



Autorità Regionale per la Valutazione e il Merito

**Relazione sul funzionamento complessivo del Sistema di
valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni**
(ai sensi dell'articolo 14, comma 4, lett. a) del D. Lgs. n. 150/2009 ss.mm.ii.)

SISTEMA REGIONALE DELLA BASILICATA
Annualità 2019

Sommario

Premessa	4
PARTE PRIMA – SITUAZIONE GENERALE SISTEMA REGIONALE DELLA BASILICATA	5
1.1 Il quadro di riferimento e ruolo dell’Autorità Regionale per la Valutazione e il Merito.....	5
1.2 Le attività svolte dall’Autorità nel corso del 2019	8
1.3 Il ciclo della performance.....	10
1.4 Trasparenza e anticorruzione.....	13
1.5 Ipotesi di sviluppo del Sistema dei controlli interni nel Sistema Regionale della Basilicata	14
PARTE SECONDA – RELAZIONE SUL FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE, TRASPARENZA E INTEGRITÀ DEI CONTROLLI INTERNI ENTI VIGILATI	16
2.1 GIUNTA REGIONALE DELLA BASILICATA.....	16
2.1.1 Sintesi dei principali mutamenti intercorsi nell’ultimo anno	16
2.1.2 Scheda attività.....	16
2.2 CONSIGLIO REGIONALE DELLA BASILICATA	19
2.2.1 Sintesi dei principali mutamenti intercorsi nell’ultimo anno	19
2.2.2 Scheda attività.....	19
2.3 ALSIA.....	22
2.3.1 Sintesi dei principali mutamenti intercorsi nell’ultimo anno	22
2.3.2 Scheda attività.....	22
2.4 ARPAB	25
2.4.1 Sintesi dei principali mutamenti intercorsi nell’ultimo anno	25
2.4.2 Scheda attività.....	25
2.5 ARDSU - AZIENDA REGIONALE DIRITTO ALLO STUDIO.....	28
2.5.1 Sintesi dei principali mutamenti intercorsi nell’ultimo anno	28
2.5.2 Scheda attività.....	28
2.6 ARLAB - Agenzia Regionale Lavoro e Apprendimento Basilicata.....	31
2.6.1 Sintesi dei principali mutamenti intercorsi nell’ultimo anno	31
6.2 Scheda attività	31
2.7. APT BASILICATA.....	34
2.7.1 Sintesi dei principali mutamenti intercorsi nell’ultimo anno	34
2.7.2 Scheda attività	34
2.8 ATER MATERA - AZIENDA TERRITORIALE PER L’EDILIZIA RESIDENZIALE DI MATERA.....	37
2.8.1 Sintesi dei principali mutamenti intercorsi nell’ultimo anno	37
2.8.2 Scheda attività.....	37
2.9 ATER POTENZA - AZIENDA TERRITORIALE PER L’EDILIZIA RESIDENZIALE DI POTENZA .	40
2.9.1 Sintesi dei principali mutamenti intercorsi nell’ultimo anno	40

2.9.2 Scheda attività.....	40
2.10 EGRIB - Ente di Governo per i rifiuti e le risorse idriche della Basilicata	43
2.10.1 Sintesi dei principali mutamenti intercorsi nell'ultimo anno.....	43
2.10.2 Scheda attività.....	43
2.11 Parco Archeologico Storico Naturale delle Chiese Rupestri del Materano	45
2.11.1 Sintesi dei principali mutamenti intercorsi nell'ultimo anno.....	45
2.11.2 Scheda attività.....	45
2.12 PARCO REGIONALE GALLIPOLI COGNATO PICCOLE DOLOMITI LUCANE.....	47
2.12.1 Sintesi dei principali mutamenti intercorsi nell'ultimo anno.....	47
2.12.2 Scheda attività.....	47

Premessa

La presente Relazione riguarda il funzionamento complessivo del Sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni. Essa è redatta in conformità a quanto stabilito dall'art. 14, comma 4, del D.Lgs. n.150/2009 ss.mm.ii. e si riferisce all'anno 2019.

Come per l'anno 2018, si è deciso di elaborare una Relazione unica, riferita a tutto il Sistema regionale, al fine di fornire un quadro complessivo e chiaro delle attività oggetto della presente. In ragione di ciò, la Relazione del 2020, riferita al 2019, va letta in continuità alla relazione svolta nel 2019 riferita al 2018, anche al fine di cogliere i processi di sviluppo attivati all'interno dei diversi Enti vigilati dall'Autorità scrivente. Questo, peraltro, consente di sviluppare l'elaborato in modo più sintetico, dando per assunti alcuni elementi informativi, già riportati nella relazione dell'anno precedente.

Inoltre, avendo l'Autorità Regionale per la Valutazione e il Merito (ARVM - istituita con L.R. n.31 del 2010) operato nell'ambito del Sistema regionale ed essendoci state importanti modifiche normative nel dicembre 2019, si ritiene opportuno sviluppare considerazioni di prospettiva, tese ad una migliore e più avanzata funzionalità del sistema dei controlli interni.

La presente Relazione, che coerentemente ad esigenze di controllo di terzo livello, si ispira ai principi di trasparenza, attendibilità, ragionevolezza, evidenza e tracciabilità, verificabilità dei contenuti, è articolata in due parti.

Nella prima parte, si sviluppa la Relazione sul funzionamento complessivo del Sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni, con riferimento all'intero Sistema Regionale, elaborata sulla base delle caratteristiche comuni presenti negli Enti del medesimo Sistema. Al termine di questa prima parte, sono poi sviluppate alcune proposizioni e raccomandazioni, tese ad individuare le condizioni organizzative, che garantiscano una migliore funzionalità dell'Autorità per lo sviluppo futuro dei controlli interni del Sistema Regionale della Basilicata, anche in rapporto ai compiti e al ruolo ad essa attribuiti, a seguito delle modifiche normative intervenute con la Legge Regionale N. 29 del 30/12/2019 (all'art.5 - *"Modifiche e integrazioni all'art.3 della legge 25 ottobre 2010, n.31"*).

Nella seconda parte, sono riportate, in forma schematica, le relazioni sui controlli interni dei singoli Enti.

Si precisa che la presente Relazione, elaborata dall'Autorità, dovrà essere pubblicata sul Sito istituzionale di ogni singolo Ente vigilato, in ossequio al principio di trasparenza, come stabilito dalla normativa di riferimento.

PARTE PRIMA – SITUAZIONE GENERALE SISTEMA REGIONALE DELLA BASILICATA

1.1 Il quadro di riferimento e ruolo dell’Autorità Regionale per la Valutazione e il Merito

L’Autorità Regionale per la Valutazione e il Merito (ARVM), istituita con L.R. n.31 del 2010 e modificata con l’art. 56 della L.R. n.38/2018 ha, con riferimento a tutti gli enti del Sistema Regionale della Basilicata, il compito di monitorare il funzionamento complessivo del Sistema della valutazione della trasparenza e integrità dei controlli interni ed elaborare una Relazione annuale sullo stato dello stesso, anche formulando proposte e raccomandazioni ai vertici amministrativi.

L’art. 3 della L.R. n.31/2010 recita che *«Al fine di garantire unitarietà ed efficacia delle modalità gestionali e perseguendo, nello stesso tempo, economicità di gestione e la valorizzazione del merito è istituita presso la Presidenza della Giunta regionale l’Autorità regionale per la valutazione e il merito della dirigenza e del personale della Giunta regionale, del Consiglio regionale, degli Enti ed Organismi subregionali di cui alla l.r. 14 luglio 2006, n. 11, e di tutti gli Enti strumentali e locali che ne facciano richiesta. L’Autorità, in qualità di organo terzo ed imparziale rispetto alla organizzazione regionale opera in piena autonomia e riferisce direttamente al Presidente della Giunta».*

Le caratteristiche della missione dell’Autorità sono, quindi, le seguenti:

- Garantire unitarietà, efficacia ed economicità di gestione;
- Assicurare la valorizzazione del merito;
- Sviluppare forme di controllo interno, che riguardano tutti gli Enti regionali.

Come noto, con tale scelta, la Regione Basilicata, in applicazione della Legge Brunetta, ha individuato una formula del tutto originale (unico Ente in Italia) di applicazione della stessa, istituendo una «Autorità per la Valutazione e il Merito», che ha anche funzioni di Organismo Indipendente di Valutazione. I motivi e i vantaggi di tale scelta sono già stati riportati nella relazione dell’anno scorso.

Questa scelta, che come già accennato è unica nel panorama nazionale, è nata sulla base di diverse considerazioni anche di ordine pratico ed ha significative potenzialità per lo sviluppo di forme più efficaci di controllo interno dell’attività amministrativa, che non sono state ancora completamente colte all’interno del Sistema Regionale.

Nella prima fase di attività l’Autorità, che ha cominciato ad operare nel 2014, ha agito focalizzandosi in particolare sulla funzione di Organismo Indipendente di Valutazione per tutti i 12 Enti regionali, dandosi come riferimento normativo quanto previsto dal D.Lgs.150/2009. In tal senso, anche al fine di avere un quadro normativo più certo, con la modifica della legge istitutiva apportata con art. 42 L.R. n.4/2015, si è fatto preciso riferimento all’applicazione del Decreto Legislativo n.150/2009, anche se ontologicamente l’Autorità non poteva essere considerata OIV, neppure in senso associato, poiché il suo

mandato e le sue funzioni all'interno del contesto regionale, oltre ad avere una normativa autonoma, avevano anche logiche funzionali diverse, in particolare quella di rendere omogeneo e coordinato le attività di programmazione e controllo all'interno del Sistema regionale, fatta salva, naturalmente, l'autonomia organizzativa dei singoli Enti vigilati.

In questa prima fase delle sue attività, il carico di lavoro relativo agli adempimenti previsti dall'allora Civit in tema di performance, la numerosità degli Enti (peraltro non abituati a seguire quanto previsto dal D.Lgs 150/2009, ma ancora fortemente influenzati dal regime previgente in tema di valutazione delle prestazioni, molto regolato dalla materia contrattuale poi di fatto spazzata via della riforma Brunetta) e la sostanziale carenza di risorse umane interne, assegnate a supporto dell'Autorità (di fatto composta solo dai tre membri esterni nominati- assenza di Struttura tecnica permanente), hanno reso oltremodo faticosa e complicata l'attività di corretta gestione del ciclo della performance all'interno del Sistema regionale.

Tuttavia, nonostante le difficoltà sulla base della normativa utilizzata, gran parte degli Enti hanno cominciato ad adeguarsi alle logiche del sistema di gestione della performance e di prevenzione della corruzione, uniformandosi alle norme e seguendo le procedure - "compliance" - anche se, occorre ammettere, che nella maggioranza dei casi ciò è avvenuto con una logica basata sul mero adempimento, con limitate capacità di utilizzare le pratiche di programmazione e controllo, nonché di gestione della prevenzione della corruzione, senza generare miglioramenti reali nei processi organizzativi e nei servizi erogati. A seguito delle esperienze effettuate e consapevoli dei meri "adempimenti", in termini di applicazione del ciclo della performance, si è ulteriormente intervenuti normativamente per migliorare il sistema dei controlli interni della Regione Basilicata e il relativo ruolo dell'Autorità attraverso l'art. 56 della L.R. n.38/2018, che come riportato nella Relazione del 2019 (per l'anno 2018), aveva tre obiettivi fondamentali:

- a) *Semplificare e ridurre i "costi" del controllo, mantenendo tutti gli obblighi già stabiliti dalle norme di riferimento ma dando maggiore autonomia al Sistema regionale e ai singoli Enti (ora dotati di esperienza operativa) sulle modalità attraverso cui assolverli. Su questa base, a dicembre del 2018, è stato anche approvato un nuovo Sistema di Misurazione e Valutazione della performance che, oltre ad essere più snello del precedente, ha attribuito maggiore autonomia alle singole amministrazioni;*
- b) *Consolidare il ruolo di coordinamento e di promozione di azioni di sviluppo organizzativo dell'Autorità presso gli Enti del Sistema Regionale. A tal fine, le funzioni affidate dalla normativa all'Autorità sono quelle di individuazione delle Linee guida relativamente alle metodologie e agli strumenti per la misurazione e valutazione delle performance organizzative e individuali e proposte di coordinamento di iniziative formative da sviluppare negli Enti vigilati su materia di propria competenza;*

c) *Potenziare il sistema del controllo interno della Regione Basilicata, facendo in modo che l'Autorità, in funzione di Nucleo di Valutazione, possa finalmente diventare un soggetto che "coadiuva" questo sviluppo. A tal fine, con la norma sopra citata, viene introdotta la possibilità di sviluppare innovative forme di controllo interno attraverso:*

- *Funzioni ispettive interne, relativamente a specifiche attività amministrative;*
- *Azioni di audit, anche su proposta dei Direttori generali, con riferimento a specifici processi amministrativi e sulla base di un piano annuale complessivo;*
- *Funzioni di analisi di impatto delle politiche pubbliche adottate dal Sistema Regionale;*
- *Azioni di sviluppo della partecipazione dei cittadini, in particolar modo relativamente a sistemi di programmazione e valutazione delle performance degli Enti del Sistema regionale;*
- *Analisi comparative degli outcome dei singoli Enti del Sistema Regionale, con altri Enti.*

L'ampliamento delle funzioni dell'Autorità per il miglioramento complessivo del sistema del controllo interno, è stato adottato da parte del legislatore regionale nella consapevolezza che la medesima aveva un'impostazione organizzativa del tutto inadeguata alle sue funzioni.

Come meglio si illustrerà nei paragrafi successivi della Relazione, la struttura dell'Autorità Regionale Valutazione e Merito, ricalca sostanzialmente quella dei Nuclei di Valutazione tipicamente presenti negli enti locali (piuttosto che quelle degli uffici di controllo interno dei ministeri e i successivi OIV ministeriali) per i quali vi è una struttura di supporto assai ridotta che, spesso, peraltro è incardinata in altri uffici e quindi opera part time per l'organo di valutazione.

Una tale struttura risulta idonea, se riferita alle attività tipiche degli OIV/NdV di un solo ente, ma è del tutto inadeguata se occorre sviluppare la verifica delle attività inerenti il ciclo della performance per tutti gli Enti regionali e ancora di più se si vuole sviluppare attività di controllo interno.

In relazione a ciò, nel corso del 2019, è stata effettuato un ulteriore passo in avanti circa la creazione dei presupposti normativi per lo sviluppo di un efficace sistema di controllo interno con l'approvazione della L.R. 29/2019.

Tale legge ha previsto, infatti, che l'Autorità fosse posta a diretto supporto del Presidente della Regione Basilicata, in linea con le **corrette pratiche di governance aziendale basate sulla concezione che i sistemi interni di controllo sono essenziali per la governance e, quindi, per la verifica dell'attuazione delle strategie adottate, attraverso gli indirizzi emanati (controllo strategico).**

In particolare, l'articolo 5 della summenzionata Legge Regionale, riprende la norma precedente che regola l'Autorità Regionale per la Valutazione e il Merito e ne struttura i compiti richiamando per essa una funzione di controllo di terzo livello e di raccordo complessivo del sistema dei controlli, anche tra gli enti, ed alla quale competono in modo diretto le funzioni di Nucleo di Valutazione, secondo i principi generali del D.Lgs.n.150/2009, relativo alla valutazione del Ciclo della Performance e la Valutazione dei dirigenti apicali, nonché il controllo strategico (art. 4, comma 4, lettera e) della medesima L.R.).

Oltre a tali funzioni, l'articolo introduce la funzione di Audit (secondo modalità organizzative definite ed esercitate in maniera collaborativa). Tale soluzione organizzativa si pone in un panorama avanzato del sistema dei controlli per le Regioni, poiché di fatto trova un esempio simile solo nella Regione Lombardia, che da pochi mesi ha attivato una Autorità dei Controlli.

La piena attuazione di questo disegno legislativo implica, ad avviso dell'Autorità scrivente, una ulteriore attività riorganizzativa, nell'ambito della quale l'Autorità rappresenta un importante tassello. Tale aspetto verrà approfondito nell'ultimo paragrafo.

1.2 Le attività svolte dall'Autorità nel corso del 2019

Nel corso del 2019, l'attività dell'Autorità ha proseguito in linea con quanto fatto nel 2018, essendo stata concentrata principalmente nella verifica del corretto funzionamento del ciclo della performance e degli altri adempimenti previsti dalla normativa tra i quali:

- Validazione della Relazione sulla Performance degli Enti ed attestazione del corretto sviluppo del ciclo della performance;
- Validazione processi valutativi comparto e dirigenti di primo livello;
- Proposta valutativa dei Dirigenti di vertice all'organo di indirizzo politico;
- Redazione Relazione annuale sul funzionamento complessivo del Sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni;
- Verifica degli adempimenti in tema di trasparenza per conto di ANAC;
- Parere vincolante sul Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance.

Dal punto di vista delle attività svolte, la tabella di seguito inserita rendiconta quanto fatto dall'Autorità Regionale per la Valutazione e il Merito in tema di controlli e adempimenti formali inerenti il ciclo della performance nel corso dell'anno 2019.

ATTI E CONTROLLI EFFETTUATI SUI 12 ENTI VIGILATI	
Verbali di validazione Relazioni sulla Performance	11
Relazioni sul funzionamento complessivo del Sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni	12
Attestazione Assolvimento degli obblighi di pubblicazione	12
Verbali di validazione processi valutativi Dirigenti e proposte valutative Dirigenti di Vertice	10
Pareri vincolanti su Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance e Richieste di chiarimenti/integrazioni/modifiche	14
Sedute	30
Numerosi incontri con Dirigenti e funzionari degli Enti vigilati non conteggiati nel numero sedute	

A queste attività formali di controllo, si sono affiancate poi attività di supporto agli Enti vigilati attraverso:

- “Consulenze”, ovvero azioni informali di supporto e di confronto, attraverso riunioni dirette con dirigenti e funzionari dei singoli Enti, volti ad affrontare specifiche problematiche di loro interesse;
- Proposte di soluzioni a problematiche oggetto di interesse dell’Autorità agli Enti vigilati. Quest’ultima attività andrebbe sicuramente rinforzata, sviluppando altresì momenti di formazione e confronto, volti ad aumentare complessivamente le competenze interne al Sistema Regionale sulla questione della programmazione della performance e dei controlli interni.

