



**REGIONE
BASILICATA**

Autorità Regionale per la Valutazione e il Merito

Relazione sul funzionamento complessivo del Sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni

(Art. 14, comma 4, lettera a) del D.lgs. 150/2009 ss.mm.ii.)

SISTEMA REGIONALE DELLA BASILICATA

Annualità 2020



REGIONE BASILICATA

Autorità Regionale per la Valutazione e il Merito

INDICE

| | |
|--|-----------|
| PREMESSA | 4 |
| PARTE PRIMA – SITUAZIONE GENERALE SISTEMA REGIONALE DELLA BASILICATA | 6 |
| 1.1. FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA | 6 |
| 1.1.1. Performance Organizzativa ed Individuale | 6 |
| 1.1.2. Processo di attuazione del Ciclo della performance | 7 |
| 1.1.3. Coinvolgimento degli stakeholders | 8 |
| 1.2. CONTROLLO DI GESTIONE E CONTROLLO STRATEGICO | 9 |
| 1.3. ATTUAZIONE DEL PROGRAMMA TRIENNALE PER LA TRASPARENZA E L'INTEGRITÀ PER IL RISPETTO DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE | 9 |
| 1.4. DEFINIZIONE DEGLI STANDARD DI QUALITÀ' | 11 |
| 1.5. UTILIZZO DEGLI ESITI DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE | 11 |
| | |
| PARTE SECONDA – RELAZIONE SUL FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE, TRASPARENZA E INTEGRITÀ DEI CONTROLLI INTERNI ENTI VIGILATI | 13 |
| 2.1 GIUNTA REGIONALE DELLA BASILICATA | 13 |
| 2.1.1 Sintesi dei principali mutamenti intercorsi nell'ultimo anno | 13 |
| 2.1.2 Scheda attività | 13 |
| 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 – Agenzia Lucana di Sviluppo e di Innovazione in Agricoltura | 25 |
| 2.3.1 Sintesi dei principali mutamenti intercorsi nell'ultimo anno | 25 |
| 2.3.2 Scheda attività | 25 |
| 2.4 ARPAB – Agenzia Regionale per la Protezione dell'Ambiente della Basilicata | 29 |
| 2.4.1 Sintesi dei principali mutamenti intercorsi nell'ultimo anno | 29 |
| 2.4.2 Scheda attività | 29 |
| 2.5 ARDSU - Azienda Regionale Diritto allo Studio Universitario | 34 |
| 2.5.1 Sintesi dei principali mutamenti intercorsi nell'ultimo anno | 34 |
| 2.5.2 Scheda attività | 34 |



REGIONE BASILICATA

Autorità Regionale per la Valutazione e il Merito

| | |
|---|---------------|
| 2.6 ARLAB – Agenzia Regionale Lavoro e Apprendimento Basilicata..... | 38 |
| 2.6.1 Sintesi dei principali mutamenti interscorsi nell'ultimo anno | 38 |
| 2.6.2 Scheda attività | 38 |
| 2.7 APT – Agenzia di Promozione Territoriale di Basilicata..... | 42 |
| 2.7.1 Sintesi dei principali mutamenti interscorsi nell'ultimo anno | 42 |
| 2.7.2 Scheda attività | 42 |
| 2.8 ATER Matera – Azienda Territoriale Edilizia Residenziale di Matera..... | 46 |
| 2.8.1 Sintesi dei principali mutamenti interscorsi nell'ultimo anno | 46 |
| 2.8.2 Scheda attività | 46 |
| 2.9 ATER Potenza – Azienda Territoriale Edilizia Residenziale di Potenza | 50 |
| 2.9.1 Sintesi dei principali mutamenti interscorsi nell'ultimo anno | 50 |
| 2.9.2 Scheda attività | 50 |
| 2.10 EGRIB – Ente di Governo per i rifiuti e le risorse idriche della Basilicata | 54 |
| 2.10.1 Sintesi dei principali mutamenti interscorsi nell'ultimo anno | 54 |
| 2.10.2 Scheda attività | 54 |
| 2.11 PARCO ARCHEOLOGICO STORICO NATURALE DELLE CHIESE RUPESTRI DEL MATERANO..... | 58 |
| 2.11.1 Sintesi dei principali mutamenti interscorsi nell'ultimo anno | 58 |
| 2.11.2 Scheda attività | 58 |
| 2.12 PARCO REGIONALE GALLIPOLI COGNATO PICCOLE DOLOMITI LUCANE | 63 |
| 2.12.1 Sintesi dei principali mutamenti interscorsi nell'ultimo anno | 63 |
| 2.12.2 Scheda attività | 63 |
| Allegato A – Scheda riepilogativa Enti vigilati | 68 |



