategica per l'Agenzia, di cui, però, non risultano esplicitati i criteri e le modalità di attribuzione e, pertanto, assume un carattere fortemente discrezionale e soggettivo.

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 e si è in attesa della trasmissione delle risultanze della procedura, al fine di poter procedere all'avvio e alla conclusione del percorso per l'anno 2013.

Si sottolinea la poca coerenza nel percorso di assegnazione degli obiettivi che per il Direttore sono assegnati dalla Giunta e dal Comitato Regionale di Indirizzo, ma che di fatto risultano proposti dallo stesso nell'ambito della relazione programmatica, per i Dirigenti e per i titolari di Posizioni Organizzative, invece, non risultano assegnati ma proposti alla Direzione e poi assegnati al Comparto, anche se nel Sistema di Valutazione si



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

fa riferimento alla *verifica annuale dei risultati raggiunti da tutti i dirigenti in relazione agli obiettivi affidati ai fini della retribuzione dei risultati.*

***B.3 Grado di condivisione del Sistema di misurazione e valutazione della performance individuale***

L'analisi del Grado di condivisione del Sistema di misurazione e valutazione della performance individuale è rinviata alla conclusione delle indagini che l'A.R.P.A.B. svolgerà 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). A tal proposito, si evidenzia che l'OIV ha attivato momenti di confronto con il personale dell'Agenzia, al fine di illustrare le modalità di svolgimento di tali indagini. Si rileva che l'Agenzia ha effettuato, nel corso del 2014, una prima rilevazione relativa all'anno 2013, seguendo le indicazioni e le linee guida dell'A.N.AC., contenute nel Piano della Performance 2014-2016.

L'Organismo Indipendente di Valutazione 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.

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

Con Deliberazione del Direttore n.335 del 31 dicembre 2014 è stato approvato il Piano della Performance 2014-2016, ma nel documento e nell'indice non vi è alcun riscontro del ciclo della performance né tantomeno della sua articolazione.

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

- E' stato approvato il Piano della Performance 2014-2016, al 31.12.2014;
- Non risulta alcun dato relativo al processo di monitoraggio come riportato al paragrafo A.2 del presente documento;
- La mancanza di un Documento di sintesi relativo ai risultati raggiunti nell'anno 2014.

Per quanto concerne la Struttura Tecnica Permanente a supporto dell'OIV, come previsto dalla normativa di riferimento, risulta essere assolutamente inesistente.

L'Ufficio Valutazione Merito e Semplificazione della Regione Basilicata è stato individuato quale Struttura Tecnica Permanente, come risulta dalla declaratoria dell'ufficio medesimo (D.G.R. n.694/2014). Le risorse assegnate sono il Dirigente dell'Ufficio ed una unità dedicata al protocollo dell'OIV.



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

La Struttura Tecnica Permanente risulta inadeguata in quanto l'OIV della Regione Basilicata svolge la sua attività per l'ARPAB, la Giunta ed il Consiglio Regionale, l'ALSIA, l'APT Basilicata, l'ATER Potenza e Matera, il Parco della Murgia Materana, e quello di Gallipoli Cognato e delle Dolomiti Lucane, l'ARDSU, l'Autorità di Bacino della Basilicata, la Società Energetica Lucana.

**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 (quesito D.1), ma dispone di applicativi di contabilità generale, di contabilità analitica, del protocollo informatico e del sistema informativo per la gestione del personale, con modalità automatica. Al quesito D.5 dell'Allegato 1 si riscontra che, non essendo dotata del Sistema di Controllo di Gestione, non è possibile la misurazione degli indicatori degli obiettivi strategici ed operativi, oltre che la provenienza dei dati relativi alle risorse finanziarie assegnate agli obiettivi.

**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'OIV dal Responsabile per la trasparenza, come contenuto nell'Allegato 1 alla Delibera Ci.VIT. 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'OIV 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". 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'OIV", 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 31/12/2014 (ex Delibera A.N.AC.



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

n.148/2014), ma è stato indicato anche “Altro” riferendosi a diverse verifiche periodiche, effettuate dall’OIV durante il 2014. In particolare, si è proceduto al monitoraggio:

- Riguardante la pubblicazione dei dati relativi agli Organi di indirizzo politico (art. 14 D.Lgs. n.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 del 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 per la Trasparenza.