Era intenzione dell’Autorità cercare di attivare iniziative di carattere formativo, anche a costo zero, volte a creare importanti occasioni di incontro tra i funzionari della Regione Basilicata con loro colleghi di altre regioni e con dirigenti e funzionari del Dipartimento della Funzione Pubblica e Aran. Con tali soggetti erano già state raccolte le disponibilità di massima per muoversi in tal senso. Purtroppo non si è riusciti a procedere anche per la difficoltà oggettiva di individuare un valido interlocutore, in grado di fare da referente all’interno del Sistema regionale, non volendo l’Autorità procedere di propria iniziativa indipendentemente dalle scelte dell’Ente.

Si segnala che, dal punto di vista organizzativo, l’Autorità nel corso dell’anno 2019 ha dovuto procedere solo con 2 componenti, considerato che il terzo è subentrato solo a febbraio del 2020. Virtuoso, invece, è stato il contributo assicurato da alcuni funzionari dell’Ufficio Valutazione Merito e Semplificazione ed, in particolare, dell’unità assegnata all’Autorità come supporto tecnico. A quest’ultima, va riconosciuto il rilevante contributo fornito per l’attività svolta sia dal punto di vista qualitativo che quantitativo.

1.3 Il ciclo della performance

Nel corso del 2019, in primo luogo, occorre segnalare che gli Enti hanno provveduto a rivedere i loro Sistemi di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP), seguendo lo schema definito dalla D.G.R. n.1391 del 28/12/2018. In proposito, la situazione emersa è quella descritta nella seguente tabella.

ENTE	PARERE RICHIESTO ALL'AUTORITÀ	PARERE ESPRESSO DALL'AUTORITÀ	ATTO DI APPROVAZIONE	PUBBLICAZIONE SITO ISTITUZIONALE
ALSIA	si	si	Delibera D.G. n.151 del 12/12/2019	si
APT	si	si	Delibera A.U. n.74 dell'11/05/2020	si
ARDSU	si	L'Autorità ha chiesto integrazioni/modifiche non ancora pervenute	no	no
ARPAB	si	si	Delibera del D.G. n.129/2019	si
ATER PZ	si	si	Delibera A.U. n.39 del 04/07/2019	si
ATER MT	si	si	Delibera A.U. n.11 del 07/02/2019; Delibera A.U. n.68 del 23/07/2019 (integrazione alla Del.n.11/2019)	si
Parco Gallipoli Cognato	si	si	Delibera Consiglio Direttivo n.88 del 30/10/2019	no
Parco Murgia Materana	si	si	Delibera Consiglio Direttivo n.30 del 15/11/2019	no
EGRIB	si	L'Autorità ha chiesto integrazioni/modifiche pervenute a giugno 2020	no	no
ARLAB	si	si	Delibera D.G. n.136 del 05/09/2019	si

Alcuni Enti non hanno proceduto alla modifica della metodologia valutativa. Occorre, tuttavia, ricordare che il 2019 è stato un anno di cambiamento istituzionale per la Regione e ciò ha inevitabilmente allungato i tempi di molte decisioni di carattere amministrativo ed organizzativo.

In generale, i sistemi di valutazione approvati hanno seguito la D.G.R. n.1391/2018, senza modificazioni significative o modalità alternative di valutazione della performance individuale o organizzativa.

In più di un caso si segnala, inoltre, che si sono evidenziate delle situazioni di Enti in cui non appare chiarissima la distinzione tra organi di indirizzo politico e organi di gestione, lasciando ampi margini di autonomia alle figure apicali degli Enti comunque denominate (direttore, direttore generale, ecc.).

È questo il caso di Enti quali EGRIB, APT in cui non è chiaro il modello di governance.

In generale, a parte la specifica situazione del 2019, caratterizzata dal cambio di amministrazione, leggendo i SMVP e seguendone l'applicazione, la sensazione che se ne ricava è un sostanziale disinteresse da parte degli organi di indirizzo rispetto a tale pratica che è lasciata agli organi amministrativi, senza un chiaro ed incisivo intervento da parte dei primi.

Tale osservazione si può, a nostro avviso, estendere anche alle attività inerenti la prevenzione della corruzione. Se entro certi limiti ciò è fisiologico, non si può non ricordare che in realtà tali strumenti costituiscono modalità di governance proprio ad uso di tali organi e non meri adempimenti gestionali. Ciò premesso, per quanto attiene gli aspetti generali inerenti il ciclo della performance, come sopra richiamato, molti Enti del Sistema Regionale, tranne gli ultimi inseriti all'interno del Sistema regionale (EGRIB, ARLAB) sono riusciti a entrare a regime quanto meno sugli aspetti formali tra cui: elaborazione del Piano Triennale della Performance, Valutazione performance individuale, Relazione sulla performance, Sistemi di Misurazione e Valutazione, nonostante le difficoltà derivanti dalla limitatezza di risorse professionali.

Anche quest'anno, tuttavia, l'Autorità è stata costretta a non validare la Relazione sulla Performance di alcuni enti quali ARLAB con riferimento alle annualità 2017 e 2018, poiché gravemente carenti o con tempistiche che impedivano di considerare i piani realmente tali poiché formalizzati al termine del periodo di programmazione.

Permangono comunque e non sono ancora del tutto risolti molti dei problemi, già segnalati nella Relazione redatta nel 2019, quali in particolare:

- La gestione della tempistica della programmazione. Gli Enti infatti continuano a faticare molto nel rispetto delle scadenze di programmazione, diminuendone in buona parte l'efficacia. Ciò è dovuto sempre agli stessi motivi quali: allungamento dei tempi nella programmazione di bilancio o nella definizione dei documenti programmatici istituzionali propedeutici al Piano della performance, scarsità di risorse interne, difficoltà organizzative interne dovute a modifiche normative che incidono sull'organizzazione degli Enti ed altri elementi di natura istituzionale, sovraordinati agli Enti stessi.

A tale riguardo, occorre segnalare che la quasi totalità degli Enti vigilati non sono stati in grado di approvare il Piano della performance nei tempi stabiliti dalla normativa nazionale (cioè entro il 31 gennaio di ogni anno). In molti casi, la programmazione è slittata di alcuni mesi (tra marzo e maggio). Anche le rendicontazioni del ciclo della performance sono avvenute con significativi ritardi e non sempre ciò trova giustificazione alcuna, se non nel fatto di gestire il “cumulo dei ritardi”; come se le rendicontazioni fossero pratiche da gestire con il criterio di fare prima quella più arretrata nel tempo.

- L'orientamento di “mero adempimento”. Gli enti sono ancora molto orientati all'adempimento. Questo lo si evince, per esempio dalla circostanza che i Piani della performance, in molti casi, non sono in grado di elaborare reali strategie di sviluppo delle performance, ma si limitano alla descrizione delle attività istituzionali e spesso sono molto simili da un anno all'altro. In alcuni casi, la sovrapposizione degli obiettivi dei piani da un anno all'altro rasentano la “sciatteria”. Ne consegue che i contenuti degli obiettivi dei Piani sono fortemente orientati ad attività operative e, generalmente, rappresentati con indicatori di attività, più che di risultato, e poco sfidanti.
- Solo pochi enti hanno strutture di controllo di gestione dedicate al monitoraggio. In tutti gli altri casi, le attività di monitoraggio delle performance sono eseguite da soggetti che svolgono anche altre tipologie di funzioni, spesso assai varie e diversificate. Ovviamente in molti casi non ci sono molte alternative a tale opzione, vista l'esiguità delle risorse a disposizione degli Enti, tuttavia, se non viene trovata una soluzione a questo problema, è evidente che i sistemi interni di controllo non potranno mai funzionare.
- Gli Enti restano ancora troppo ancorati al binomio *sistema gestione performance = sistema incentivante, in modo rigido e automatico*. In realtà, i sistemi di programmazione e controllo e i sistemi incentivanti devono essere tra loro integrati ma non confusi.

In tale circostanza, gli Enti non riescono a pensare né a modalità utili di definizione del piano, né a modalità di gestione dei sistemi incentivanti efficaci e gestibili in relazione alle norme contrattuali in essere. Restano ancorati all'idea di definire obiettivi necessari per avere gli incentivi (con quel che ne consegue in termini di gaming organizzativo) senza fare politiche di servizio e di incentivo chiare ed efficaci, secondo quanto stabilito dall'art. 67 del CCNL in corso. Su tale questione ci sarebbe molto da riflettere e forse ci sarebbe l'esigenza di fare attività formative specifiche.

Da tutto ciò, peraltro, deriva che le valutazioni della performance individuale sono in generale piuttosto appiattite ed alte e gli sforzi attuati nel tentativo di procedere a risultati di maggiore equità nelle valutazioni, non hanno ancora prodotto gli esiti sperati. Il grado di differenziazione è tuttavia attentamente monitorato e nel SMVP vi è una precisa previsione in merito. In particolare tra i fattori di valutazione dei comportamenti organizzativi nell'ambito della performance individuale è stato introdotto uno specifico fattore di valutazione inerente la

“valutazione del personale” (inteso come grado di differenziazione delle valutazioni e correttezza metodologica delle stesse) con un peso del 15%.

- Vi è ancora scarsa integrazione tra sistema di gestione della performance e Piano anticorruzione. Nei casi migliori, alcune azioni del Piano di Prevenzione della Corruzione sono anche obiettivi di performance. Queste modalità sono buone pratiche, ma non sono ancora del tutto diffuse e, comunque, i due processi potrebbero e dovrebbero essere in prospettiva maggiormente integrati già in fase di loro definizione, così come nelle fasi di controllo delle effettive attuazioni.

1.4 Trasparenza e anticorruzione

Le competenze specifiche dell’Autorità, in funzione di Nucleo di Valutazione in materia di trasparenza ed anticorruzione, riguardano essenzialmente due aspetti:

- a) La verifica degli adempimenti in tema di pubblicazione dei dati sul Sito Istituzionale dell’Ente nella sezione Amministrazione trasparente, secondo gli schemi e le modalità previste dall’A.N.AC. con propria Delibera;
- b) La verifica dei collegamenti esistenti tra obiettivi di performance e attività di contrasto alla corruzione previsti nel Piano Triennale della Trasparenza e Prevenzione della Corruzione.

Per quanto concerne gli adempimenti in tema di trasparenza si osserva che, mentre gli Enti di maggiore dimensione hanno attivato, nel corso degli anni, procedure interne e sistemi informativi che consentono loro un corretto rispetto degli adempimenti di legge, in quelli di minori dimensioni o in alcuni Enti che negli ultimi anni hanno subito significative modifiche dei loro assetti organizzativi ed istituzionali, si osserva una maggiore *“fatica”* nel rispettare tali adempimenti che, di fatto, sono molto gravosi e tecnicamente assai specifici e per i quali occorre dotarsi di modalità organizzative precise.

Per quanto riguarda, invece, i collegamenti tra Piano Triennale della Performance e Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, benché la maggioranza degli Enti faccia riferimenti a tali collegamenti, nella Relazione annuale sulla Performance, in realtà pochissimi Enti sono riusciti ad adottare una corretta ed utile sinergia tra le due attività, che restano in buona parte tra loro sostanzialmente separate.

L’Autorità non ha mai proceduto ad una specifica analisi della questione inerente l’attività di prevenzione della corruzione, sulla base dei Piani Triennali della Performance, poiché tale attività non è di sua diretta competenza ed in ogni Ente vi è uno specifico responsabile.

Tuttavia appare plausibile che le difficoltà degli Enti nell’attuare il Piano della Performance siano in qualche modo riproponibili anche per ciò che attiene l’attività di redazione dei Piani anticorruzione ed in particolare delle attività di *“Risk management”*.

Su tale tema, peraltro, l'Autorità non ha ricevuto, se non con riferimento alla Giunta ed al Consiglio Regionale le informazioni tipiche che dovrebbero produrre i responsabili della prevenzione della corruzione.

1.5 Ipotesi di sviluppo del Sistema dei controlli interni nel Sistema Regionale della Basilicata

L'Autorità, nella Relazione sul funzionamento complessivo del Sistema di valutazione trasparenza e integrità dei controlli interni per l'annualità 2018, aveva suggerito la possibilità di miglioramento dei sistemi di programmazione e controllo, superando la logica dell'adempimento, passando dalla "fase del controllo" alla fase dello "sviluppo organizzativo", creando competenze diffuse e pratiche che avrebbero reso più utile ed efficaci i sistemi. A tal fine, aveva anche ipotizzato una serie di iniziative da fare tra il 2019 e il 2020 tra cui:

- Affiancare gli Enti nell'attività di programmazione e definizione degli obiettivi;
- Sviluppare attività formativa sul tema della valutazione delle prestazioni individuali;
- Potenziare i legami tra *Sistema di gestione della performance e Risk Assessment*, creando così anche una corretta evoluzione del sistema di gestione dell'anticorruzione;
- Sviluppare pratiche innovative di controllo ed, in particolare, di *audit* che consentano attraverso azioni di controllo di terzo livello di migliorare ed integrare complessivamente il sistema di controllo interno.

Con riferimento al primo punto, si è tentato di attivare interlocuzioni con gli Enti, ma queste, a causa di difficoltà operative e di assenza di conoscenze tecniche specifiche non hanno contribuito a sviluppare quanto dovuto.

Le attività formative sono state ipotizzate dall'Autorità, ma non si sono trovati interlocutori interni in grado di farle partire.

Parimenti in tema di gestione dei rischi e audit non si è potuto far nulla.

Ovviamente nel 2020, a causa della pandemia COVID, ad oggi non si è potuto procedere ulteriormente in tali attività.

Anche in considerazione delle difficoltà incontrate nell'impostare un'attività di controllo più proattiva e a maggiore contenuto strategico nel corso del 2019, i componenti dell'Autorità sono convinti che sia necessario in questa fase procedere con specifici interventi di potenziamento organizzativo che diano piena attuazione non solo a quanto proposto dall'Autorità nella Relazione redatta nel 2019, ma soprattutto a quanto previsto dalla recente riforma del sistema dei controlli interni e del fatto che l'Autorità è ora posta sotto la dipendenza diretta del Presidente della Regione Basilicata.

A tale fine, non competente a codesta Autorità proporre soluzioni organizzative, tuttavia le ipotesi sono varie e possono andare dalla creazione di una struttura di controllo forte diretta da un dirigente all'interno dell'Ufficio di Gabinetto (che svolga attività di audit, controllo gestionale, gestione performance, anticorruzione, ecc.) che faccia anche il supporto all'Autorità alla definizione di uno specifico organico e di un minimo di Budget direttamente a capo dell'Autorità. Tutto ciò al fine di contribuire in modo fattivo affinché l'azione politica espressa dal Presidente della Regione trovi i necessari strumenti di coordinamento e controllo che altrimenti risultano organizzativamente dispersi tra le diverse Direzioni Generali.

PARTE SECONDA – RELAZIONE SUL FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE, TRASPARENZA E INTEGRITÀ DEI CONTROLLI INTERNI ENTI VIGILATI

2.1 GIUNTA REGIONALE DELLA BASILICATA

2.1.1 Sintesi dei principali mutamenti intercorsi nell'ultimo anno

Si riscontra un miglioramento nello svolgimento dei processi valutativi del personale non dirigente e del personale dirigente, avvenuti coerentemente alle attività di rendicontazione.

Permangono alcune problematiche, più volte evidenziate per le scorse annualità, fra le quali: i ritardi nella approvazione dei documenti principali di performance (Piano della Performance, Aggiornamento del Piano, Relazione sulla Performance); lo scarso grado di differenziazione dei giudizi, sia con riferimento alle valutazioni operate dai Dirigenti sui propri collaboratori, sia dai Dirigenti Generali sui Dirigenti; la scarsa tensione verso obiettivi e target realmente sfidanti, con depotenziamento delle finalità complessive del sistema di performance.