REGIONE BASILICATA

Autorità Regionale per la Valutazione e il Merito

PREMESSA

La presente Relazione sul funzionamento complessivo del Sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni è stata redatta dall'Autorità Regionale per la Valutazione ed il Merito in conformità a quanto stabilito dall'art. 14, comma 4, del D.Lgs. n.150/2009 ss.mm.ii. e si riferisce all'anno 2020.

I contenuti della relazione assicurano la *compliance* sistemica alle indicazioni previste nelle Delibere n.4/2012 e n.23/2013 dell'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC).

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.

In base a quanto stabilito dall'art. 3 della L.R. n.31/2010 le caratteristiche della missione dell'Autorità sono:

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

La Regione Basilicata, in applicazione del D.Lgs 150/2009, ha individuato una formula del tutto originale di applicazione della stessa, istituendo una «Autorità per la Valutazione e il Merito», che ha anche funzioni di Nucleo di Valutazione.

Questa scelta, unica nel panorama nazionale, è nata sulla base di una considerazione unitaria ed integrata del Sistema regione e degli effetti sistemici che le politiche regionali generano sul sistema degli Enti controllati e sulla necessità di assicurare risposte efficaci, coerenti e integrate ai bisogni della comunità lucana, rifuggendo da un approccio frammentato e particolarizzato di funzioni e competenze amministrative. Questo determina lo sviluppo di forme più efficaci di controllo interno dell'attività amministrativa, e di controllo strategico degli effetti delle politiche sulla comunità e sul territorio che, a tutt'oggi, non sono state ancora completamente colte all'interno del Sistema Regionale.

Nonostante le difficoltà iniziali ad armonizzare i propri strumenti regolativi, 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*". Purtroppo, 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.

Inoltre, la L.R. 29/2019 ha previsto che l'Autorità fosse posta a diretto supporto del Presidente della Regione Basilicata, in linea con le corrette pratiche di governance basate sulla



REGIONE BASILICATA

Autorità Regionale per la Valutazione e il Merito

concezione che i sistemi interni di controllo sono essenziali per la verifica dell'attuazione delle strategie, attraverso gli indirizzi emanati (controllo strategico).

L'Autorità Regionale per la Valutazione ed il Merito (in seguito Autorità), nel redigere la presente Relazione, ha inteso assicurare la *compliance* in termini contenutistici e sostanziali (in ossequio all'orientamento *principle based* assegnato al DFP dal d.lgs. 74/2017), in termini di finalità e ambiti di osservazione, evitando una ridondanza formale che appesantirebbe il documento senza aggiungere nulla in termini di verifica e proposizione.

Nella Relazione l'Autorità riferisce sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni, nell'ambito del ciclo della performance 2020, mettendone in luce gli aspetti positivi e le eventuali criticità.

L'Autorità Regionale per la Valutazione e il Merito, nella sua nuova composizione, si è insediata nel mese di aprile dell'anno 2021 e, pertanto, nel redigere la presente Relazione ha tenuto conto:

- Dei riscontri documentali relativi al Ciclo della Performance disponibili e puntualmente trasmessi dalle Direzioni degli Enti all'Autorità;
- Dell'esito degli incontri con funzionari a supporto;
- Dei documenti di monitoraggio predisposti dalla precedente Autorità;
- Dell'elaborazione dei risultati ottenuti dalla compilazione del questionario di valutazione e del tool di autodiagnosi.

Come per l'anno 2019, 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 va letta in continuità alla relazione del 2019, 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.

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 del Ciclo della Performance del Sistema Regionale della Basilicata.

Nella seconda parte, si analizzano nel dettaglio le caratteristiche sistemiche del Ciclo della Performance e del sistema dei controlli presso ciascun Ente oggetto di verifica e valutazione da parte dell'Autorità.

La presente Relazione è trasmessa all'Organo d'indirizzo politico-amministrativo e al Dipartimento della Funzione Pubblica. La Relazione è, inoltre, pubblicata in formato aperto sul sito istituzionale, nella sezione "*Amministrazione Trasparente*".