Le azioni correttive intraprese dall’OIV, in seguito agli esiti di tali monitoraggi, sono state frequenti con diverse interlocuzioni con il Responsabile per la trasparenza o suo referente. Nella sezione E.4. dell’Allegato 1, è stata indicata l’assenza di Sistemi per la rilevazione quantitativa e qualitativa degli accessi alla sezione “Amministrazione Trasparente”, ad eccezione dei “Sistemi per la segnalazione, da parte degli utenti del sito, di ritardi e inadempienze relativamente alla pubblicazione dei dati”, “Sistemi per la raccolta delle proposte dei cittadini finalizzate al miglioramento della sezione” e “Avvio di azioni correttive sulla base delle proposte e delle segnalazioni dei cittadini”.

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

Nel Piano della Performance 2014-2016, l’Organismo Indipendente di Valutazione, 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 medesimo, evidenziandone la coerenza con gli obiettivi, gli indicatori ed i *target*. 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.

#### **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 di un Documento di sintesi sui risultati conseguiti nel 2013 e della Relazione della Performance 2013 in quanto nell’annualità di riferimento non vi è stata la predisposizione del Piano della Performance 2013-2015), non può riferire sull’utilizzo dei medesimi.



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

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

L'OIV ha effettuato una costante attività di monitoraggio, relativa alla sezione "Amministrazione Trasparente" dell'A.R.P.A.B. nella quale sono state rilevate alcune situazioni di carenza dei dati da pubblicare.

L'OIV ha provveduto ad attestare al 31.12.2014 l'assolvimento di specifici di obblighi di pubblicazione, come richiesto dalla Delibera A.N.AC. n.148/2014, compilando le griglie e predisponendo i documenti di Sintesi e di Attestazione, pubblicati nella sezione Amministrazione Trasparente sottosezione Disposizioni generali - Attestazioni OIV o struttura analoga.

In particolare, la rilevazione è stata svolta con le seguenti modalità:

- Accesso al Sito Istituzionale dell'A.R.P.A.B. - Sezione Amministrazione Trasparente e predisposizione di una preliminare Griglia di rilevazione, di cui all'allegato 1 della Delibera n.148/2014 A.N.AC.;
- - Verifica finale sul Sito Istituzionale, al fine di procedere alla compilazione della Griglia di rilevazione definitiva e del relativo Documento di attestazione.

Da tale rilevazione è emerso quanto segue:

- 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;
- Nella D.G.R. di nomina del Comitato Regionale d'Indirizzo (Organo di indirizzo politico), è indicato che per i membri del comitato non è previsto alcun compenso;
- Le dichiarazioni dei redditi pubblicate riferite agli Organi di indirizzo politico, si riferiscono al periodo d'imposta 2012.
- L'elenco degli incarichi conferiti ai dipendenti si riferisce all'anno 2013;
- Per quanto riguarda gli "Enti pubblici vigilati", è inserita l'indicazione "A.R.P.A.B. ad oggi non esercita alcuna forma di controllo o vigilanza su enti";
- Per quanto riguarda la sotto-sezione "Bandi di gara e contratti" è inserita l'indicazione "Non sono presenti bandi".





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

**I. Proposte di miglioramento**

- Redigere il Piano della Performance 2015-2017 nei tempi ed in linea con quanto stabilito dal D.Lgs n.150/2009 e dalle delibere CiVIT, definendone gli obiettivi coerentemente con gli indicatori, i pesi e con gli strumenti della programmazione economica e finanziaria, ponendo particolare attenzione ai tempi per l'adozione dei singoli strumenti.
- 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.
- Definire un Sistema di Valutazione in cui la performance organizzativa e quella individuale siano ben bilanciate e siano definiti in modo chiaro i criteri e le modalità di valutazione del raggiungimento degli obiettivi strategici ed operativi.
- Prevedere indicatori di outcome che consentano agli utenti di formulare un giudizio sui servizi erogati e sugli standard di qualità.
- 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. n.150/2009).
- Assicurare il supporto all'OIV, attraverso il potenziamento, con proprio personale, della Struttura Tecnica Permanente in modo da garantire l'interazione con le unità operative coinvolte nella pianificazione strategica ed operativa, nella programmazione economico-finanziaria e nei controlli interni (Delibera Ci.VIT n.1/2012).
- 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).
- Articolare l'Albero della Performance in maniera chiara e completa.
- Prevedere schede anagrafiche dell'indicatore e test di validazione della fattibilità informativa e della qualità (Delibera Ci.VIT n.89/2010), strumenti utili per la successiva attività di audit da parte dell'OIV sul funzionamento del Sistema.



**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.

**Organismo Indipendente di Valutazione della Regione Basilicata**

(Dott.ssa Angela Paschino – Presidente)

(Dott.ssa Concetta Santarsiero – Componente)

(Dott.ssa Maria Zito - Componente)