2.1.2 Scheda attività

N.	PUNTI DI ATTENZIONE	RISPOSTA	EVENTUALI COMMENTI
1	Il Piano della Performance è stato pubblicato entro i termini previsti dalla legge (31 gennaio 2019)?	NO	Il Piano della Performance 2019-2021 è stato approvato con D.G.R.n.251 del 04/04/2019. Si riscontra, tuttavia, un miglioramento della tempistica rispetto all'annualità precedente, in quanto il Piano della Performance 2018-2020 era stato approvato il 30 aprile. Sempre critico è il ritardo riguardante l'aggiornamento del Piano della Performance 2019-2021, approvato con D.G.R.n.45 del 30/01/2020. L'Autorità non ha riscontro di atti aggiuntivi da parte dell'organo di indirizzo politico, relativi alla partecipazione al processo di programmazione della performance.
2	Il Piano presenta variazioni nella programmazione strategica e operativa rispetto all'anno precedente?	NO	Dal raffronto fra Il Piano della Performance 2018-2020 e quello 2019-2021 emerge che la programmazione sia strategica che operativa non è stata sostanzialmente modificata.
3	Gli obiettivi sono chiaramente identificati e oggettivamente valutabili? (se sono specifici, significativi, collegati ad indicatori e target...)	SI	Gli obiettivi sono complessivamente comprensibili. Sia a livello strategico che operativo, gli obiettivi sono in numero molto elevato. Si riscontra una tendenza ad includere fra gli obiettivi operativi, anche attività di tipo gestionale.
4	Gli obblighi di trasparenza sono stati adeguatamente rispettati?	SI	Con riferimento alla trasparenza, si rileva che la Giunta Regionale ha approvato il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT) 2019-2021 con Delibera n.88 del 05/02/2019, con ritardo minimo rispetto al termine previsto dalla normativa. Nell'ambito dei monitoraggi e dei rilevamenti effettuati ai fini dell'attestazione

			<p>dell'assolvimento degli obblighi di pubblicazione, l'Autorità per il 2019 ha riscontrato le seguenti criticità:</p> <p>-In alcune sottosezioni i dati presenti sono riferiti ad annualità precedenti come risultanti dalla griglia di rilevazione ed in alcuni casi la strutturazione delle informazioni non risulta ben articolata;</p> <p>-In varie sottosezioni il dato pubblicato non è adeguatamente coerente con le informazioni richieste dalle previsioni normative (informazioni ambientali, pianificazione e governo del territorio, opere pubbliche, pagamenti);</p> <p>-I dati sull'ammontare complessivo dei premi non sono aggiornati.</p>
5	Vi è coerenza fra gli obiettivi previsti nel PTPCT e quelli contenuti nel Piano della Performance relativamente ai riflessi sulla valutazione della performance?	SI	Nel Piano della Performance 2019-2021, sono comprese alcune azioni dedicate al tema della prevenzione della corruzione e trasparenza, fra le quali la redazione e l'aggiornamento del PTPCT, della mappatura dei processi e di report di monitoraggio. Riguardo al raccordo fra i due Piani, si evidenzia che il C.I.C.O., nella seduta di avvio del ciclo della performance 2019, ha approvato un obiettivo organizzativo denominato <i>"Rispetto degli adempimenti relativi alla Trasparenza e alla Prevenzione della corruzione"</i> legato all'attuazione del PTPCT. Gli effetti dell'obbiettivo suddetto saranno oggetto di rendicontazione nella Relazione sulla Performance 2019, non ancora pervenuta all'Autorità.
6	Il processo di misurazione e valutazione della performance organizzativa, tenuto conto anche del SMVP, è stato svolto correttamente?	SI	Nel 2019 è stata svolta la misurazione della performance organizzativa, relativa all'anno 2018, riportata nella Relazione sulla Performance 2018 (approvata a gennaio 2020). La misurazione discende dal sistema del controllo di gestione dell'Ente, ed è coerente con quanto previsto dal SMVP vigente per l'annualità di riferimento, approvato con DGR.n.559/2015, modificato con D.G.R.n.1147/2016.
7	La performance individuale è stata effettuata correttamente tenuto conto anche di quanto previsto nel SMVP?	SI	Il processo valutativo del personale dirigente e non dirigente per l'annualità 2018 si è svolto alla fine del 2019. I fattori di valutazione della performance individuale sono tre: obiettivi individuali, comportamenti, comunicazione e ascolto. Le valutazioni redatte hanno tenuto conto di quanto previsto nel SMVP.
8	È stato attivato un sistema di controllo di gestione?	SI	L'Ente dispone del sistema di controllo di gestione.
9	Il SMVP è impostato e aggiornato in modo corretto sia in relazione al sistema regionale che alle specificità dell'ente?	SI	L'Ente ha approvato con D.G.R. n. 1391/2018 il nuovo SMVP, entrato in vigore nel 2019 sulla base di una proposta elaborata da un gruppo di lavoro, composto oltre che dal personale di Giunta e Consiglio Regionale, anche dal personale in servizio presso gli enti del Sistema Basilicata con il supporto dell'Autorità Regionale Valutazione e Merito. Non essendo ancora disponibili i risultati del processo valutativo per l'annualità 2019, il Sistema non è stato ancora del tutto sperimentato e verificato.
10	Esistono modalità di informazione, formazione e comunicazione adottate o previste per garantire la diffusione e la comprensione del Piano della Performance all'interno dell'ente?	SI	Come previsto dal Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, l'individuazione degli obiettivi operativi del Piano della Performance è stata condivisa dai Dirigenti Generali con i Dirigenti all'interno di ciascun Dipartimento; successivamente i Dirigenti hanno partecipato gli obiettivi medesimi e le azioni da svolgere al personale assegnato.
11	La Relazione sulla Performance è stata	NO	La Relazione sulla Performance 2018 è stata approvata con D.G.R. n. 57 del 30/01/2020 e, pertanto, con ritardo rispetto alla tempistica prevista dalla normativa vigente. Fermo restando tale criticità, si riscontra un

	approvata entro i termini previsti dalla normativa?		miglioramento rispetto alle annualità precedenti riguardo alla completezza della rendicontazione. Infatti, contrariamente a quanto avvenuto per le annualità precedenti 2015, 2016 e 2017, per le quali la Relazione sulla Performance era stata redatta a chiusura del processo valutativo del solo personale di comparto e non anche di quello dirigente, per il 2018 entrambi i processi valutativi sono stati conclusi prima della predisposizione della Relazione.
12	La rendicontazione effettuata è stata coerente con il Piano e adeguatamente chiara ed efficace?	SI	Vi è una sostanziale coerenza tra contenuti della Relazione sulla Performance 2018 e contenuti del Piano della Performance 2018-2020. Gli obiettivi strategici e operativi indicati nel Piano sono pienamente riscontrabili nella Relazione.
13	L'Ente dispone di adeguate risorse e strumenti (personale, competenze, sistemi informativi, ecc..) a supporto dell'attività inerente il ciclo della performance?	SI	L'Ente dispone di sistemi informativi interconnessi che insieme alle competenze specifiche del personale supportano la gestione del ciclo della performance. Ogni ufficio è in grado di gestire on line, in maniera del tutto autonoma, le proposte del Piano della Performance il monitoraggio trimestrale degli obiettivi ed il processo di valutazione del personale, seppure con il costante supporto e supervisione dell'Ufficio Valutazione, Merito e Semplificazione.
14	Le azioni di miglioramento suggerite dall'Autorità nel ciclo precedente sono state implementate?	In parte	Si riscontra positivamente che nel 2019, a differenza delle annualità precedenti, la documentazione di rendicontazione redatta (Relazione sulla Performance 2018) ha riguardato complessivamente il ciclo della performance, comprendendo sia le valutazioni svolte dai Dirigenti sul personale di comparto, sia quello dei Dirigenti Generali sui Dirigenti assegnati. Sono presenti, invece, alcune problematiche già evidenziate dall'Autorità per i cicli della performance precedenti, tra cui la tempistica (ritardi nell'approvazione del Piano della Performance e relativi aggiornamenti, Relazione sulla Performance). Altro aspetto critico riguarda il grado di differenziazione dei giudizi, sia con riferimento alle valutazioni operate dai Dirigenti sui propri collaboratori, sia dai Dirigenti Generali sui Dirigenti. Si riscontra che, alla stregua degli anni precedenti, anche nel 2018, la percentuale di personale non dirigente e dirigente posta nella fascia massima di premialità è molto elevata, tanto che in alcuni Dipartimenti è pari a 100%. Permane la problematica del grado di raggiungimento degli obiettivi generalmente molto elevato che implica una scarsa tensione verso obiettivi realmente sfidanti con depotenziamento del sistema premiante.
15	Eventuali osservazioni	Nessuna osservazione ulteriore.	

2.2 CONSIGLIO REGIONALE DELLA BASILICATA

2.2.1 Sintesi dei principali mutamenti intercorsi nell'ultimo anno

Per il 2019 si rileva un maggiore ritardo nell'approvazione del Piano della Performance 2019-2021, attribuibile alla consultazione elettorale per il rinnovo del Consiglio Regionale, che continua ad essere un efficace strumento di confronto tra Amministrazione e cittadini, oltre che di adeguata rappresentazione di ciò che viene prodotto, in termini di valore pubblico, in coerenza con il programma politico ed amministrativo dell'Ente. Nell'ambito dei monitoraggi e dei rilevamenti effettuati, ai fini dell'attestazione dell'assolvimento degli obblighi di pubblicazione, l'Autorità per il 2019 non ha riscontrato particolari criticità. Il processo di misurazione della performance organizzativa ed individuale risulta coerente con quanto previsto dal Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance. Inoltre, di riscontra un maggior raccordo con la Giunta Regionale nella gestione del ciclo della performance.

2.2.2 Scheda attività

N.	PUNTI DI ATTENZIONE	RISPOSTA	EVENTUALI COMMENTI
1	Il Piano della Performance è stato pubblicato entro i termini previsti dalla legge (31 gennaio 2019)?	NO	Il Piano della Performance 2019-2021 è stato approvato con Delibera dell'Ufficio di Presidenza n. 123 del 30/07/2020, con un significativo ritardo rispetto ai termini previsti dalla normativa e rispetto all'anno precedente. Tale ritardo è attribuibile alla consultazione elettorale per il rinnovo del Consiglio Regionale della Basilicata, svoltasi il 24 marzo 2019, che non ha consentito il rispetto del termine previsto per l'approvazione del Piano della Performance, come specificato anche nella Delibera di approvazione del Piano, suindicata. Anche il Piano della Performance 2019-2021, come quello precedente per l'anno 2018, intende essere non un mero adempimento normativo, ma un efficace strumento di confronto tra Amministrazione e cittadini e di adeguata rappresentazione di ciò che viene prodotto, in termini di valore pubblico, attuando il programma politico ed amministrativo del Consiglio regionale. Si rileva una coerenza con le Linee Programmatiche 2017-2019 (DUdP n. 103 del 06/06/2017) che vengono confermate, con espliciti riferimenti nel Piano della Performance 2019-2021. L'Autorità non ha evidenza di atti aggiuntivi, da parte dell'organo di indirizzo politico, relativi alla partecipazione al processo di programmazione della performance.
2	Il Piano presenta variazioni nella programmazione strategica e operativa rispetto all'anno precedente?	NO	Rispetto al Piano della Performance 2018-2020, non si riscontrano variazioni sostanziali in termini di obiettivi strategici, ad eccezione di un obiettivo strategico di governance, riferito alle attività ordinarie, che non è indicato nel Piano della Performance 2019-2021. Sia a livello strategico che operativo gli obiettivi sono in numero contenuto, infatti all'obiettivo strategico n.1 sono associati n. 4 obiettivi operativi e all'obiettivo strategico 2, ne sono associati n.8, manifestando interesse ed attenzione verso le strategie e le priorità dell'Ente, con conseguente miglioramento del ciclo della performance.
3	Gli obiettivi sono chiaramente identificati e oggettivamente valutabili? (se sono specifici, significativi, collegati ad indicatori e target...)	SI	Gli obiettivi strategici, derivanti dalle Linee programmatiche 2019-2021 dell'Ente sono riconducibili alla mission del medesimo. Gli obiettivi strategici, a cui è attribuito un peso, sono declinati in obiettivi operativi, con indicazione degli uffici coinvolti. Al Piano della Performance 2019-2021 è allegato un documento, in cui sono indicati, per ciascun obiettivo strategico, gli obiettivi operativi, i risultati attesi. Inoltre, per ciascun obiettivo operativo vengono indicate le azioni, gli indicato ed i target, i tempi riservati al monitoraggio in itinere, i capitoli di bilancio di riferimento. Pertanto, gli obiettivi risultano chiaramente identificati, comprensibili e valutabili.

4	Gli obblighi di trasparenza sono stati adeguatamente rispettati?	SI	Con riferimento alla trasparenza, si rileva che il Consiglio Regionale della Basilicata ha approvato il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT) 2019-2021 in data 08.02.2019 con D.UdP n. 8, con ritardo minimo rispetto al termine previsto dalla normativa. Nell'ambito dei monitoraggi e dei rilevamenti effettuati ai fini dell'attestazione dell'assolvimento degli obblighi di pubblicazione, l'Autorità per il 2019 così come per le annualità precedenti, non ha riscontrato particolari criticità.
5	Vi è coerenza fra gli obiettivi previsti nel PTPCT e quelli contenuti nel Piano della Performance relativamente ai riflessi sulla valutazione della performance?	SI	Nel Piano della Performance 2019-2021 sono individuati obiettivi operativi ed azioni riconducibili alla prevenzione della corruzione e della trasparenza, che hanno la finalità di monitorare gli adempimenti previsti dal Programma Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza. Inoltre, nel Piano medesimo è presente una sezione 6.3 - Azioni di raccordo tra i Piani della Performance, della Trasparenza e Anticorruzione, in cui sono esplicitati gli indirizzi del PTPCT, riscontrabili nel Piano della Performance 2019-2021. L'efficacia delle azioni relative alla trasparenza ed alla prevenzione della corruzione, previste in fase di programmazione, saranno oggetto di rendicontazione nella Relazione sulla Performance 2019, non ancora pervenuta all'Autorità.
6	Il processo di misurazione e valutazione della performance organizzativa tenuto conto anche del SMVP, è stato svolto correttamente?	SI	La misurazione della performance organizzativa risulta coerente con quanto previsto dal Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP) vigente per l'annualità di riferimento. In generale la performance organizzativa ha contribuito a migliorare e ottimizzare i procedimenti organizzativi e legislativi, nonché a raccordarsi con le attività monitorate dal controllo di gestione e dal Piano della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza. Con riferimento ai risultati finali della valutazione della performance organizzativa, si ritiene che le rendicontazioni effettuate siano complete e coerenti con le metodologie adottate per la conduzione del ciclo della performance.
7	La performance individuale è stata effettuata correttamente tenuto conto anche di quanto previsto nel SMVP?	SI	La performance individuale risulta coerente e conforme alla metodologia prevista nel SMVP. La valutazione individuale, sia dei dirigenti che dei dipendenti, è rappresentata, nella Relazione sulla Performance 2018, ultima al momento validata dall'Autorità, con tabelle di sintesi, nelle quali si rileva un grado di differenziazione delle valutazioni ragionevole e suddiviso in due fasce diverse, una per i dirigenti e l'altra per i dipendenti. Nel 2019, l'Autorità Regionale per la Valutazione ed il Merito ha provveduto a concludere il processo valutativo dei dirigenti delle strutture del Consiglio Regionale per le annualità 2015, 2016 e 2017 oltre che il processo valutativo del personale, dirigente e di comparto e la proposta valutativa del Direttore Generale, entrambe riferite al 2018.
8	È stato attivato un sistema di controllo di gestione?	SI	Il Consiglio Regionale della Basilicata dispone del sistema di controllo di gestione, collegato anche con il ciclo della performance. Inoltre, attraverso l'utilizzo di sistemi di monitoraggio e controllo è possibile valutare i risultati conseguiti sia durante la gestione che al suo termine. Per il conseguimento di tale finalità è anche di ausilio il nuovo sistema di controllo di gestione avviato, all'interno delle strutture del Consiglio Regionale.
9	Il SMVP è impostato e aggiornato in modo corretto sia in relazione al sistema regionale che alle specificità dell'ente?	SI	L'Ente ha approvato con DUdP n. 15 del 07.03.2019 il SMVP, in sostituzione del precedente (DUdP n. 36/2015 e n. 169/2016), entrato in vigore nel 2019 sulla base di una proposta elaborata da un gruppo di lavoro, composto oltre che dal personale di Giunta e Consiglio Regionale, anche dal personale in servizio presso gli enti del Sistema Basilicata con il supporto dell'Autorità Regionale Valutazione e Merito. Non essendo ancora disponibili i risultati del processo valutativo per l'annualità 2019, il Sistema non è stato ancora del tutto sperimentato e verificato.
10	Esistono modalità di informazione, formazione e comunicazione adottate o previste per garantire la diffusione e la comprensione del Piano della Performance all'interno dell'ente?	SI	Nella gestione dell'intero ciclo della performance si rileva una partecipazione di tutta la dirigenza, già nella fase di individuazione degli obiettivi operativi, effettuata in modo collegiale dal Comitato di Direzione, declinati da quelli strategici e dalle linee programmatiche dell'Ente.

11	La Relazione sulla Performance è stata approvata entro i termini previsti dalla normativa?	SI	La Relazione sulla Performance del 2018 è stata approvata con DUdP n. 112 del 17.07.2019, con un leggero ritardo rispetto a quanto stabilito dalla normativa. Anche per il 2018, si confermano le motivazioni già espresse nella DUdP n. 169/2016 circa la compensazione della mancata rilevazione del fattore relativo al "Grado di soddisfazione dell'utenza", prevedendo la "sostituzione" della tabella relativa alla "Premialità", contenuta nel Sistema di misurazione e valutazione per la sola performance organizzativa.
12	La rendicontazione effettuata è stata coerente con il Piano e adeguatamente chiara ed efficace?	SI	La rendicontazione, i cui risultati sono contenuti nella Relazione sulla Performance 2018, risulta perfettamente coerente con quanto previsto nel Piano della Performance 2018-2020. Gli obiettivi strategici e operativi indicati nel Piano sono pienamente riscontrabili nella Relazione, pur constatando una difficoltà di interpretazione sia nella definizione dei pesi (soprattutto se rapportata agli uffici), sia nella codifica degli obiettivi stessi (che viene sviluppata con riferimento ad ogni ufficio). In ogni caso, si riscontra il raggiungimento degli obiettivi dichiarati e della corrispondenza tra gli obiettivi individuati e quanto rendicontato.
13	L'Ente dispone di adeguate risorse e strumenti (personale, competenze, sistemi informativi, ecc..) a supporto dell'attività inerente il ciclo della performance?	SI	L'Ente dispone di sistemi informativi integrati nel sistema informativo di gestione della programmazione ed ha raggiunto la piena funzionalità della piattaforma informatica "profilo del committente" che consente la trasmissione automatica da parte dei Responsabili Unici del Procedimento dei dati relativi a Bandi e Gare e la generazione automatica del file da trasmettere all'A.N.AC. Dispone, inoltre, della procedura informatica relativa al "Sistema di gestione dei provvedimenti amministrativi", affinché possano essere correttamente ed automaticamente pubblicati. Nel 2018 è stato anche revisionato completamente il sito internet del Consiglio Regionale, rendendolo più fruibile da parte dei cittadini e permettendo ai singoli uffici la diretta gestione delle informazioni di competenza, con conseguente ottimizzazione dei tempi e maggior rispetto degli obblighi di trasparenza della Pubblica Amministrazione.
14	Le azioni di miglioramento suggerite dall'Autorità nel ciclo precedente sono state implementate?	SI	Il maggiore raccordo con la Giunta Regionale nella gestione del ciclo della performance è avvenuto con il lavoro congiunto che ha riguardato l'aggiornamento del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance e la conseguente approvazione del medesimo per entrambi gli Enti.
15	Eventuali osservazioni	Nessuna osservazione ulteriore	

2.3 ALSIA

2.3.1 Sintesi dei principali mutamenti intercorsi nell'ultimo anno

Il ciclo della performance si svolge in notevole ritardo rispetto a quanto previsto dalla normativa. Il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance è stato modificato e personalizzato rispetto alle esigenze organizzative dell'Ente, con un decisivo vantaggio nel processo valutativo del personale.