REGIONE BASILICATA

Autorità Regionale per la Valutazione e il Merito

PARTE PRIMA – SITUAZIONE GENERALE SISTEMA REGIONALE DELLA BASILICATA

Come premesso, in tale parte viene delineata un'immagine d'insieme degli Enti componenti il Sistema e, quindi, la medesima è elaborata sulla base di caratteristiche comuni agli Enti e, per questa ragione, ha lo scopo di rappresentare a livello aggregato il funzionamento del sistema ispirandosi alle Linee Guida del DFP e al D.Lgs. 150/2009 (art. 14, comma 4, lettera a).

1.1. FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA

1.1.1. Performance Organizzativa ed Individuale

È necessario in principio specificare che le considerazioni in merito l'adeguatezza degli Obiettivi, degli Indicatori e dei Target prescelti in fase di programmazione sono approfondite nella Parte Seconda, poiché una generalizzazione in tale ambito non permetterebbe di cogliere le criticità tipiche di ogni Ente del Sistema Basilicata, e pertanto non consentirebbe di utilizzare le osservazioni derivanti dalla presente Relazione sul Funzionamento complessivo ai fini di un miglioramento progressivo e perpetuo.



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. La fase di pianificazione degli obiettivi è generalmente debole, raccolta sulle attività ordinarie piuttosto che sui challenge di cambiamento, sviluppo, innovazione. Grande parte degli Enti, e per essi il sistema di Direzione degli stessi restano ancorati all'idea di definire obiettivi necessari per avere gli incentivi senza individuare l'orizzonte del valore pubblico. Su tale questione è necessario intervenire nella fase di Pianificazione attraverso un'azione di stimolo e di verifica della STP e attraverso azioni formative destinate ai Dirigenti.



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. Tutto questo, nonostante il grado di differenziazione sia oggetto di una esplicita previsione del SMVP.



REGIONE BASILICATA

Autorità Regionale per la Valutazione e il Merito

1.1.2. Processo di attuazione del Ciclo della performance

Nel corso del 2020, l'attività dell'Autorità si è concentrata principalmente nella verifica del corretto funzionamento del ciclo della performance e degli altri adempimenti previsti dalla normativa.

A queste attività formali di controllo, si sono affiancate poi attività di supporto agli Enti vigilati attraverso azioni informali di supporto e di confronto.

Si segnala che, dal punto di vista organizzativo, l'Autorità nel corso dell'anno 2020 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 e, 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.

Si evidenzia, inoltre la necessità di un urgente e inderogabile riorganizzazione e rafforzamento della Struttura Tecnica Permanente per dare piena attuazione agli obiettivi della Legge Regionale 29/2019.

Con riferimento ai Sistemi di Valutazione degli Enti vigilati, l'Autorità sottolinea che in generale, tali sistemi approvati hanno seguito la D.G.R. n.1391/2018, senza modifiche 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.

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.



REGIONE BASILICATA

Autorità Regionale per la Valutazione e il Merito



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: all'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 danno il segno di una certa superficialità nella fase di pianificazione degli obiettivi. 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.

1.1.3. Coinvolgimento degli stakeholders

Gli Enti controllati, a partire dalla Giunta Regionale, disattendono in modo sistematico le previsioni normative. A tal uopo si rammenta il dettato normativo che all'art.14 comma 4 bis del D. lgs 150/2009 indica in modo perentorio: «*Gli Organismi indipendenti di valutazione esercitano i compiti di cui al comma 4 e, in particolare, procedono alla validazione della Relazione sulla performance, tenendo conto anche delle risultanze delle valutazioni realizzate con il coinvolgimento dei cittadini o degli altri utenti finali*».



REGIONE BASILICATA

Autorità Regionale per la Valutazione e il Merito



La partecipazione di cittadini e stakeholder alla valutazione è condizione essenziale per ridurre l'autoreferenzialità dei processi di valutazione e connettere il ciclo della performance alla creazione di valore pubblico. L'assenza di qualsiasi iniziativa di coinvolgimento di cittadini e *stakeholder* da parte degli enti controllati, ed in particolare di Giunta e Consiglio regionale, oltre che disattendere le indicazioni normative e gli indirizzi delineati dagli strumenti di *soft regulation* del DFP e dalle Linee Guida 4/2019, costituisce un *vulnus* significativo rispetto all'effettività dei processi valutativi attuati dagli Enti Controllati.

1.2. CONTROLLO DI GESTIONE E CONTROLLO STRATEGICO

Una certa criticità diffusa assume l'aspetto dei sistemi di controllo di gestione e di controllo strategico.

Un sistema di controllo di gestione strutturato è presente in pochissimi casi. Il controllo strategico si riassume nella verifica del raggiungimento degli obiettivi strategici previsti nella Relazione annuale sulla performance.



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. La strutturazione della STP potrebbe essere una risposta efficace a questa mancanza. La STP, costituita come rete di controller, potrebbe efficacemente svolgere una funzione di integrazione e di supporto al controllo strategico.

1.3. ATTUAZIONE DEL PROGRAMMA TRIENNALE PER LA TRASPARENZA E L'INTEGRITÀ PER IL RISPETTO DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE

Per l'anno 2020, l'inevitabile impatto organizzativo e operativo dovuto all'emergenza legata al COVID 19 ha di fatto comportato una certa difficoltà a dare corso a tutte le misure preventive del rischio corruttivo.



REGIONE BASILICATA

Autorità Regionale per la Valutazione e il Merito

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 all'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.



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.



REGIONE BASILICATA

Autorità Regionale per la Valutazione e il Merito

1.4. DEFINIZIONE DEGLI STANDARD DI QUALITA'

In merito agli standard di qualità individuati per l'annualità 2020 è opportuno fare riferimento all'adozione da parte di ogni ente della Carta dei Servizi, documento che oltre ad avere un'importante funzione di orientamento per gli utenti, stabilisce i principi e le condizioni per la loro erogazione, impegnando formalmente l'Amministrazione con i propri utenti e offrendo loro lo strumento per esigere l'osservanza e verificare il rispetto dei requisiti dichiarati per ciascun servizio e partecipare attivamente al processo di miglioramento della qualità dei servizi erogati.



Tuttavia, è necessario evidenziare che, ove presente, sarebbe opportuno aggiornare la "Carta dei Servizi" di alcuni enti che risulta essere datata e pertanto non in grado di garantire standard qualitativi in linea con i tempi.

1.5. UTILIZZO DEGLI ESITI DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE

L'implementazione delle attività di misurazione e valutazione delle performance, permettono la produzione di informazioni che, oltre ad essere necessarie ai fini di soddisfare gli adempimenti previsti dalle norme citate nei precedenti capitoli, possono costituire una significativa base di partenza per la programmazione del Ciclo successivo in un'ottica di miglioramento continuo.

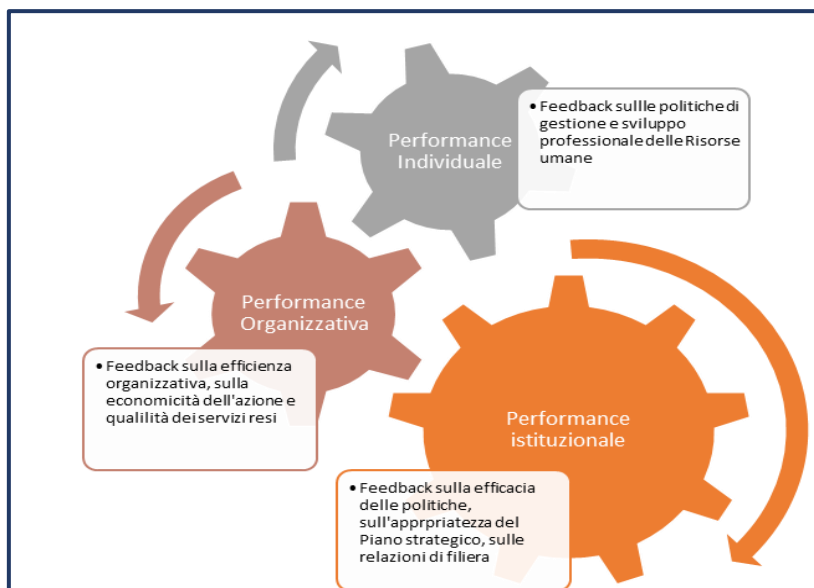
Pertanto, gli esiti derivanti dalla valutazione della performance, attuata secondo gli indirizzi dettati dal SMVP, devono caratterizzarsi come *feedback* importanti ai fini del miglioramento organizzativo e allo sviluppo professionale.