2.3.2 Scheda attività

N.	PUNTI DI ATTENZIONE	RISPOSTA	EVENTUALI COMMENTI
1	Il Piano della Performance è stato pubblicato entro i termini previsti dalla legge (31 gennaio 2019)?	NO	Il Piano della Performance 2019-2021 è stato approvato con Delibera del Direttore n.83 del 25.06.2019, in ritardo rispetto ai termini previsti dalla normativa, anche se con significativo anticipo rispetto al Piano della Performance precedente, approvato a settembre 2018, con un impatto negativo anche per le azioni di monitoraggio
2	Il Piano presenta variazioni nella programmazione strategica e operativa rispetto all'anno precedente?	SI	Dal confronto tra il Piano della Performance 2019-2021 e quello relativo al triennio precedente, si rilevano delle variazioni in termini di obiettivi strategici (n. 3, a cui si aggiungono n.6 obiettivi trasversali di supporto) rispetto a n.4 obiettivi strategici e n. 3 obiettivi trasversali di accompagnamento. L'obiettivo strategico 1 -Potenziare il sistema di supporto alle innovazioni di prodotto/processo delle imprese lucane e nazionali è lo stesso individuato nel Piano della Performance 2018-2020 e l'obiettivo strategico n. 3 - Completare la dismissione dei beni della Riforma, risulta in parte uguale. Anche nel Piano della Performance 2019-2021, il peso di ciascun obiettivo strategico sulla performance organizzativa è del 14,3% come nel Piano precedente. Si riscontra una individuazione sufficiente di indicatori e target e un collegamento, almeno come riferimento nella scheda degli obiettivi strategici, al Piano delle attività.
3	Gli obiettivi sono chiaramente identificati e oggettivamente valutabili? (se sono specifici, significativi, collegati ad indicatori e target...)	SI	Ciascun obiettivo strategico è articolato in obiettivi operativi, indicatori di risultato, target operativo, output per ogni annualità. Si rilevano obiettivi economico-finanziari per ciascuna annualità e le risorse assegnate, con in indicatori di risultato e target. Gli obiettivi, essendo collegati ad indicatori e target, risultano valutabili, oltre che significativi rispetto alla strategia di sviluppo dell'Agenzia.
4	Gli obblighi di trasparenza sono stati adeguatamente rispettati?	SI	Nel Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2019-2021 si evince un'integrazione con il Piano della Performance 2019-2021 nella declinazione degli obiettivi trasversali di supporto.

5	Vi è coerenza fra gli obiettivi previsti nel PTPCT e quelli contenuti nel Piano della Performance relativamente ai riflessi sulla valutazione della performance?	SI	Nel Piano della Performance 2019-2021 sono comprese alcune azioni dedicate al tema della prevenzione della corruzione e trasparenza, fra le quali il rispetto degli adempimenti in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza. L'efficacia delle azioni suddette, previste in fase di programmazione, dovranno essere oggetto di rendicontazione nella Relazione sulla Performance 2019, non ancora pervenuta all'Autorità.
6	Il processo di misurazione e valutazione della performance organizzativa, tenuto conto anche del SMVP, è stato svolto correttamente?	SI	La performance organizzativa dell'anno 2018 è stata effettuata secondo le previsioni del Sistema di Misurazione e Valutazione vigente, (Delibera n. 250 del 30.12.2016 e successive Delibere n. 160/2017 e 145/2018). Il Sistema - profondamente innovato nel corso del 2019 - prevede di portare all'interno del modello anche la valutazione del Direttore e del grado di raggiungimento degli obiettivi strategici dell'Ente nel suo complesso. Il nuovo Sistema di Misurazione introduce, a partire dal 2020, un'apposita sezione destinata a misurare tali aspetti della performance organizzativa. La misurazione della performance organizzativa ha registrato numerosi casi di target raggiunti in misura molto superiore al programmato, denotando un difetto di programmazione, una definizione di obiettivi poco sfidanti. La performance organizzativa è valutata in modo unitario per tutte le risorse umane assegnate alla medesima Area; ogni Dirigente è responsabile dell'attuazione dell'obiettivo strategico e degli obiettivi operativi annuali formalizzati con il Piano della Performance.
7	La performance individuale è stata effettuata correttamente tenuto conto anche di quanto previsto nel SMVP?	SI	Per quanto attiene alla performance individuale, il processo valutativo è stato svolto, sia con riferimento al personale di comparto, sia con riferimento ai Dirigenti, in modo conforme a quanto previsto nel SMVP. I punteggi assegnati sono complessivamente elevati, anche se la media dei punteggi dei titolari di P.O. e dei Dirigenti è più elevata rispetto al restante personale. Riguardo ai dirigenti, il grado di differenziazione risulta particolarmente scarso, con un punteggio medio molto elevato e prossimo a 100. Nel 2019, l'Autorità ha proceduto alla validazione del processo valutativo del personale non dirigente dell'Agenzia per il 2017. Si riscontra un notevole ritardo nella fase di valutazione, dovuto ad un ritardo nella rendicontazione e nella programmazione.
8	È stato attivato un sistema di controllo di gestione?	NO	L'Ente non dispone del sistema di controllo di gestione, collegato anche con il ciclo della performance.
9	Il SMVP è impostato e aggiornato in modo corretto sia in relazione al sistema regionale che alle specificità dell'ente?	SI	Il SMVP in vigore per il 2018, è stato oggetto di revisione, a seguito di una partecipazione con proprio personale al gruppo di lavoro, costituito presso la Giunta Regionale che ha portato all'approvazione del nuovo SMVP Regionale con D.G.R n.1391/2018. Con Delibera n. 151 del 12.12.2019 l'Agenzia, in attuazione della summenzionata D.G.R. ha personalizzato la metodologia valutativa in funzione delle esigenze organizzative. Le modifiche hanno riguardato le scale di valutazione, uniformate nei valori numerici e convertite su base 100, i criteri di misurazione della performance organizzativa, l'eliminazione del parametro della performance individuale.
10	Esistono modalità di informazione, formazione e comunicazione adottate o previste per garantire la diffusione e la comprensione del Piano della Performance all'interno dell'ente?	SI	Nel Piano della Performance è prevista un'azione di comunicazione del Piano sia all'interno (DG e dirigenti) che all'esterno dell'Ente.

11	La Relazione sulla Performance è stata approvata entro i termini previsti dalla normativa?	NO	La Relazione sulla Performance 2018 è stata approvata con Deliberazione del Direttore n.18 del 21.02.2020, con notevole ritardo rispetto a quanto previsto dalla normativa e con un impatto negativo sull'intero ciclo della performance, dalla fase di programmazione, al monitoraggio alla rendicontazione e valutazione, evidenziando difficoltà nel rispetto della tempistica, che costituisce un fattore rilevante nello svolgimento del ciclo della performance.
12	La rendicontazione effettuata è stata coerente con il Piano e adeguatamente chiara ed efficace?	SI	Si riscontra la coerenza fra i due documenti. La Relazione è redatta secondo la prassi diffusa, comprendendo una prima parte dedicata alle informazioni di interesse per i cittadini e gli stakeholder, ed una seconda parte dedicata alla rendicontazione del grado di raggiungimento degli obiettivi, che sostanzialmente si riscontrano in entrambi i documenti. Tutti gli obiettivi indicati nel Piano sono riscontrabili nella Relazione, e sono suddivisi in strategici e operativi.
13	L'Ente dispone di adeguate risorse e strumenti (personale, competenze, sistemi informativi, ecc.) a supporto dell'attività inerente il ciclo della performance?	SI	L'Ente dispone di risorse umane con specifica esperienza nell'ambito della consulenza organizzativa e di un piccolo gruppo di risorse umane appartenenti alle diverse Aree organizzative, motivate e capaci di apprendere dall'esperienza e introdurre innovazione.
14	Le azioni di miglioramento suggerite dall'Autorità nel ciclo precedente sono state implementate?	In parte	Si rileva un timido miglioramento nell'integrazione tra i contenuti del Piano delle Attività e quelli del Piano della Performance, che dovrebbe riprendere anche gli obiettivi "di impatto", connessi cioè agli effetti esterni generati dalle attività, e/o gli obiettivi di maggiore rilevanza della Pianificazione annuale. È necessario inoltre che l'Agenzia si doti di procedure che assicurino una maggiore "compliance" rispetto agli obblighi di pubblicazione e trasparenza.
15	Eventuali osservazioni	Nessuna osservazione ulteriore	

2.4 ARPAB

2.4.1 Sintesi dei principali mutamenti intercorsi nell'ultimo anno

In riferimento all'annualità 2019, l'Agenzia ha rispettato i termini previsti dalla normativa per l'approvazione dei documenti di programmazione e rendicontazione (Piano della Performance e Relazione sulla Performance) che risultano coerenti nei rispettivi contenuti, oltre che per l'approvazione del Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza. È stato approvato il nuovo Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, finalizzato ad una personalizzazione in funzione delle esigenze organizzative dell'Agenzia e delle sue peculiarità, quale Ente con competenza nella protezione dell'ambiente, appartenente al sistema a rete delle ARPA e al Sistema Nazionale per la Protezione dell'Ambiente (SNPA).

2.4.2 Scheda attività

N.	PUNTI DI ATTENZIONE	RISPOSTA	EVENTUALI COMMENTI
1	Il Piano della Performance è stato pubblicato entro i termini previsti dalla legge (31 gennaio 2019)?	SI	Il Piano della Performance 2019-2021 è stato approvato con D.D.G. n.25 del 28.01.2019 e con successiva D.D.G. n.27 del 29.01.2019 solo per rettificare un errore materiale presente nella prima delibera. Con successiva D.D.G. n. 198 del 11.07.2019, sono state approvate le schede obiettivi del 2019. L'ARPAB in tema di gestione del ciclo della performance ha operato, anche nel corso del 2019, sostanzialmente nel pieno rispetto della normativa di riferimento. Il Piano della Performance 2019-2021 è stato adottato nei termini previsti dalla normativa, entro gennaio 2019, così come avvenuto nel 2018. L'Autorità non ha evidenza di atti aggiuntivi, da parte dell'organo di indirizzo politico, relativi alla partecipazione al processo di programmazione della performance.
2	Il Piano presenta variazioni nella programmazione strategica e operativa rispetto all'anno precedente?	NO	Dal confronto tra il Piano della Performance 2018-2020 e quello 2019-2021 si rileva che la programmazione strategica non è sostanzialmente modificata. Il Piano della Performance triennale, in termini di aree strategiche, obiettivi ed indicatori si è sviluppato sostanzialmente con contenuti simili a quelli dell'anno precedente, avendo l'Ente effettuato, già nel 2017, uno sforzo di programmazione strutturato in linea con gli indicatori e gli standard del settore di riferimento (ARPA nazionali) e quindi, applicando gli aggiornamenti annuali con la logica dello scorrimento. Inoltre l'Ente uno specifico gruppo di lavoro che si occupa del ciclo della performance e che opera in stretto contatto con il Comitato di Direzione.
3	Gli obiettivi sono chiaramente identificati e oggettivamente valutabili? (se sono specifici, significativi, collegati ad indicatori e target...)	SI	Gli obiettivi, strategici ed operativi, risultano chiaramente identificati, significativi e comprensibili e scaturiscono dalle aree strategiche articolate in obiettivi strategici, da cui discendono obiettivi operativi. A ciascun obiettivo triennale è attribuito un peso, degli indicatori, attività, outcome, target e le strutture interessate. In riferimento agli obiettivi operativi sono individuati per l'annualità 2019 peso, indicatori, outcome e strumenti di monitoraggio. Pertanto, risultano valutabili in modo puntuale ed oggettivo.
4	Gli obblighi di trasparenza sono stati adeguatamente rispettati?	SI	Con riferimento alla trasparenza si riscontra che l'Ente ha pubblicato nei tempi stabiliti dalla normativa il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT) 2019-2021 con D.D.G. n. 28 del 29.01.2019. Per quanto riguarda il monitoraggio sugli obblighi di pubblicazione dei dati nella sezione "Amministrazione Trasparente", l'Autorità Regionale Valutazione e Merito ha effettuato, ai sensi del D.lgs. n. 150/2009 e delle delibere ANAC n. 1310/2016 e n. 141/2019, la verifica sulla pubblicazione, sulla completezza, sull'aggiornamento e sull'apertura del formato di ciascun documento, non riscontrando criticità rilevanti.

5	Vi è coerenza fra gli obiettivi previsti nel PTPCT e quelli contenuti nel Piano della Performance relativamente ai riflessi sulla valutazione della performance?	SI	Nel Piano della Performance 2019-2021 sono individuati obiettivi strategici correlati strettamente con quelli contenuti nel PTPCT 2019-2021. Infatti, l'Agenzia, in materia di Prevenzione della Corruzione e di Trasparenza, ha individuato una serie di obiettivi strategici finalizzati a garantire un'amministrazione più aperta, con possibilità di accedere alle informazioni sulla sua organizzazione e sulle attività svolte e strettamente correlati alla programmazione strategica e operativa, definita nel Piano della Performance. In particolare, l'ARPAB si propone di raggiungere, tra gli obiettivi strategici, quelli di assicurare all'utenza un'adeguata informazione dei servizi resi, rafforzando il rapporto fiduciario con i cittadini e consentire il controllo diffuso sulla performance dell'Agenzia. Riveste, inoltre, un particolare rilievo, nell'ambito del procedure di miglioramento della trasparenza, la facilità di accesso e consultazione e la disponibilità di dati in formato "open data set" del sito web istituzionale, secondo i contenuti previsti dalla normativa e dagli standard più recenti. Per quanto attiene il coordinamento delle iniziative volte a garantire la trasparenza, la legalità e lo sviluppo della cultura dell'integrità, in sede di declinazione e definizione degli obiettivi operativi delle strutture operative sono considerati anche gli obiettivi definiti nel PTPCT.
6	Il processo di misurazione e valutazione della performance organizzativa, tenuto conto anche del SMVP, è stato svolto correttamente?	SI	La misurazione della performance organizzativa è stata svolta correttamente rispetto a quanto stabilito nel SMVP. Il grado di raggiungimento di tutti gli obiettivi, strategici ed operativi, è articolato rispetto alle strutture cui gli obiettivi sono stati assegnati e alle relative risorse umane. In particolare, gli obiettivi assegnati sono di due tipi, quelli operativi vengono assegnati ai dirigenti e quelli gestionali/traversali al personale di comparto. Questa modalità, come riferito dai funzionari dell'Agenzia, insieme agli obiettivi relativi alla performance organizzativa, che si riferisce al grado complessivo di raggiungimento dei medesimi, ha contribuito positivamente all'incentivazione del lavoro di squadra, cosa che sicuramente favorisce il miglioramento complessivo qualitativo della performance.
7	La performance individuale è stata effettuata correttamente tenuto conto anche di quanto previsto nel SMVP?	SI	Anche la performance individuale è stata effettuata coerentemente con quanto previsto nell'ambito del SMVP. Sulla base dell'esperienza di questi anni e seguendo le indicazioni del nuovo Sistema di Misurazione e Valutazione, nel recepimento con personalizzazione della D.G.R. 1391 del 28 dicembre 2018, per il 2019 sono stati rivisti i pesi attribuiti alla performance organizzativa e a quella individuale, che sono passati, rispettivamente, dal 30% e 70% al 60% e 40%. Nel 2019 l'Autorità ha validato il processo valutativo del personale dirigente e non dirigente per l'annualità 2018 ed ha effettuato la proposta valutativa del Direttore Generale per il 2018. Nel documento di rendicontazione relativo al 2018, non essendo disponibile al momento quello relativo al 2019, sono presenti delle tabelle in cui, per ogni tipologia giuridica di dipendenti, sono indicati i punteggi ottenuti come indice di prestazione, livelli di premialità e percentuale di riferimento. Il processo risulta effettuato in modo corretto con l'utilizzo delle schede previste dalla metodologia valutativa.
8	È stato attivato un sistema di controllo di gestione?	SI	L'Agenzia dispone del sistema di controllo di gestione, collegato anche con il ciclo della performance. Il grado di raggiungimento degli obiettivi, sia strategici che operativi, è misurato in percentuale come previsto dal Piano e la sua rappresentazione è ripresa dai Report del controllo di gestione, soddisfacendo le necessarie esigenze di sintesi.
9	Il SMVP è impostato e aggiornato in modo corretto sia in relazione al sistema regionale che alle specificità dell'ente?	SI	Il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, approvato con D.D.G. n. 129/2019, è stato personalizzato, a valere dal 2019, in base alle esigenze organizzativa dell'Ente, che si occupa di protezione dell'ambiente e si colloca nel sistema a rete delle ARPA e appartiene al Sistema Nazionale per la Protezione dell'Ambiente (SNPA). In particolare, in tema di valutazione della performance individuale, con l'adozione del nuovo Sistema di Misurazione e Valutazione, di cui alla D.G.R. n.1391 del 28.12.2018, sono state introdotte importanti novità, recepite con personalizzazione dall'Agenzia, tra cui la rivisitazione dei pesi della performance organizzativa e individuale, come peraltro richiesto anche dalle normative contrattuali.