Di seguito alla valutazione, si possono generare tre tipologie di *feedback*, di seguito evidenziate nella figura sottostante.



REGIONE BASILICATA

Autorità Regionale per la Valutazione e il Merito



È auspicabile che nella formulazione del Piano della Performance dell'anno successivo, ogni Ente facente parte del Sistema, tenga conto dei risultati storici, attuando pertanto modifiche che siano coerenti con l'obiettivo di colmare le lacune ed accentuare le qualità.

N.B. Legenda Semafori:



→ rappresentano **INDICAZIONI** DA ATTUARE



→ rappresentano **ORIENTAMENTI PER MIGLIORARE**



→ rappresentano **OPPORTUNITA'** DA PERSEGUIRE



REGIONE BASILICATA

Autorità Regionale per la Valutazione e il Merito

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 evidenziano anche per l'annualità 2020 ritardi nell'approvazione dei documenti principali di performance (Piano della Performance, Relazione sulla Performance anno 2019 approvata solo a metà anno 2021). Si conferma anche per l'annualità 2020 la scarsa tensione verso obiettivi e target realmente sfidanti in fase programmatica, con depotenziamento delle finalità complessive del Sistema di performance. L'Ente dispone di un sistema di controllo di gestione.

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? | NO | Il Piano 2020-2022 è stato approvato il 9 aprile 2020, ma il processo di elaborazione degli obiettivi è stata avviata ad inizio anno sulla scorta degli obiettivi strategici già individuati dal DEFR. |
| 2 | Il Piano della Performance prevede il collegamento tra voci di spesa di bilancio di previsione ed obiettivi? | SI | Nel Piano della Performance è previsto il collegamento tra voci di spesa di bilancio di previsione ed obiettivi. Gli obiettivi inseriti nel medesimo fanno riferimento a centri di responsabilità cui è assegnato un budget specifico per l'attuazione. L'attribuzione del budget ai centri di responsabilità è sviluppata sulla base di una fase negoziale e per tutti gli obiettivi sono direttamente indicate le risorse associate. |
| 3 | Gli obiettivi sono chiaramente identificati e oggettivamente valutabili? <i>(se sono specifici, significativi, collegati ad indicatori e target)</i> | SI | Gli obiettivi inseriti nel Piano della Performance sono definiti da parte delle strutture di vertice attraverso la logica "top-down". I medesimi sono chiaramente identificati malgrado siano poco sfidanti, e si dividono in strategici e operativi. |



REGIONE BASILICATA

Autorità Regionale per la Valutazione e il Merito

| | | | |
|---|--|---------------------|--|
| | | | Ad ogni obiettivo vengono associati più indicatori - efficienza, realizzazione o meno delle attività, tempistiche e scadenze - in modo tale da far riferimento a più dimensioni. I target sono definiti sulla base di quelli già fissati per l'anno precedente e con ricorso a metodologie di benchmark. |
| 4 | Viene garantita la coerenza tra il livello strategico e il livello operativo della pianificazione attraverso un collegamento diretto tra obiettivi? | SI | La coerenza tra livello strategico ed operativo della pianificazione viene garantita attraverso un collegamento diretto tra obiettivi strategici ed operativi. |
| 5 | Gli obblighi di trasparenza sono stati adeguatamente rispettati? | Parzialmente | Riguardo alla pubblicazione dei dati, il RTCP ne monitora l'implementazione sul sito web Istituzionale il cui aggiornamento avviene secondo modalità sia di tipo automatico che manuale. Fermo restando quanto attestato dall'ARVM nella verifica effettuata ai sensi della Delibera ANAC n.213/2020, dalla successiva verifica ai sensi delle Delibere ANAC n. 1310/2016 e n. 294/2021 si sono rilevate le seguenti criticità: a) non si evidenziano informazioni relative al Programma Triennale delle OO.PP; b) si riscontra l'assenza di alcune sottosezioni previste (come ad es. gli atti delle amministrazioni aggiudicatrici). |
| 6 | Vi è coerenza fra gli obiettivi previsti nel PTPCT e quelli contenuti nel Piano della Performance relativamente ai riflessi sulla valutazione della performance? | SI | Il PTPCT è stato approvato con D.G.R. n.71 del 30/01/2020. Il sistema della prevenzione della corruzione e della trasparenza si interseca con quello di gestione del ciclo della performance attraverso specifici obiettivi organizzativi assegnati ai dirigenti, il cui perseguimento costituisce elemento di valutazione della performance individuale. Tali obiettivi, per l'anno 2020, sono stati individuati dal C.I.C.O. nella seduta del 29 gennaio a conferma che il tema della trasparenza è trattato trasversalmente rispetto a quello della performance, con specifici obiettivi e azioni, secondo quanto previsto dal SMVP. |



REGIONE BASILICATA

Autorità Regionale per la Valutazione e il Merito

| | | | |
|----|---|----|--|
| 7 | Nel SMVP viene indicato il livello organizzativo elementare (Area, Servizio/Settore, Ufficio) rispetto al quale si basa il calcolo della performance organizzativa? | SI | Il SMVP indica chiaramente i livelli organizzativi sulla base dei quali si calcola la performance organizzativa (ente/singole strutture organizzative). Inoltre, nel medesimo, vengono esplicitati per ogni categoria di dipendente prevista i pesi assunti rispettivamente dalla performance istituzionale, dalla performance dell'unità organizzativa oltre che dagli obiettivi individuali e dai comportamenti. |
| 8 | 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 quanto previsto dal SMVP ed è stata utilizzata per il solo sistema premiante. |
| 9 | Il processo di misurazione e valutazione della performance individuale è stata effettuata correttamente tenuto conto anche di quanto previsto nel SMVP? | SI | La valutazione della performance individuale è avvenuta secondo il SMVP, che prevede l'assegnazione degli obiettivi al personale mediante colloquio, riguardo al quale l'ARVM può effettuare verifiche a campione. Oltre che per il sistema premiante, la valutazione della performance individuale ha costituito elemento per la valutazione delle progressioni economiche orizzontali. Generalmente le risultanze a consuntivo presentano bassa differenziazione dei giudizi. I momenti di misurazione e valutazione raramente avvengono in maniera tempestiva rispetto alle tempistiche previste dal SMVP. Per quanto riguarda la valutazione dei comportamenti la metodologia valutativa descrive i driver di valutazione non prevedendo un dizionario dei diversi comportamenti attesi (il precedente SMVP comprendeva tale dizionario ma il medesimo non era di agevole applicazione). |
| 10 | Gli stakeholder ed i cittadini sono coinvolti nella valutazione dei risultati raggiunti? | NO | Per la valutazione dei risultati raggiunti gli stakeholder e i cittadini non risultano coinvolti in quanto non sono previsti strumenti/metodologie pertinenti allo scopo. |



REGIONE BASILICATA

Autorità Regionale per la Valutazione e il Merito

| | | | |
|----|--|----|---|
| 11 | Sono applicati limiti per la percentuale di personale che può accedere alla fascia di premialità più alta? | NO | <p>Il SMVP prevede che la valutazione dell'eccellenza (fascia di premialità più alta) debba essere corredata da una specifica motivazione scritta. In relazione al riconoscimento della premialità aggiuntiva disciplinata dall'art.69 del CCNL, il SMVP rimette alle decisioni della contrattazione decentrata.</p> <p>Nell'ambito della performance individuale si distingue la performance operativa (obiettivi/azioni assegnati al dipendente) e la performance di ruolo. Il SMVP prevede che la suddivisione dei pesi fra performance organizzativa e performance individuale per l'erogazione dell'indennità di risultato venga decisa in sede di contrattazione decentrata. Per quanto attiene alla suddivisione dei pesi fra performance operativa e performance di ruolo il SMVP prevede che essa venga stabilita dal C.I.C.O.</p> |
| 12 | È stato attivato un sistema di controllo di gestione? | SI | L'Ente dispone del sistema di controllo di gestione. I monitoraggi intermedi e finali sul grado di raggiungimento degli obiettivi sono avvenuti trimestralmente da parte degli uffici, ciascuno per gli obiettivi di competenza. |
| 13 | Il SMVP è impostato e aggiornato in modo corretto sia in relazione al sistema regionale che alle specificità dell'ente? | SI | Per il 2020 è stato confermato il SMVP già vigente nel 2019, dandone specifica comunicazione all'Autorità regionale. |
| 14 | 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 viene condivisa dai Dirigenti Generali con i Dirigenti all'interno di ciascun Dipartimento e successivamente dai Dirigenti di Struttura al personale assegnato. |
| 15 | La Relazione sulla Performance è stata approvata entro i termini previsti dalla normativa? | NO | Il riferimento è la Relazione sulla Performance relativa all'annualità 2019 approvata con D.G.R. n.511 del 28/06/2021. |