10	Esistono modalità di informazione, formazione e comunicazione adottate o previste per garantire la diffusione e la comprensione del Piano della Performance all'interno dell'ente?	SI	Il Piano della Performance approvato viene pubblicato sul sito internet e comunicato al personale dell'Agenzia, attraverso l'Ufficio Comunicazione. La Direzione strategica organizza incontri e momenti di consultazione e presentazione, interna ed esterna, del Piano della Performance.
11	La Relazione sulla Performance è stata approvata entro i termini previsti dalla normativa?	SI	La Relazione sulla Performance 2018 è stata approvata con D.D.G. n. 178 del 26.06.2019, validata dall'Autorità in data 29.07.2019. La Relazione sulla Performance è molto più ampia del Piano e sono rendicontate non solo le performance rispetto agli obiettivi ma anche le evoluzioni delle dinamiche strategiche ed organizzative di ARPAB.
12	La rendicontazione effettuata è stata coerente con il Piano e adeguatamente chiara ed efficace?	SI	Vi è una perfetta coerenza tra contenuti della Relazione sulla Performance 2018 e quelli del Piano della Performance 2018-2020 e gli obiettivi strategici e operativi indicati nel Piano sono pienamente riscontrabili nella Relazione. Nella Relazione la rendicontazione degli obiettivi si è sviluppata in modo analitico.
13	L'Ente dispone di adeguate risorse e strumenti (personale, competenze, sistemi informativi, ecc..) a supporto dell'attività inerente il ciclo della performance?	SI	L'Agenzia dispone di adeguate risorse umane e strumentali collegate al ciclo della performance. A titolo esemplificativo, i dati utilizzati per la rendicontazione, a parte ovviamente le analisi di gradimento dei servizi da parte degli utenti e stakeholder, sono generalmente sviluppate da fonti interne, le rendicontazioni effettuate dagli uffici sono poi asseverate dal controllo di gestione. Inoltre, molte delle attività svolte dagli uffici sono attività di controllo e di conseguenza, a forte rilevanza esterna, monitorate attraverso sistemi tecnici e giuridici formali. La Direzione utilizza due strumenti di condivisione e supporto alla programmazione: un Gruppo di Lavoro, per la redazione del documento di aggiornamento del Piano della Performance ed un Comitato di Direzione, costituito da tutti i responsabili delle strutture gestionali dell'Agenzia per assicurare la completezza e adeguatezza nel tempo del Piano delle Performance. Il Gruppo di lavoro, attraverso apposite riunioni e la eventuale consultazione del Comitato di Direzione, provvede alla stesura del documento, tenendo conto anche del grado di raggiungimento degli obiettivi previsti dal precedente piano, lo sottopone per le successive determinazioni.
14	Le azioni di miglioramento suggerite dall'Autorità nel ciclo precedente sono state implementate?	NO	Non si ha evidenza di eventuali interventi sul sistema informativo per rendere maggiormente efficace la valutazione delle prestazioni individuali e attività formative specifiche a supporto dell'attività di valutazione.
15	Eventuali osservazioni	Nessuna osservazione ulteriore	

2.5 ARDSU - AZIENDA REGIONALE DIRITTO ALLO STUDIO

2.5.1 Sintesi dei principali mutamenti interscorsi nell'ultimo anno

Non si evincono sostanziali mutamenti nello svolgimento del ciclo della performance. Si riscontra una prevalente ordinarietà e ripetitività degli obiettivi di performance, che risultano sostanzialmente sovrapponibili da un anno all'altro.

L'Azienda non ha ancora approvato un Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, in attuazione della D.G.R. n.1391/2018; tale approvazione risulta quanto mai necessaria in considerazione delle anomalie e incoerenze con la normativa vigente, presenti in quello utilizzato fino al 2018.

2.5.2 Scheda attività

N.	PUNTI DI ATTENZIONE	RISPOSTA	EVENTUALI COMMENTI
1	Il Piano della Performance è stato pubblicato entro i termini previsti dalla legge (31 gennaio 2019)?	SI	Il Piano della Performance 2019-2021 è stato approvato con Delibera del Comitato Paritetico n.2 del 07/02/2019. L'Autorità non ha evidenza di atti aggiuntivi, da parte dell'organo di indirizzo politico, relativi alla partecipazione al processo di programmazione della performance.
2	Il Piano presenta variazioni nella programmazione strategica e operativa rispetto all'anno precedente?	NO	Dal raffronto fra il Piano della Performance 2018-2020 e quello 2019-2021 emerge che la programmazione strategica non è stata modificata. I due Piani contengono in sostanza medesimi obiettivi, attività ed indicatori. La sovrapponibilità degli obiettivi si è riscontrata anche con riferimento ai Piani della Performance delle scorse annualità, confermando quanto già rilevato dall'Autorità nella Relazione sul funzionamento complessivo 2018 e cioè che è assente una tensione al superamento della ordinarietà degli obiettivi di performance, che si ripetono quasi del tutto immutati da un anno all'altro. Non si distinguono un livello strategico e un livello operativo.
3	Gli obiettivi sono chiaramente identificati e oggettivamente valutabili? (se sono specifici, significativi, collegati ad indicatori e target...)	In parte	Gli obiettivi sono estremamente semplici. Tuttavia la loro ripetitività negli anni, in alcuni casi anche nei valori numerici che caratterizzano i target, rende non comprensibile i reali risultati che l'Azienda vuole perseguire.
4	Gli obblighi di trasparenza sono stati adeguatamente rispettati?	NO	Nell'ambito dei monitoraggi e dei rilevamenti effettuati ai fini dell'attestazione dell'assolvimento degli obblighi di pubblicazione, l'Autorità per il 2019 ha riscontrato le seguenti criticità: -Pubblicazione di molti dei documenti in formato non aperto, in difformità alle indicazioni della normativa sulla Trasparenza; -In diverse sottosezioni i dati non risultano coerenti con quelli richiesti dalle previsioni normative; -Il Piano per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza 2019-2021 presenta una struttura non coerente, non risulta aggiornato; -Il Piano per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza non riporta i nominativi dei responsabili di cui all'art.10 del D.Lgs.33/2013, sebbene nel medesimo è fatto cenno ad un allegato contenente tali nominativi che di fatto non risulta presente.

5	Vi è coerenza fra gli obiettivi previsti nel PTPCT e quelli contenuti nel Piano della Performance relativamente ai riflessi sulla valutazione della performance?	NO	Il Piano Triennale per la prevenzione della corruzione 2019-2021 risulta approvato con Delibera CPA n.4 del 07/02/2019. Alla stregua degli anni precedenti, si riscontra una certa ripetitività di contenuti prettamente teorici e la mancanza di misure specificamente ritagliate sulle caratteristiche dell'Ente, di conseguenza non collegabili alle attività riferite alla performance.
6	Il processo di misurazione e valutazione della performance organizzativa, tenuto conto anche del SMVP, è stato svolto correttamente?	SI	La misurazione della performance organizzativa è avvenuta sostanzialmente secondo il sistema in uso presso l'Ente, anche se con alcune incoerenze. Gli indicatori associati agli obiettivi, attraverso i quali è avvenuta la misurazione della PO, hanno in generale un buon livello di chiarezza. Tuttavia la presenza di alcune incoerenze nell'utilizzo dei dati hanno evidenziato l'esigenza di certificazioni "esterne", evitando di effettuare rendicontazione auto-dichiarate dal direttore, che possono creare situazioni di scarsa chiarezza tra gli aspetti della misurazione dei risultati e della valutazione degli stessi. Il livello di affidabilità nella misurazione e valutazione risulta scarsamente adeguato allo scopo e necessita di un significativo miglioramento.
7	La performance individuale è stata effettuata correttamente tenuto conto anche di quanto previsto nel SMVP?	SI	La misurazione della performance individuale ha riguardato solo il Direttore, in quanto all'interno dell'Ente è presente unicamente personale esterno. Per l'anno 2018, i criteri di valutazione del Direttore sono quelli previsti dal "Regolamento di disciplina Sistema di Misurazione e Valutazione della performance organizzativa ed individuale" approvato con Delibera del C.P.A. n. 3/2018, che comunque prevede l'adozione, in forma semplificata, non meglio specificata, della D.G.R. n.559/2015. Il processo di misurazione della performance del Direttore, dapprima erroneamente svolto in termini procedurali, è stato correttamente avviato solo a fine 2019, quando sono state trasmesse all'Autorità le Relazioni sulla Performance del Direttore per le annualità 2017 e 2018 per la redazione della proposta valutativa all'organo di indirizzo.
8	È stato attivato un sistema di controllo di gestione?	NO	L'Autorità non ha evidenza della presenza, presso l'Azienda, di un sistema di controllo di gestione.
9	Il SMVP è impostato e aggiornato in modo corretto sia in relazione al sistema regionale che alle specificità dell'ente?	NO	Nel mese di febbraio 2019 l'Ente ha trasmesso all'Autorità una proposta di SMVP per l'acquisizione del parere obbligatorio, in riferimento alla quale l'Autorità medesima ha richiesto alcune correzioni per il superamento di sostanziali incoerenze rispetto alla normativa vigente. Non è pervenuto, ad oggi, alcun riscontro.
10	Esistono modalità di informazione, formazione e comunicazione adottate o previste per garantire la diffusione e la comprensione del Piano della Performance all'interno dell'ente?	NO	L'Agenzia non dispone di personale dipendente.
11	La Relazione sulla Performance è stata approvata entro i termini previsti dalla normativa?	SI	La Relazione sulla Performance 2018 è stata approvata con delibera del C.P.A. n.11 del 16 aprile 2019.
12	La rendicontazione effettuata è stata coerente con il Piano e adeguatamente chiara ed efficace?	In parte	Vi è una sostanziale coerenza tra contenuti della Relazione sulla Performance 2018 e contenuti del Piano della Performance. Come specificato dall'Autorità, in sede di validazione della Relazione, sussistono problemi significativi per quanto concerne la rispondenza tra gli indicatori di risultato connessi ai singoli obiettivi nel Piano della

			Performance e la rendicontazione del grado di raggiungimento degli stessi in sede di relazione. In particolare, in numerosi casi si verificano incongruenze tra i dati di rendicontazione e le metriche di valutazione predefinite nei target del piano, o comunque la rendicontazione in molti casi appare non chiara e lineare.
13	L'Ente dispone di adeguate risorse e strumenti (personale, competenze, sistemi informativi, ecc..) a supporto dell'attività inerente il ciclo della performance?	NO	L'Agenzia è di modeste dimensioni. Unica figura stabile all'interno dell'Ente è il Direttore, affiancato da collaboratori a tempo determinato e consulenti.
14	Le azioni di miglioramento suggerite dall'Autorità nel ciclo precedente sono state implementate?	NO	Non si riscontra, come riportato ai punti precedenti, il superamento della ordinarietà e ripetitività degli obiettivi di performance, che risultano sostanzialmente sovrapponibili da un anno all'altro, evidenziando una carenza di qualità della programmazione. Grandi ritardi riguardano l'adozione del SMVP; non è infatti pervenuta, nel corso del 2019, la proposta modificata in recepimento dei rilievi sollevati dall'Autorità nel mese di marzo 2019, ai fini dell'acquisizione del parere obbligatorio previsto dal D.Lgs. n.74/2017, ponendo dubbi su quale sistema costituirà il riferimento per la rendicontazione delle attività di performance, considerato che il Regolamento approvato nel 2016 e modificato nel 2018 non risulta pienamente rispondente alla normativa vigente. Non vi è stato un miglioramento nel collegamento fra obiettivi di performance e obiettivi di prevenzione della corruzione, mancando, peraltro, misure specifiche in tale senso.
15	Eventuali osservazioni	Nessuna osservazione ulteriore	

2.6 ARLAB - Agenzia Regionale Lavoro e Apprendimento Basilicata

2.6.1 Sintesi dei principali mutamenti intercorsi nell'ultimo anno

Si riscontrano miglioramenti per quanto attiene alle attività di programmazione, sia nella tempistica che nella qualità della documentazione prodotta (Piano della Performance).

Si auspicano rafforzamenti dei collegamenti tra obiettivi di performance e obiettivi di prevenzione della corruzione e miglioramenti delle attività di rendicontazione, anche in considerazione dell'avvenuta approvazione, da parte dell'Agenzia, del nuovo Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance.

6.2 Scheda attività

N.	PUNTI DI ATTENZIONE	RISPOSTA	EVENTUALI COMMENTI
1	Il Piano della Performance è stato pubblicato entro i termini previsti dalla legge (31 gennaio 2019)?	NO	Il Piano della Performance 2019-2021 è stato approvato con delibera del Direttore Generale n.76 del 29/04/2019. In data 30/09/2019, con delibera del D.G. n.148 è stato approvato un aggiornamento al Piano medesimo. L'Autorità non ha evidenza di atti aggiuntivi, da parte dell'organo di indirizzo politico, relativi alla partecipazione al processo di programmazione della performance.
2	Il Piano presenta variazioni nella programmazione strategica e operativa rispetto all'anno precedente?	SI	Dal raffronto fra il Piano della Performance 2018-2020 e quello 2019-2021, si evince che il secondo è caratterizzato da un livello di dettaglio molto più avanzato rispetto al primo, percepibile già a partire dalla struttura generale, in cui sono organizzate aree strategiche, obiettivi strategici e operativi, messi in relazione secondo un disegno ad albero. Ciascun obiettivo operativo è associato ad uno o più indicatori, ogni indicatore è correlato ad un target, secondo uno schema comprensibile.
3	Gli obiettivi sono chiaramente identificati e oggettivamente valutabili? (se sono specifici, significativi, collegati ad indicatori e target)	SI	Gli obiettivi sono complessivamente individuati in modo chiaro e coerente, come pure gli indicatori e i target ad essi associati. Tali elementi costituiscono il presupposto di una rendicontazione oggettiva. Tuttavia, non risulta ancora pervenuta a questa Autorità la Relazione sulla Performance 2019.
4	Gli obblighi di trasparenza sono stati adeguatamente rispettati?	NO	Nell'ambito dei monitoraggi e dei rilevamenti effettuati ai fini dell'attestazione dell'assolvimento degli obblighi di pubblicazione, l'Autorità per il 2019 ha riscontrato le seguenti criticità: - Tutti i documenti consultati sono prevalentemente in formato non aperto, in difformità alle indicazioni della normativa sulla Trasparenza; - Alcune sottosezioni di "Amministrazione Trasparente" risultano vuote.
5	Vi è coerenza fra gli obiettivi previsti nel PTPCT e quelli contenuti nel Piano della Performance relativamente ai riflessi sulla valutazione della performance?	In parte	Il Piano della Performance 2019-2021 individua alcuni obiettivi operativi dedicati alla attuazione degli obiettivi strategici del PTPCT 2019-2021 e al miglioramento dei livelli di trasparenza, anche se tali obiettivi fanno riferimento ad azioni di tipo generale. Non si riscontrano altri collegamenti con il PTPCT non contenendo quest'ultimo una dettagliata mappatura dei processi, né misure di prevenzione specifiche.

6	Il processo di misurazione e valutazione della performance organizzativa, tenuto conto anche del SMVP, è stato svolto correttamente?	NO	La misurazione e valutazione della performance organizzativa, riguardante l'annualità 2018, è risultata non del tutto chiara e coerente. Il grado di raggiungimento degli obiettivi, dichiarato nella rendicontazione, non è sufficientemente motivato, anche in conseguenza di criticità contenute nel Piano della Performance 2018-2020, ove i target non sono definiti in termini di attività ma in termini di stati di avanzamento. Si rappresenta, tuttavia, che ciò che ha reso maggiormente critica la misurazione e valutazione della performance è il ritardo sostanziale con il quale è stato approvato il Piano della Performance (fine dicembre 2018), che ha reso la rendicontazione una ratifica di attività che nel momento della programmazione erano, in realtà, già state svolte.
7	La performance individuale è stata effettuata correttamente tenuto conto anche di quanto previsto nel SMVP?	NO	Nella Relazione sulla Performance 2018 sono riportati alcuni riepiloghi delle valutazioni delle performance individuali del personale. Da essi si evince che il 92% dei dipendenti sono collocati nella prima fascia di merito, e che pertanto i livelli di differenziazione, che sono propri di una corretta procedura valutativa, non sono stati attuati in modo significativo. Non sono esplicitate sufficientemente le relazioni tra performance organizzativa e performance individuale, e le modalità di attribuzione degli obiettivi.
8	È stato attivato un sistema di controllo di gestione?	NO	L'Ente non dispone del sistema di controllo di gestione.
9	Il SMVP è impostato e aggiornato in modo corretto sia in relazione al sistema regionale che alle specificità dell'ente?	SI	Nel 2019 l'Agenzia ha approvato il SMVP in recepimento della DGR n.1391/2018, acquisendo il parere obbligatorio dell'Autorità. Il Sistema è stato approvato con delibera del Direttore Generale n.136 del 5/9/2019.
10	Esistono modalità di informazione, formazione e comunicazione adottate o previste per garantire la diffusione e la comprensione del Piano della Performance all'interno dell'ente?	NO	L'Autorità non ha evidenza di modalità aggiuntive di informazione, formazione relative alla comprensione del Piano della Performance.
11	La Relazione sulla Performance è stata approvata entro i termini previsti dalla normativa?	SI	La Relazione sulla Performance 2018 è stata approvata con delibera del D.G. n.118 del 05/07/2019 e, pertanto, quasi in linea con la tempistica prevista dalla normativa. Tuttavia la Relazione sulla Performance 2017 era stata approvata solo alcuni giorni prima di quella 2018 (con delibera del D.G. n.112 del 27/06/2019), con un ritardo che evidentemente non ha reso possibile che nella rendicontazione 2018 l'Ente tenesse conto delle criticità emerse in quella riguardante l'anno 2017, vanificando l'efficacia derivante dallo svolgimento delle attività di performance secondo un andamento ciclico.
12	La rendicontazione effettuata è stata coerente con il Piano e adeguatamente chiara ed efficace?	NO	Il ritardo sostanziale con cui è stato approvato il Piano 2018-2020 (fine dicembre 2018) ha reso la rendicontazione contenuta nella Relazione sulla Performance 2018 particolarmente problematica, come già specificato ai punti precedenti. Peraltro, anche nel 2017, il Piano della Performance 2017-2019 era stato approvato con lo stesso notevole ritardo. Tutti gli obiettivi inseriti nel Piano della Performance sono riportati nella Relazione, ma i contenuti della rendicontazione sono piuttosto generici, non sempre adeguatamente motivati o di facile lettura nelle valutazioni effettuate.

13	L'Ente dispone di adeguate risorse e strumenti (personale, competenze, sistemi informativi, ecc..) a supporto dell'attività inerente il ciclo della performance?	NO	L'Agenzia non ha riportato nei documenti di performance specifiche analisi sulle risorse a supporto delle attività di performance, ma ha evidenziato, quale punto di debolezza generale, la carenza di risorse umane, finanziarie e strumentali. L'Ente ha comunque individuato il referente dell'Autorità. Come specificato precedentemente non vi è un sistema informativo a supporto del controllo di gestione collegato alla performance.
14	Le azioni di miglioramento suggerite dall'Autorità nel ciclo precedente sono state implementate?	SI	<p>Si riscontrano, dal 2017 al 2019, miglioramenti per quanto attiene alle attività di programmazione. A differenza dei Piani precedenti, approvati a fine anno, il Piano della Performance 2019-2021 risulta approvato con un ritardo comunque non in contrasto con una logica corretta di programmazione (aprile 2019).</p> <p>Si evince, inoltre, un miglioramento della qualità della programmazione. Il Piano 2019-2021 presenta una struttura a cascading, in cui sono chiare le relazioni fra obiettivi strategici e operativi, tra gli indicatori e i target correlati.</p> <p>Ancora da rafforzare i collegamenti tra obiettivi di performance e obiettivi di prevenzione della corruzione, anche attraverso una adeguata mappatura dei processi, valutazione dei rischi e l'adozione di specifiche misure di prevenzione, da includere nel PTPCT.</p>
15	Eventuali osservazioni	Nessuna osservazione ulteriore	

2.7. APT BASILICATA

2.7.1 Sintesi dei principali mutamenti intercorsi nell'ultimo anno

Il Piano della Performance 2019-2021 è stato approvato con notevole ritardo rispetto a quanto previsto dalla normativa ed è stato aggiornato per adeguamenti organizzativi, ammodernamento ed ottimizzazione delle strutture e dei servizi dell'Agenzia. Nel Piano della Performance sono individuate azioni riconducibili alla realizzazione degli obiettivi legati alla trasparenza e alla prevenzione della corruzione. L'Ente ha approvato un aggiornamento al SMVP, apportando delle modifiche e personalizzazioni funzionali alle esigenze organizzative. Le principali modifiche hanno riguardato le funzioni ed il ruolo della Direzione Generale e la definizione della performance organizzativa. Alcune azioni di miglioramento suggerite dall'Autorità sono state recepite, quali la presentazione dei risultati sull'analisi della qualità dei servizi erogati, la soluzione della questione relativa all'organo di indirizzo politico dell'ente, un timido tentativo nella definizione di obiettivi strategici innovativi.

2.7.2 Scheda attività

N.	PUNTI DI ATTENZIONE	RISPOSTA	EVENTUALI COMMENTI
1	Il Piano della Performance è stato pubblicato entro i termini previsti dalla legge (31 gennaio 2019)?	NO	<p>Il Piano della Performance 2019-2021 è stato approvato con D.D.G. n.139 del 25.07.2019, con notevole ritardo rispetto a quanto previsto dalla normativa. Con D.D.G. n. 161 del 30.09.2019, è stato approvato l'aggiornamento al Piano della Performance, con rideterminazione di alcuni obiettivi operativi per il 2019, dovuti ad adeguamenti organizzativi, ammodernamento ed ottimizzazione delle strutture e dei servizi dell'APT Basilicata, trasmesso all'Autorità Regionale. Inoltre, con D.D.G. n. 296 del 31.12.2018 viene approvato il programma delle attività promozionali e strategiche affidate all'APT, relativamente al 2019, per il raggiungimento della performance.</p> <p>A gennaio 2019 viene organizzato un incontro tra il Direttore Generale dell'Agenzia ed i responsabili delle Posizioni Organizzative, al fine di assegnare gli obiettivi delle attività promozionali e strategiche per il 2019, attraverso il quale viene assicurato un coinvolgimento diretto ed una condivisione dell'organo di indirizzo politico dell'Ente nella fase di programmazione.</p>
2	Il Piano presenta variazioni nella programmazione strategica e operativa rispetto all'anno precedente?	SI	<p>Dalla verifica dei documenti si rileva che nel Piano della Performance 2018-2020 sono stati individuati n. 4 obiettivi strategici e 15 operativi, mentre in quello 2019-2021, sono individuati n. 6 obiettivi strategici, riconducibili alle Linee strategiche dell'ente, articolati in n. 9 obiettivi operativi e 2 obiettivi strategici legati alle attività di tipo gestionale, alla trasparenza e alla prevenzione della corruzione, articolati in 10 operativi. Solo alcuni degli obiettivi strategici del Piano della Performance 2018-2020 sono ripresi in quello 2019-2021, ma si rileva un'integrazione numerica e di contenuto degli obiettivi sia strategici che operativi. Al Piano della Performance 2019-2021 è allegato un documento, contenente un'articolazione degli obiettivi di più facile comprensione e maggiormente completo rispetto alle tabelle pubblicate nel Piano della Performance 2018-2020.</p>

3	Gli obiettivi sono chiaramente identificati e oggettivamente valutabili? (se sono specifici, significativi, collegati ad indicatori e target...)	SI	Dalle Linee strategiche dell'Ente, discendono gli obiettivi strategici (n. 8), con i relativi pesi, e quelli operativi (n. 19 in totale). Gli obiettivi risultano ben identificati, collegati ad indicatori, sia qualitativi che quantitativi, target, pesi, azioni e responsabili di strutture/uffici. Nell'Allegato 1 - Albero della Performance, al Piano della Performance 2020-2022, è contenuto un quadro di sintesi degli obiettivi strategici, con i target individuati che non richiamano una baseline di partenza.
4	Gli obblighi di trasparenza sono stati adeguatamente rispettati?	In parte	Con riferimento alla trasparenza si riscontra che l'Ente ha approvato il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza con D.D.G. n. 17 del 25.01.2020. Unitamente al PTPCT 2019-2021, pubblicato erroneamente nella sottosezione <i>Disposizioni generali</i> , anziché in <i>Altri contenuti</i> , e agli allegati relativi all'analisi del rischio sui processi dell'Agenzia, è pubblicata una relazione del RPCT sulle attività svolte nei primi 6 mesi del 2019, in materia di trasparenza e prevenzione della corruzione. Si rileva la presenza dell'allegato che riporta i responsabili di cui all'art. 10 del D.Lgs. 33/2013, la cui mancata pubblicazione era stata segnalata dall'Autorità regionale per la Valutazione ed il Merito nella Relazione del 2018. Inoltre, nella medesima sottosezione è erroneamente pubblicata la Griglia di rilevazione relativa al 2019 (All.2.1 alla Delibera ANAC n. 141/2019) da pubblicare nella sottosezione <i>Controlli e rilievi sull'amministrazione - Organismi indipendenti di valutazione, nuclei di valutazione o altri organismi con funzioni analoghe</i> . Nell'ambito dei rilevamenti effettuati ai fini dell'attestazione dell'assolvimento degli obblighi di pubblicazione l'Autorità per il 2019, pur non riscontrando gravi criticità, invita l'ente a dedicare particolare attenzione alla articolazione delle sottosezioni e alla pubblicazione dei documenti nel rispetto della normativa.
5	Vi è coerenza fra gli obiettivi previsti nel PTPCT e quelli contenuti nel Piano della Performance relativamente ai riflessi sulla valutazione della performance?	SI	Nel Piano della Performance 2019-2021 sono individuate azioni riconducibili alla realizzazione degli obiettivi legati alla trasparenza e alla prevenzione della corruzione (Obiettivo strategico OSE2 - Realizzazione degli obiettivi del PTPC 2019-2021 e miglioramento delle attività gestionali interne) e nel PTPCT 2019-2021 si fa riferimento al processo di integrazione tra ciclo della performance e trasparenza, mettendo in evidenza l'individuazione di obiettivi strategici riconducibili a queste tematiche. Anche la Relazione sulla Performance 2018 dedica un paragrafo al tema della Trasparenza nel quale vengono descritte le attività svolte.
6	Il processo di misurazione e valutazione della performance organizzativa, tenuto conto anche del SMVP, è stato svolto correttamente?	SI	Con riferimento ai risultati finali della valutazione della performance organizzativa rendicontata, le rendicontazioni effettuate risultano complete e coerenti con le metodologie adottate per la conduzione del ciclo della performance. Come già segnalato nei cicli precedenti, sarebbe opportuno dare maggiore evidenza al grado di raggiungimento della Performance organizzativa, la quale è riportata in una tabella "Prospetto riassuntivo performance organizzativa" in allegato ma potrebbe essere inserita nel testo. Nella personalizzazione del SMVP, la performance organizzativa è intesa come grado di raggiungimento medio degli obiettivi strategici e, per il solo Direttore Generale, anche ad indicatori di "salute organizzativa" dell'amministrazione (tasso di assenteismo, tempi medi pagamenti, tempi medi dei procedimenti, ecc.). Per l'APT Basilicata, alla luce delle sue dimensioni, nonché per l'alta trasversalità nelle operazioni fra servizi, la performance organizzativa, per quel che riguarda gli obiettivi strategici, è da intendersi come "unico valore" per tutte le figure.
7	La performance individuale è stata effettuata correttamente tenuto conto anche di quanto previsto nel SMVP?	SI	Il processo di valutazione sul personale risulta conforme alla metodologia vigente dal punto di vista formale, sebbene le valutazioni del personale assegnato non siano rispettose del principio di differenziazione. Nel 2019, il 23 ottobre, l'Autorità Regionale per la Valutazione e il Merito, ha validato, per l'annualità 2018, il processo valutativo del personale di comparto. Il 17 febbraio del 2020 è stata effettuata la proposta di valutazione del Direttore Generale dell'Agenzia per le annualità 2016, 2017 e 2018.

8	È stato attivato un sistema di controllo di gestione?	NO	L'Ente non dispone del sistema di controllo di gestione, collegato anche con il ciclo della performance.
9	Il SMVP è impostato e aggiornato in modo corretto sia in relazione al sistema regionale che alle specificità dell'ente?	SI	L'Ente ha approvato con D.D.G. n.74 dell'11.05.2020 un aggiornamento al SMVP, apportando delle modifiche e personalizzazioni a quello approvato con D.G.R. n. 1391/2018 e valido per la Giunta, il Consiglio e tutti gli enti del Sistema Basilicata, avvalendosi delle possibilità di apportare modifiche funzionali alle esigenze organizzative di ciascun Ente. Le principali modifiche hanno riguardato le funzioni ed il ruolo della Direzione Generale nelle diverse fasi, dalla individuazione degli obiettivi strategici alla elaborazione ed approvazione del Piano della Performance, alla verifica dei risultati e alla valutazione. Ulteriore modifica ha riguardato la definizione della Performance Organizzativa, intesa, per tutte le figure, ad eccezione del Direttore Generale, come grado di raggiungimento medio degli obiettivi strategici. Essendo in vigore dal 2019 e non disponendo delle risultanze del processo valutativo per l'annualità, il sistema non è stato ancora del tutto sperimentato e verificato.
10	Esistono modalità di informazione, formazione e comunicazione adottate o previste per garantire la diffusione e la comprensione del Piano della Performance all'interno dell'ente?	SI	Nella Relazione sulla Performance 2018, si fa riferimento a meeting organizzati dalla Direzione Generale con il personale dell'Agenzia sia nella fase di assegnazione degli obiettivi strategici che in fase di rendicontazione e presentazione dei risultati raggiunti, di cui esistono alcuni verbali.
11	La Relazione sulla Performance è stata approvata entro i termini previsti dalla normativa?	SI	La Relazione sulla Performance 2018 è stata approvata con D.D.G. n. 123 del 12.06.2019. In particolare, la modifica di maggiore rilevanza attiene alla riduzione degli obiettivi strategici, ognuno dei quali riguarda più linee strategiche, al fine di consentire una maggiore focalizzazione degli sforzi anche in relazione alle risorse disponibili.
12	La rendicontazione effettuata è stata coerente con il Piano e adeguatamente chiara ed efficace?	In parte	Sebbene vi sia coerenza tra il Piano e la Relazione sulla performance e quindi tutti gli obiettivi strategici indicati nel Piano siano riscontrabili anche nella Relazione, permane come negli anni precedenti una certa difficoltà nella comprensione degli indicatori e dei target. In pratica la Relazione riporta gli obiettivi strategici del Piano ma non li rendiconta in modo comprensibile. Permangono, inoltre, le altre criticità già riscontrate negli anni precedenti: la declinazione dell'obiettivo strategico in obiettivi operativi e azioni, non sembra essere sempre lineare e facilmente comprensibile; vengono individuati target senza richiamare la base di partenza del calcolo. È necessario chiarire meglio le relazioni di cascading tra gli obiettivi e, soprattutto, riportare in sede di relazione della performance in modo più chiaro ed analitico il grado di raggiungimento degli obiettivi operativi e delle azioni rappresentando i target raggiunti, chiaramente definiti anche in sede di programmazione.
13	L'Ente dispone di adeguate risorse e strumenti (personale, competenze, sistemi informativi, ecc..) a supporto dell'attività inerente il ciclo della performance?	NO	L'Agenzia non dispone di adeguate risorse umane, avendo un organico sottodimensionato, più volte segnalato dallo stesso personale e di risorse strumentali in grado di supportare in modo efficace il ciclo della performance.
14	Le azioni di miglioramento suggerite dall'Autorità nel ciclo precedente sono state implementate?	In parte	Alcune azioni di miglioramento suggerite dall'Autorità sono state recepite, quali la presentazione dei risultati sull'analisi della qualità dei servizi erogati, attraverso la somministrazione di questionari a stakeholder, da cui è emerso un buon grado di soddisfazione, oltre che la soluzione della questione relativa all'organo di indirizzo politico dell'ente. Inoltre, si rileva un timido tentativo nella definizione di obiettivi strategici innovativi, unitamente ad una poca attenzione all'aggiornamento della sezione Amministrazione Trasparente del sito.
15	Eventuali osservazioni	Nessuna osservazione ulteriore	

2.8 ATER MATERA - AZIENDA TERRITORIALE PER L'EDILIZIA RESIDENZIALE DI MATERA

2.8.1 Sintesi dei principali mutamenti intercorsi nell'ultimo anno

Non si evincono sostanziali mutamenti nello svolgimento del ciclo della performance. In particolare, le criticità hanno riguardato le attività di rendicontazione svolte, non sempre puntuali rispetto alla programmazione. Si auspicano progressivi miglioramenti, anche in considerazione dell'avvenuta approvazione, da parte dell'Azienda, del nuovo Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance.

2.8.2 Scheda attività

N.	PUNTI DI ATTENZIONE	RISPOSTA	EVENTUALI COMMENTI
1	Il Piano della Performance è stato pubblicato entro i termini previsti dalla legge (31 gennaio 2019)?	NO	Il Piano della Performance 2019-2021 è stato approvato con Delibera dell'Amministratore Unico n. 57 del 12/06/2019. L'Amministrazione Unico ha partecipato al Direttore e ai Dirigenti le Linee programmatiche, condividendo gli obiettivi strategici triennali e quelli operativi annuali.
2	Il Piano presenta variazioni nella programmazione strategica e operativa rispetto all'anno precedente?	NO	Dal raffronto fra il Piano della Performance 2018-2020 e quello 2019-2021, si riscontrano alcune semplificazioni nel secondo rispetto al primo, con una riduzione sia delle aree strategiche, che degli obiettivi strategici e operativi. A meno della semplificazione suddetta, la struttura dei due Piani è pressoché identica.
3	Gli obiettivi sono chiaramente identificati e oggettivamente valutabili? (se sono specifici, significativi, collegati ad indicatori e target...)	In parte	Gli obiettivi sono abbastanza comprensibili. Essi discendono dalle Linee Programmatiche Triennali, approvate dall'Amministratore Unico, che li ha condivisi con i Dirigenti. Permangono, tuttavia, nel Piano 2019-2021, alcune criticità già riscontrate nel Piano precedente, quale quella riguardante i target. Questi ultimi, infatti, non sono strettamente riferiti né agli obiettivi operativi né ai Piani di azione dei quali gli obiettivi operativi si compongono, predisponendo ad una lettura, nella fase di rendicontazione, del grado di raggiungimento non del tutto chiara e comprensibile.
4	Gli obblighi di trasparenza sono stati adeguatamente rispettati?	SI	Nel 2019 l'Autorità ha proceduto all'adempimento di attestazione in merito all'assolvimento degli obblighi di pubblicazione. Nell'ambito delle verifiche effettuate a tal fine, tuttavia, si è riscontrato che in diverse sottosezioni i dati non sono pubblicati in formato aperto, in difformità alle indicazioni della normativa sulla Trasparenza.