**REGIONE
BASILICATA**

Autorità Regionale per la Valutazione e il Merito

| | | | |
|----|---|-----------|---|
| 16 | La rendicontazione effettuata è stata coerente con il Piano e adeguatamente chiara ed efficace? | SI | Si riscontra una sostanziale coerenza tra Relazione sulla Performance 2019 e il contenuto del Piano Triennale della Performance 2019-2021. |
| 17 | Nel caso di significativi scostamenti dei valori consuntivi dai target degli Obiettivi strategici e operativi, viene riportato un commento che spiega tali gap (sia in positivo che in negativo)? | NO | Non vengono riportate le motivazioni degli scostamenti tra target atteso e raggiunto. |
| 18 | L'Ente dispone di adeguate risorse e strumenti (personale, competenze, sistemi informativi, ecc...) a supporto dell'attività inerente il ciclo della performance? | SI | Ai fini della gestione del ciclo della performance è stato progettato un sistema informativo che interagisce con la programmazione e il Bilancio Regionale. Attraverso tale sistema ciascun ufficio è stato messo in grado di gestire on line, in maniera del tutto autonoma, le proposte del Piano della Performance, l'aggiornamento della propria pianta organica, il monitoraggio trimestrale degli obiettivi ed il processo di valutazione del personale (Ufficio Valutazione e Merito). L'Ufficio competente in materia di performance è attualmente composto dal dirigente e da quattro dipendenti dei quali due impegnati nelle attività connesse alla prevenzione della corruzione e trasparenza e due impegnati nelle attività per la gestione del ciclo della performance. |
| 19 | È presente all'interno dell'amministrazione una (o più) STP (Struttura Tecnica Permanente) con competenze relative al Ciclo della performance? | SI | La STP è stata costituita con D.G.R. n.1645/2015, il provvedimento, tuttavia, non ne dettaglia le funzioni e la struttura per tutti gli Enti vigilati non è mai stata pienamente operativa. La stessa necessita di un aggiornamento sia nella composizione che nelle competenze e funzioni attribuite. Virtuoso, invece, è stato il contributo assicurato da alcuni funzionari dell'Ufficio Valutazione Merito e Semplificazione e, in particolare, dell'unità assegnata all'Autorità come supporto tecnico. |



**REGIONE
BASILICATA**

Autorità Regionale per la Valutazione e il Merito

| | | | |
|----|--|--------------------------------|---|
| 20 | Le azioni di miglioramento suggerite dall'Autorità nel ciclo precedente sono state implementate? | NO | Permangono tuttora alcune criticità in fase di programmazione degli obiettivi (poco sfidanti) con il conseguente depotenziamento del sistema premiante come già rilevato in sede di redazione della Relazione sul funzionamento complessivo del Sistema di Valutazione, Trasparenza e Integrità dei controlli interni per l'annualità 2019. |
| 21 | Eventuali osservazioni | Nessuna osservazione ulteriore | |



REGIONE BASILICATA

Autorità Regionale per la Valutazione e il Merito

2.2 CONSIGLIO REGIONALE DELLA BASILICATA

2.2.1 Sintesi dei principali mutamenti intercorsi nell'ultimo anno

Per il 2020 si rileva un ritardo nell'approvazione della Relazione sulla Performance anno 2019 avvenuta nel mese di giugno 2021. Continua il confronto e il raccordo con la Giunta Regionale nell'analisi e predisposizione di strumenti atti a migliorare la gestione del ciclo della performance. Presso l'Ente vi è la consapevolezza di porre maggiore attenzione al miglioramento e all'integrazione dei processi di programmazione strategica, operativa e pianificazione economico-finanziaria, considerato che il controllo viene effettuato attraverso la compilazione di fogli excel in cui sono riportate le attività da monitorare. Non è presente un sistema informativo che garantisce una gestione integrata del ciclo della performance quale obiettivo di particolare rilevanza per superare la frammentarietà degli strumenti informatici usati.