5	Vi è coerenza fra gli obiettivi previsti nel PTPCT e quelli contenuti nel Piano della Performance relativamente ai riflessi sulla valutazione della performance?	In parte	Il Piano della Performance individua un obiettivo operativo attribuito all'Ufficio Amministrativo, consistente nella verifica dell'attuazione delle misure di prevenzione della corruzione. Non si riscontrano altri specifici collegamenti fra obiettivi di performance assegnati agli altri uffici e obiettivi di prevenzione della corruzione.
6	Il processo di misurazione e valutazione della performance organizzativa, tenuto conto anche del SMVP, è stato svolto correttamente?	NO	Nell'ambito della rendicontazione svolta nel 2019, con riferimento all'anno 2018, si sono riscontrate alcune problematiche. In particolare, con riferimento alla performance organizzativa, non risulta chiaro il calcolo del grado di raggiungimento degli obiettivi, anche in conseguenza della non puntuale presa in considerazione dei pesi attribuiti sia ai piani di azione che agli obiettivi. La rendicontazione è stata basata prevalentemente sulla descrizione di attività svolte, non sempre riferite in modo chiaro ai Piani di Azione attraverso i quali, secondo quanto programmato nel Piano della Performance 2018-2020, avrebbe dovuto essere calcolata la percentuale di conseguimento degli obiettivi.
7	La performance individuale è stata effettuata correttamente tenuto conto anche di quanto previsto nel SMVP?	NO	Nella Relazione sulla Performance 2018 sono riportati i dati riguardanti l'avvenuta valutazione della performance individuale sia del personale non dirigente che del personale dirigente, ma non sono chiare le modalità di calcolo dei punteggi attribuiti.
8	È stato attivato un sistema di controllo di gestione?	SI	L'Ente dispone del sistema di controllo di gestione, collegato anche con il ciclo della performance.
9	Il SMVP è impostato e aggiornato in modo corretto sia in relazione al sistema regionale che alle specificità dell'ente?	SI	Nel 2019 l'Azienda ha approvato il SMVP in recepimento della DGR n.1391/2018, acquisendo il parere obbligatorio dell'Autorità. Il Sistema è stato approvato con delibera dell'A.U. n.11 del 07/02/2019, successivamente integrato con delibera n.68 del 23/07/2019.
10	Esistono modalità di informazione, formazione e comunicazione adottate o previste per garantire la diffusione e la comprensione del Piano della Performance all'interno dell'ente?	SI	La individuazione degli obiettivi operativi del Piano della Performance è stata condivisa dal Direttore e dai Dirigenti; questi ultimi hanno partecipato gli obiettivi medesimi e le azioni da svolgere al personale assegnato.
11	La Relazione sulla Performance è stata approvata entro i termini previsti dalla normativa?	SI	La Relazione sulla Performance 2018, è stata approvata in prima istanza con deliberazione dell'Amministratore Unico n. 69 del 24.07.2019, e pertanto con un ritardo modesto rispetto a quanto previsto dalla normativa. Successivamente, a seguito di integrazioni apportate, la Relazione è stata approvata nuovamente con delibera dell'A.U. n.8 del 27/01/2020.
12	La rendicontazione effettuata è stata coerente con il Piano e adeguatamente chiara ed efficace?	NO	La Relazione sulla Performance è stata strutturata secondo un formato meno dettagliato di quello sul quale si basa il Piano della Performance. Lo schema di rendicontazione non risulta omogeneo per tutti gli obiettivi, presentando varie criticità ai diversi livelli. Come riportato precedentemente, la rendicontazione si basa sulla descrizione di

			<p>attività svolte, non sempre riferite in modo chiaro ai Piani di Azione ai quali erano stati attribuiti pesi attraverso i quali avrebbe dovuto essere calcolata la percentuale di conseguimento degli obiettivi.</p> <p>Le percentuali di raggiungimento contenute nella rendicontazione si riferiscono, infatti, ai soli obiettivi strategici, e non discendono da una analisi puntuale né degli obiettivi operativi né dei Piani di azione, nei quali il Piano della Performance aveva suddiviso gli obiettivi strategici medesimi.</p>
13	L'Ente dispone di adeguate risorse e strumenti (personale, competenze, sistemi informativi, ecc..) a supporto dell'attività inerente il ciclo della performance?	NO	L'Azienda ha evidenziato, nei documenti di programmazione, scarsità di risorse umane rispetto alle esigenze, dalla quale deriva la difficoltà di effettuare la rotazione del personale e la mobilità interna tra funzioni ed uffici. Si ritiene che tale criticità, che sicuramente influisce in modo significativo sull'operatività aziendale in tema di gestione del ciclo della performance, possa essere comunque affrontata, almeno parzialmente, attraverso una maggiore strutturazione dei processi interni.
14	Le azioni di miglioramento suggerite dall'Autorità nel ciclo precedente sono state implementate?	NO	Non si evincono sostanziali mutamenti nello svolgimento del ciclo della performance. In particolare, l'Autorità ha evidenziato criticità in merito alle attività di rendicontazione svolte, non sempre puntuali rispetto alla programmazione. Si auspicano progressivi miglioramenti, anche in considerazione dell'avvenuta approvazione, da parte dell'Azienda, del nuovo sistema di misurazione e valutazione della performance.
15	Eventuali osservazioni	Nessuna osservazione ulteriore	

2.9 ATER POTENZA - AZIENDA TERRITORIALE PER L'EDILIZIA RESIDENZIALE DI POTENZA

2.9.1 Sintesi dei principali mutamenti intercorsi nell'ultimo anno

Non si riscontra un pieno miglioramento nello svolgimento dei cicli della performance. Permangono, infatti, alcune criticità, fra le quali: la mancanza di un collegamento efficace tra obiettivi di performance e obiettivi di prevenzione della corruzione; la non piena attuazione degli obblighi di trasparenza; la non piena chiarezza in riferimento alle modalità di calcolo degli scostamenti tra la programmazione e la rendicontazione, in alcuni casi affidate a giudizi qualitativi.

2.9.2 Scheda attività

N.	PUNTI DI ATTENZIONE	RISPOSTA	EVENTUALI COMMENTI
1	Il Piano della Performance è stato pubblicato entro i termini previsti dalla legge (31 gennaio 2019)?	NO	Il Piano della Performance 2019-2021 è stato approvato con Delibera dell'Amministratore Unico n.28 del 09/05/2019. L'Autorità non ha evidenza di atti aggiuntivi, da parte dell'organo di indirizzo politico, relativi alla partecipazione al processo di programmazione della performance.
2	Il Piano presenta variazioni nella programmazione strategica e operativa rispetto all'anno precedente?	NO	Dal raffronto fra il Piano della Performance 2018-2020 e quello 2019-2021 si evince che si è ridotto il numero di obiettivi strategici, anche in conseguenza dell'inclusione, fra gli obiettivi operativi del triennio 2019-2021, di alcuni obiettivi strategici del triennio 2018-2020. A meno di tale riduzione, la struttura dei due Piani non è mutata. La distinzione fra livello strategico e livello operativo rimane poco delineata ed evidente.
3	Gli obiettivi sono chiaramente identificati e oggettivamente valutabili? (se sono specifici, significativi, collegati ad indicatori e target...)	SI	Gli obiettivi sono comprensibili, anche se da questo punto di vista il Piano 2019-2021 presenta alcune criticità già riscontrate per il 2018-2020. Permane, ad esempio, l'assenza di target assegnati agli obiettivi strategici e, con riferimento agli obiettivi operativi, la non piena e univoca corrispondenza fra indicatori e target; questi ultimi sono, peraltro, numericamente inferiori ai primi. Tale disallineamento determina, in fase di rendicontazione, qualche problema nella lettura della percentuale di perseguimento degli obiettivi, in particolare nel caso di non pieno raggiungimento.
4	Gli obblighi di trasparenza sono stati adeguatamente rispettati?	NO	Nell'ambito dei rilevamenti effettuati ai fini dell'attestazione dell'assolvimento degli obblighi di pubblicazione l'Autorità per il 2019 ha evidenziato le seguenti criticità: -Difformità dell'articolazione della sottosezione Performance; -La sottosezione "Provvedimenti" presenta un probabile malfunzionamento informatico. In particolare nei "Provvedimenti organi di indirizzo politico" non sono presenti le informazioni richieste, consultabili solo da "Provvedimenti dirigenti amministrativi"; -La sottosezione "Pagamenti dell'amministrazione" non risulta adeguatamente strutturata.

5	Vi è coerenza fra gli obiettivi previsti nel PTPCT e quelli contenuti nel Piano della Performance relativamente ai riflessi sulla valutazione della performance?	NO	Con riferimento al tema della trasparenza si riscontra una incoerenza riguardante il PTPCT 2019-2021, per il quale nella sottosezione del sito dedicata è pubblicata una delibera di approvazione avente ad oggetto un Piano riguardante annualità precedenti (delibera peraltro non riscontrabile all'albo pretorio). Ne discende scarsa chiarezza rispetto alla effettiva approvazione del Piano medesimo. Tale circostanza non rende possibile la verifica dei collegamenti fra attività di performance e prevenzione della corruzione e trasparenza.
6	Il processo di misurazione e valutazione della performance organizzativa, tenuto conto anche del SMVP, è stato svolto correttamente?	SI	La misurazione della performance organizzativa è avvenuta nel rispetto del sistema in uso presso l'Ente nel 2018 (adottato con delibera dell'A.U. n. 32 del 02.08.2016 in recepimento della D.G.R. n. 559/2015), per quanto attiene al fattore del grado di perseguimento degli obiettivi. Un aspetto critico della misurazione è stata la mancanza del rilevamento del "grado di soddisfazione dell'utenza", sia in fase di programmazione, che in fase di rendicontazione, che secondo il Sistema suddetto costituisce il secondo fattore di valutazione della performance organizzativa, anche se caratterizzato da un peso minore rispetto al primo. Quanto sopra si è registrato anche con riferimento all'anno 2017, evidenziando il perdurare di una disattenzione all'utilizzo rigoroso della metodologia valutativa adottata.
7	La performance individuale è stata effettuata correttamente tenuto conto anche di quanto previsto nel SMVP?	SI	I dati riguardanti l'avvenuta valutazione della performance individuale del personale sono contenuti nella Relazione sulla Performance 2018. La misurazione della performance individuale ha riguardato sia il personale non dirigente sia il personale dirigente. Dai dati di sintesi riportati in forma tabellare dall'Azienda nella Relazione sulla Performance emerge che, con riferimento agli obiettivi individuali, circa l'85% del personale (dirigente e non) risulta collocato nella fascia di premialità massima.
8	È stato attivato un sistema di controllo di gestione?	NO	L'Ente non dispone del sistema di controllo di gestione.
9	Il SMVP è impostato e aggiornato in modo corretto sia in relazione al sistema regionale che alle specificità dell'ente?	SI	Nel 2019 l'Azienda ha approvato il SMVP in recepimento della DGR n.1391/2018, acquisendo il parere obbligatorio dell'Autorità. Il Sistema è stato approvato con delibera dell'A.U. n.39 del 04/07/2019.
10	Esistono modalità di informazione, formazione e comunicazione adottate o previste per garantire la diffusione e la comprensione del Piano della Performance all'interno dell'ente?	NO	L'Autorità non ha evidenza di modalità aggiuntive di informazione, formazione relative alla comprensione del Piano della Performance.
11	La Relazione sulla Performance è stata approvata entro i termini previsti dalla normativa?	SI	La Relazione sulla Performance 2018 è stata approvata con delibera dell'A.U. n.68 del 09/12/2019, anche se era stata già precedente trasmessa all'Autorità nel mese di luglio 2019, pertanto con un ritardo modesto rispetto alla tempistica prevista dalla normativa. Si evidenzia, tuttavia, che la Relazione sulla Performance 2017 è stata trasmessa solo nel mese di maggio 2019, con un ritardo che non ha reso possibile che nella rendicontazione 2018 l'Azienda potesse tener conto dei suggerimenti e delle indicazioni per il miglioramento fornite dall'Autorità per l'anno precedente. Si rileva, pertanto, un andamento altalenante nel rispetto della tempistica.

12	La rendicontazione effettuata è stata coerente con il Piano e adeguatamente chiara ed efficace?	SI	<p>Vi è una sostanziale coerenza tra contenuti della Relazione sulla Performance 2018 e contenuti del Piano della Performance 2018-2020, pur in presenza di qualche difformità tra gli obiettivi inclusi nei due documenti discendenti in molti casi, da errori compiuti in fase di programmazione.</p> <p>In alcuni casi l'ambiguità di alcuni target fa sì che non sempre risulti chiaro come siano state calcolate le percentuali di perseguimento degli obiettivi, in particolare nel caso di non pieno raggiungimento.</p>
13	L'Ente dispone di adeguate risorse e strumenti (personale, competenze, sistemi informativi, ecc..) a supporto dell'attività inerente il ciclo della performance?	NO	L'Azienda ha più volte segnalato una grave carenza di personale, anche considerati i processi complessi e con tempistiche molto strutturate che si svolgono all'interno dell'ente. L'Autorità ha specificato al riguardo che tale criticità, che sicuramente influisce in modo significativo sull'operatività aziendale in tema di gestione del ciclo della performance possa essere comunque affrontata, almeno parzialmente e per quanto possibile, attraverso una maggiore strutturazione dei processi interni.
14	Le azioni di miglioramento suggerite dall'Autorità nel ciclo precedente sono state implementate?	NO	<p>Non si riscontra un pieno miglioramento nello svolgimento dei cicli della performance, reso complicato anche dall'andamento altalenante del rispetto della tempistica. Infatti il ritardo con cui è stata redatta la rendicontazione 2017 non ha reso possibile che nella rendicontazione 2018 l'Azienda potesse tener conto dei suggerimenti e delle indicazioni per il miglioramento fornite dall'Autorità per l'anno precedente.</p> <p>Permangono, pertanto, le criticità riscontrate dall'Autorità, fra le quali:</p> <ul style="list-style-type: none"> - la mancanza del collegamento tra obiettivi di performance e obiettivi di prevenzione della corruzione; - la mancanza della piena attuazione degli obblighi di trasparenza; - la non piena chiarezza in riferimento alle modalità di calcolo degli scostamenti tra la programmazione e la rendicontazione, in alcuni casi affidate a giudizi qualitativi.
15	Eventuali osservazioni	Nessuna osservazione ulteriore	

2.10 EGRIB - Ente di Governo per i rifiuti e le risorse idriche della Basilicata

2.10.1 Sintesi dei principali mutamenti intercorsi nell'ultimo anno

Non si riscontra, nello svolgimento dei cicli della performance, significativi mutamenti o miglioramenti. Occorre precisare, tuttavia, che tali elementi potranno essere valutati significativamente solo nei prossimi anni, data la recente istituzione dell'Ente.

2.10.2 Scheda attività

N.	PUNTI DI ATTENZIONE	RISPOSTA	EVENTUALI COMMENTI
1	Il Piano della Performance è stato pubblicato entro i termini previsti dalla legge (31 gennaio 2019)?	NO	Il Piano della Performance 2019-2021 è stato approvato con Decreto dell'Amministratore Unico n. 8 del 30/08/2019. L'Autorità non ha evidenza di atti aggiuntivi, da parte dell'organo di indirizzo politico, relativi alla partecipazione al processo di programmazione della performance.
2	Il Piano presenta variazioni nella programmazione strategica e operativa rispetto all'anno precedente?	NO	Dal raffronto fra il Piano della Performance 2018-2020 e quello 2019-2021 si evince che la struttura dei due Piani è pressoché identica. Si riscontra, tuttavia, nel documento 2019-2021 un livello di dettaglio più avanzato nella definizione di alcuni elementi, come l'individuazione dei pesi attribuiti agli obiettivi strategici e a quelli operativi, non presenti nella versione 2018-2020.
3	Gli obiettivi sono chiaramente identificati e oggettivamente valutabili? (se sono specifici, significativi, collegati ad indicatori e target...)	SI	Gli obiettivi sono complessivamente comprensibili. Pur essendo presenti obiettivi strategici e obiettivi operativi non sempre la distinzione fra i due livelli risulta significativa. Si riscontra una suddivisione fra risultati attesi, indicatori di risultato e target non del tutto chiara, che potrebbe generare difficoltà nella fase di rendicontazione.
4	Gli obblighi di trasparenza sono stati adeguatamente rispettati?	In parte	Nel 2019 l'Autorità ha proceduto all'adempimento di attestazione in merito all'assolvimento degli obblighi di pubblicazione. In sede di verifica, tuttavia, sono state rilevate le seguenti criticità: -Diverse sottosezioni di "Amministrazione Trasparente" risultano incomplete tra cui: Performance, Bilanci, Costi contabilizzati, Indicatori di tempestività pagamenti, Informazioni ambientali; -Alcuni dei documenti presenti non sono in formato aperto, in difformità alle indicazioni della normativa sulla Trasparenza.
5	Vi è coerenza fra gli obiettivi previsti nel PTPCT e quelli contenuti nel Piano della Performance relativamente ai riflessi sulla valutazione della performance?	In parte	Il Piano della Performance 2019-2021 individua tre obiettivi dedicati ai temi della trasparenza e della prevenzione della corruzione, fra i quali uno consistente nella partecipazione ad almeno una iniziativa di formazione da parte di tutto il personale. Non si riscontrano altri collegamenti con il PTPCT non contenendo quest'ultimo una dettagliata mappatura dei processi, né misure di prevenzione specifiche.
6	Il processo di misurazione e valutazione della performance organizzativa tenuto conto anche del SMVP, è stato svolto correttamente?	NO	La misurazione e valutazione della performance organizzativa è risultata non del tutto chiara e coerente, anche in conseguenza di un SMVP (approvato con delibera dell'Assemblea dei Sindaci n.11 del 31/03/2017) piuttosto generico e caratterizzato da varie contraddizioni sia rispetto alla normativa nazionale che alla regolamentazione regionale. Inoltre, il ritardo con il quale sono stati approvati i Piani della Performance, in particolare di quello riferito al triennio 2017-2019, approvato a fine dicembre, ha reso la rendicontazione critica in quanto riferita ad attività programmate secondo una tempistica non corretta.

7	La performance individuale è stata effettuata correttamente tenuto conto anche di quanto previsto nel SMVP?	NO	Nelle rendicontazioni non sono stati esplicitati i criteri con le quali le valutazioni della performance individuale sono state svolte.
8	È stato attivato un sistema di controllo di gestione?	NO	L'Ente non dispone del sistema di controllo di gestione.
9	Il SMVP è impostato e aggiornato in modo corretto sia in relazione al sistema regionale che alle specificità dell'ente?	NO	Il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance vigente per il 2018, approvato dall'Assemblea dei Sindaci nel 2017, presenta varie contraddizioni sia rispetto alla normativa nazionale che alla regolamentazione regionale, rendendo difficoltosa e non chiara la rendicontazione delle attività svolte. È in corso l'iter per l'acquisizione del parere obbligatorio dell'Autorità su una proposta di personalizzazione del sistema che l'Ente ha redatto in recepimento della D.G.R. n.1391/2018
10	Esistono modalità di informazione, formazione e comunicazione adottate o previste per garantire la diffusione e la comprensione del Piano della Performance all'interno dell'ente?	NO	L'Autorità non ha evidenza di modalità aggiuntive di informazione, formazione relative alla comprensione del Piano della Performance
11	La Relazione sulla Performance è stata approvata entro i termini previsti dalla normativa?	NO	Nel 2019 l'Ente ha approvato sia la Relazione sulla Performance 2017 (decreto dell'A.U.n.12 del 23/09/2019), sia la Relazione sulla Performance 2018 (decreto dell'A.U.n.13 del 24/09/2019). Tale circostanza non ha reso possibile che nella rendicontazione 2018 l'Ente potesse tener conto dei suggerimenti forniti dall'Autorità per il 2017, evidenziando una delle principali criticità derivanti dallo scarso rispetto della tempistica.
12	La rendicontazione effettuata è stata coerente con il Piano e adeguatamente chiara ed efficace?	NO	Il ritardo sostanziale con cui è stato approvato il Piano 2017-2019 (fine dicembre 2017) ha reso la rendicontazione contenuta nella Relazione sulla Performance 2017 (approvata il 23/09/2019) particolarmente problematica, come già specificato ai punti precedenti, in quanto riferita ad attività che nel momento della programmazione erano, in realtà, già state svolte. Non è chiara, inoltre, la corrispondenza fra le descrizioni dei risultati raggiunti contenute nella Relazione e quanto programmato nel Piano dove obiettivi, risultati attesi e target (ove presenti) sono comunque riportati in forma tabellare. È ancora in corso l'iter per la validazione della Relazione sulla Performance 2018, sulla quale l'Autorità ha richiesto elementi integrativi per la soluzione di criticità riscontrate.
13	L'Ente dispone di adeguate risorse e strumenti (personale, competenze, sistemi informativi, ecc..) a supporto dell'attività inerente il ciclo della performance?	NO	L'Azienda non ha riportato nei documenti di performance specifiche analisi sulle risorse a supporto delle attività di performance, pur avendo individuato il referente dell'Autorità. Come specificato precedentemente non vi è un sistema informativo a supporto del controllo di gestione collegato alla performance.
14	Le azioni di miglioramento suggerite dall'Autorità nel ciclo precedente sono state implementate?	NO	Non si riscontrano, nel breve lasso temporale intercorso dalla istituzione dell'Ente ad oggi, un significativo miglioramento sulla base delle azioni suggerite dall'Autorità.
15	Eventuali osservazioni	Nessuna osservazione ulteriore	

2.11 Parco Archeologico Storico Naturale delle Chiese Rupestri del Materano

2.11.1 Sintesi dei principali mutamenti intercorsi nell'ultimo anno

Il ciclo della performance è stato svolto con regolarità, nel rispetto complessivo della tempistica di riferimento. Non si riscontrano, tuttavia, compatibilmente con le risorse a disposizione dell'Ente, miglioramenti nella direzione del superamento della connotazione strettamente gestionale e poco strategica degli obiettivi e delle attività programmate.

2.11.2 Scheda attività

N.	PUNTI DI ATTENZIONE	RISPOSTA	EVENTUALI COMMENTI
1	Il Piano della Performance è stato pubblicato entro i termini previsti dalla legge (31 gennaio 2019)?	SI	Il Piano della Performance 2019-2021 è stato approvato con Deliberazione di Consiglio Direttivo n. 7 del 14/02/2019, e pertanto con un ritardo molto modesto rispetto a quanto previsto dalla normativa. L'Autorità non ha evidenza di atti aggiuntivi, da parte dell'organo di indirizzo politico, relativi alla partecipazione al processo di programmazione della performance.
2	Il Piano presenta variazioni nella programmazione strategica e operativa rispetto all'anno precedente?	NO	Dal raffronto fra il Piano della Performance 2018-2020 e quello 2019-2021 si evince che la struttura dei due Piani è pressoché identica.
3	Gli obiettivi sono chiaramente identificati e oggettivamente valutabili? (se sono specifici, significativi, collegati ad indicatori e target...)	SI	Gli obiettivi sono complessivamente comprensibili. Essi tuttavia risultano spesso generici, come anche gli indicatori ad essi associati.
4	Gli obblighi di trasparenza sono stati adeguatamente rispettati?	SI	Nell'ambito dei monitoraggi e dei rilevamenti effettuati ai fini dell'attestazione dell'assolvimento degli obblighi di pubblicazione, l'Autorità per il 2019 non ha riscontrato nessuna criticità.
5	Vi è coerenza fra gli obiettivi previsti nel PTPCT e quelli contenuti nel Piano della Performance relativamente ai riflessi sulla valutazione della performance?	In parte	Il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2019-2021 è stato approvato con delibera del C.D. n. 3 del 22/01/2019. Esso contiene la mappatura dei processi e dei rischi, ma le misure individuate sono piuttosto generiche e non significativamente collegate agli obiettivi di performance.
6	Il processo di misurazione e valutazione della performance organizzativa, tenuto conto anche del SMVP, è stato svolto correttamente?	SI	La misurazione e valutazione della performance organizzativa è avvenuta secondo il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, approvato con delibera del C.D. n.8 del 26/04/2018. La rappresentazione dei risultati ottenuti, contenuta nella Relazione sulla Performance 2018, pur essendo completa presenta alcune criticità, quale ad esempio, in alcuni casi, la discrepanza fra la descrizione delle attività effettuata in fase di programmazione e la descrizione dei risultati, che inficia la chiarezza della rendicontazione medesima.

7	La performance individuale è stata effettuata correttamente tenuto conto anche di quanto previsto nel SMVP?	SI	Le valutazioni della performance individuale del personale è stata svolta in coerenza con il Sistema vigente. I punteggi attribuiti sono molto elevati, senza una significativa differenziazione, giustificabile sia dal numero ridotto dei dipendenti, sia dal fatto che non è collegata ad alcun premio di risultato.
8	È stato attivato un sistema di controllo di gestione?	NO	L'Ente non dispone del sistema di controllo di gestione.
9	Il SMVP è impostato e aggiornato in modo corretto sia in relazione al sistema regionale che alle specificità dell'ente?	SI	Nel 2019 l'Ente ha redatto congiuntamente all'Ente Parco Gallipoli Cognato, il SMVP in recepimento della D.G.R. n.1391/2018, acquisendo il parere obbligatorio dell'Autorità. Il Sistema è stato approvato con deliberazione del Consiglio Direttivo n. 30 del 15/11/2019.
10	Esistono modalità di informazione, formazione e comunicazione adottate o previste per garantire la diffusione e la comprensione del Piano della Performance all'interno dell'ente?	SI	Data la dimensione modesta dell'Ente, tutto il personale partecipa, nell'ambito delle proprie competenze, alla redazione del Piano della Performance.
11	La Relazione sulla Performance è stata approvata entro i termini previsti dalla normativa?	SI	La Relazione sulla Performance 2018 è stata approvata con Deliberazione di Consiglio Direttivo n.20 del 27/06/2019.
12	La rendicontazione effettuata è stata coerente con il Piano e adeguatamente chiara ed efficace?	SI	La rendicontazione effettuata, contenuta nella Relazione sulla Performance 2018, è complessivamente coerente con il Piano della Performance 2018-2020, pur essendo presenti alcune difformità, in alcuni casi anche significative.
13	L'Ente dispone di adeguate risorse e strumenti (personale, competenze, sistemi informativi, ecc..) a supporto dell'attività inerente il ciclo della performance?	SI	Considerata la dimensione molto piccola dell'Ente, tutto il personale partecipa al processo di gestione e attuazione della performance.
14	Le azioni di miglioramento suggerite dall'Autorità nel ciclo precedente sono state implementate?	NO	Sebbene il ciclo della performance sia stato svolto con regolarità, non si evincono miglioramenti nella direzione del superamento della connotazione strettamente gestionale e poco strategica degli obiettivi e delle attività programmate, suggeriti dall'Autorità ha suggerito.
15	Eventuali osservazioni	Nessuna osservazione ulteriore	

2.12 PARCO REGIONALE GALLIPOLI COGNATO PICCOLE DOLOMITI LUCANE

2.12.1 Sintesi dei principali mutamenti intercorsi nell'ultimo anno

L'Ente rispetta nei contenuti e nei temi quanto previsto dalla normativa in tema di gestione del ciclo della performance, anche se non risulta superata la dimensione strettamente gestionale, attraverso lo sviluppo di obiettivi ed attività di valorizzazione del piano. Non si riscontrano collegamenti tra misure di prevenzione della corruzione e sistema della performance, cui l'Ente deve necessariamente dare un riscontro.

2.12.2 Scheda attività

N.	PUNTI DI ATTENZIONE	RISPOSTA	EVENTUALI COMMENTI
1	Il Piano della Performance è stato pubblicato entro i termini previsti dalla legge (31 gennaio 2019)?	SI	Il Piano della Performance 2019-2021 è stato approvato con Delibera del Consiglio Direttivo n. 15 del 30.01.2019, in attesa dell'approvazione del Bilancio di Esercizio Provvisorio, che potrebbe comportare degli aggiornamenti. Dal sito Amministrazione Trasparente dell'Ente non risultano aggiornamenti al Piano. Essendo un Ente di piccole dimensioni, risulta che il coinvolgimento dell'organo di indirizzo politico sia attivo e costante.
2	Il Piano presenta variazioni nella programmazione strategica e operativa rispetto all'anno precedente?	NO	Il Piano della Performance 2019-2021 non presenta sostanziali variazioni in termini di programmazione strategica rispetto a quello dell'annualità precedente. Continua ad essere indicato come obiettivo, l'approvazione del Piano del Parco, che però risulta approvato con DGR n. 372 del 19.06.2019 e Delibera del Consiglio Regionale n. 29 del 06.08.2019. Le Aree strategiche risultano sempre in numero di 3, gli obiettivi strategici in numero di 11, rispetto ai 9 del 2018 e quelli operativi sono 13 rispetto agli 11 del 2018. Si rilevano due obiettivi strategici (1.3 e 1.7) diversi ed in aggiunta rispetto al 2018, con i relativi obiettivi operativi. Mentre il Piano della Performance 2018-2020 risulta aggiornato, quello 2019.2021 non è stato oggetto di aggiornamenti.
3	Gli obiettivi sono chiaramente identificati e oggettivamente valutabili? (se sono specifici, significativi, collegati ad indicatori e target...)	SI	Il sistema di gestione della performance, in questo Ente, è collegato essenzialmente all'azione programmatica di bilancio ed al sistema di qualità ISO 14001, cui l'Ente è certificato. I punti critici sono essenzialmente due: 1. La natura di Ente strumentale lega il Parco ai tempi della programmazione regionale che, negli ultimi anni, si caratterizza per ritardi e dilazioni temporali, impedendo di fatto all'Ente Parco il rispetto della tempistica di approvazione dei piani siano essi economici (bilancio) che gestionali (performance). 2. La difficoltà di identificare indicatori puntuali da legare alle azioni immateriali svolte in termini di tutela della natura. Tali aspetti sono probabile causa di una certa ripetitività degli obiettivi e delle attività nel corso degli anni, conferendo al Piano della Performance una forte connotazione gestionale. Tale tendenza, pur sottolineata dall'Autorità anche in fase di redazione delle precedenti Relazioni sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni, è presente anche nel Piano 2019-2021. Gli obiettivi risultano identificati e sufficientemente valutabili, con indicatori prevalentemente di tipo quantitativo. Per le motivazioni suindicate, si rileva anche nel Piano della Performance 2019-2021, una ripetitività degli obiettivi con un carattere prevalentemente di tipo gestionale ed operativo.

4	Gli obblighi di trasparenza sono stati adeguatamente rispettati?	SI	Il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2019-2021 è stato approvato con Delibera del Consiglio Direttivo n. 14 del 30.01.2019, pubblicata nell'Albo Pretorio dell'Ente. Dalle rilevazioni effettuate dall'Autorità, relative alla pubblicazione degli obblighi di pubblicazione, non risultano particolari criticità.
5	Vi è coerenza fra gli obiettivi previsti nel PTPCT e quelli contenuti nel Piano della Performance relativamente ai riflessi sulla valutazione della performance?	NO	Non si evince un reale collegamento fra il tema della performance e quello della prevenzione della corruzione e della trasparenza, per cui, come già evidenziato riguardo all'anno 2018, si sollecita l'Ente a collegare le principali azioni nei due settori.
6	Il processo di misurazione e valutazione della performance organizzativa, tenuto conto anche del SMVP, è stato svolto correttamente?	SI	La misurazione della performance organizzativa è congrua con quanto previsto dal SMVP vigente per l'annualità di riferimento. Il Sistema non prevede la differenziazione tra performance organizzativa e performance individuale. La performance organizzativa è identificata come grado di raggiungimento degli obiettivi delle strutture. La valutazione è avvenuta in maniera coerente con il Sistema di valutazione vigente.
7	La performance individuale è stata effettuata correttamente tenuto conto anche di quanto previsto nel SMVP?	SI	Per quanto attiene alla performance individuale, per ciascun dipendente gli obiettivi sono quelli assegnati alla struttura di appartenenza. Si sottolinea che l'Ente non dispone di un fondo per la produttività e conseguentemente alla performance, sia organizzativa che individuale, non è legata alcuna premialità economica, in quanto la contrattazione decentrata approvata dall'Ente per il comparto per gli anni 2017 e 2018 non contemplava risorse connesse alla performance individuale o collettiva. Nel 2019, l'Autorità ha validato il processo valutativo dei dipendenti. Per quanto attiene alla performance individuale, con riferimento agli obiettivi individuali si prende atto del raggiungimento degli obiettivi medesimi e della corrispondenza con quanto programmato e con quanto previsto nel SMVP.
8	È stato attivato un sistema di controllo di gestione?	NO	L'Ente per le esigue dimensioni, non dispone del sistema di controllo di gestione, collegato anche con il ciclo della performance.
9	Il SMVP è impostato e aggiornato in modo corretto sia in relazione al sistema regionale che alle specificità dell'ente?	SI	L'Ente dispone di un proprio SMVP, approvato con delibera del Consiglio Direttivo n.29 dell'29/04/2015, aggiornato successivamente con delibera del C.D. n.24 del 11/05/2016 e n.29 del 24/04/2018. Il Sistema non prevede la differenziazione tra performance organizzativa e performance individuale; tale aspetto è stato sottoposto a revisione attraverso la modifica del SMVP a valere nel 2019. Con riferimento a quest'ultimo l'Ente ha inteso aderire al SMVP regionale di cui alla D.G.R. n.1391/2018, redigendo, congiuntamente al Parco della Murgia Materana, una proposta di personalizzazione del sistema stesso, trasmessa all'Autorità per l'acquisizione del parere.
10	Esistono modalità di informazione, formazione e comunicazione adottate o previste per garantire la diffusione e la comprensione del Piano della Performance all'interno dell'ente?	SI	Le ridotte dimensioni dell'ente determinano una diffusione delle informazioni con particolare riferimento alle azioni previste per la programmazione, a quanto contenuto nel Piano della Performance.
11	La Relazione sulla Performance è stata approvata entro i termini previsti dalla normativa?	SI	La Relazione sulla Performance 2018 è stata approvata con D.C.D. n. 44 del 26.06.2019. Dal raffronto tra i contenuti del Piano della Performance aggiornato 2018-2020 e quelli della Relazione sulla Performance 2018 emerge che essi sono coerenti. La programmazione e la rendicontazione sono strutturate secondo n.3 aree strategiche, n.11 obiettivi strategici e n.13 obiettivi operativi. Da quanto rendicontato gli obiettivi sarebbero stati tutti conseguiti al 100%.

12	La rendicontazione effettuata è stata coerente con il Piano e adeguatamente chiara ed efficace?	SI	Vi è una sostanziale coerenza tra contenuti della Relazione sulla Performance 2018 e contenuti del Piano della Performance. Dal raffronto tra i contenuti del Piano della Performance aggiornato 2018-2020 e quelli della Relazione sulla Performance 2018 emerge che essi sono coerenti. La programmazione e la rendicontazione sono strutturate secondo n.3 aree strategiche, n.11 obiettivi strategici e n.13 obiettivi operativi. Infatti ciascun obiettivo strategico comprende un solo obiettivo operativo, ad eccezione dell'obiettivo strategico n.1.4 che ne comprende due. Tale circostanza evidenzia un sostanziale appiattimento della programmazione caratterizzata prevalentemente da una logica operativa e gestionale. Si riscontra, tuttavia, una incongruenza per quanto attiene all'obiettivo operativo 1.1.1 "Piano Parco" in quanto nella Relazione sulla Performance 2018 si riferisce che esso è stato raggiunto con l'approvazione finale da parte dei competenti organi regionali, ma non è chiaro il motivo per il quale l'obiettivo medesimo sia stato reiterato, invariato, nel Piano della Performance 2019-2021.
13	L'Ente dispone di adeguate risorse e strumenti (personale, competenze, sistemi informativi, ecc..) a supporto dell'attività inerente il ciclo della performance?	SI	L'Ente è dotato di applicativi informatici che consentono di adempiere agli obblighi di trasparenza ai sensi del Decreto legislativo 25 maggio 2016, n. 97. Il sistema consente inoltre anche la pubblicazione di dati di Amministrazione aperta: Atti di concessione (art. 26 e 27 D.Lgs. 33/2013), Contratti pubblici di lavori, servizi e forniture (art. 37 D.Lgs. 33/2013), Consulenti e collaboratori (art.3 commi 18 e 54 D.L. 244/2007 e art. 15 D.L. 33/13), Trasparenza sulle retribuzioni dei dirigenti e tassi di assenza e di maggiore presenza del personale (Legge n. 69/2009 - art. 21) In fase di verifica in materia di obblighi di pubblicazione ai sensi della Delibera A.N.A.C. n.141 del 27/02/2019 l'Autorità non ha riscontrato particolari criticità, attestando che l'Ente ha individuato al riguardo idonee misure.
14	Le azioni di miglioramento suggerite dall'Autorità nel ciclo precedente sono state implementate?	NO	Non risulta superata la dimensione strettamente gestionale, attraverso lo sviluppo di obiettivi ed attività di valorizzazione del piano. Non si riscontrano collegamenti tra misure di prevenzione della corruzione e sistema della performance.
15	Eventuali osservazioni	Nessuna osservazione ulteriore	