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? | NO | Il Piano 2020 è stato approvato con lieve ritardo con Delibera dell'Ufficio di Presidenza n. 26 del 5 marzo 2020 ed aggiornato con Delibera n. 92 del 7 agosto 2020. |
| 2 | Il Piano della Performance prevede il collegamento tra voci di spesa di bilancio di previsione ed obiettivi? | SI | Il Consiglio Regionale, per l'esercizio delle proprie funzioni, dispone di un Bilancio autonomo. Le risorse stanziare nel medesimo sono destinate, in gran parte, all'espletamento dell'attività ordinaria per il funzionamento del Consiglio. Per il raggiungimento degli obiettivi operativi vengono utilizzate per lo più risorse umane e strumentali a disposizione dei diversi Uffici del Consiglio. Inoltre, gli obiettivi del piano della performance fanno riferimento a centri di responsabilità a cui è affidato un budget specifico per l'attuazione. Non avendo il Consiglio compiti di amministrazione attiva, se non in via residuale e limitatamente alle attività di tipo amministrativo (funzionali allo svolgimento della sua "missione") le performance degli apparati consiliari vanno valutate in tale ottica. |



REGIONE BASILICATA

Autorità Regionale per la Valutazione e il Merito

| | | | |
|---|---|----|---|
| 3 | Gli obiettivi sono chiaramente identificati e oggettivamente valutabili? <i>(se sono specifici, significativi, collegati ad indicatori e target)</i> | SI | Come già rappresentato nella Relazione sul funzionamento complessivo del Sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni relativa all'annualità 2019, gli obiettivi strategici derivano dalle Linee Programmatiche Triennali (2020-2022) e sono identificati chiaramente e collegati ad indicatori tra cui realizzazione o meno delle attività, tempistiche e scadenze e target quali serie storiche e andamento anni precedenti. Per gli obiettivi operativi vengono indicate anche le Unità organizzative che concorrono alla realizzazione. |
| 4 | Viene garantita la coerenza tra il livello strategico e il livello operativo della pianificazione attraverso un collegamento diretto tra obiettivi? | SI | Il bilancio di previsione del Consiglio Regionale è definito sulla base degli obiettivi strategici indirizzati a sostenere efficacemente, attraverso le attività amministrative, le funzioni principali dell'Assemblea legislativa, dei consiglieri e degli altri organi interni. Occorre sottolineare che un vero e proprio collegamento tra la pianificazione dell'attività e la programmazione economico-finanziaria non è allo stato presente. Tuttavia, gli Uffici le cui attività rivestono funzioni gestionali sono direttamente collegati con specifici capitoli del Bilancio. Si ribadisce che gli obiettivi operativi individuati annualmente dai dirigenti sono coerenti con gli obiettivi strategici derivanti dalle "linee programmatiche" approvate dall'Organo di indirizzo politico e i medesimi vengono individuati previo confronto e condivisione tra i diversi livelli coinvolti. |
| 5 | Gli obblighi di trasparenza sono stati adeguatamente rispettati? | SI | Con riferimento alla trasparenza, si rileva che il Consiglio Regionale della Basilicata ha approvato il PTPCT 2020-2022 con DUdP n.14 del 06/02/2020. Fermo restando quanto attestato dall'ARVM nella verifica effettuata ai sensi della Delibera ANAC n.213/2020, dalla successiva verifica ai sensi delle Delibere ANAC n. 1310/2016 e n. 294/2021 si sono evidenziate solo le seguenti criticità: a) Performance - Ammontare complessivo dei premi – Dati relativi ai premi: non si evince in dettaglio il dato riferito al Consiglio Regionale; |



REGIONE BASILICATA

Autorità Regionale per la Valutazione e il Merito

| | | | |
|---|---|----|--|
| | | | <p>b) Bandi di gara e contratti - Informazioni sulle singole procedure in formato tabellare: manca tabella riepilogativa contenente tutti i dati da pubblicare;</p> <p>c) In alcune sottosezioni non viene riportata alcuna informazione sulla eventuale inapplicabilità dell'obbligo.</p> |
| 6 | 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 2020-2022 approvato con DUdP n.26 del 05/03/2020 e aggiornato con DUdP n.92 del 07/08/2020 è presente un obiettivo operativo trasversale a tutti gli uffici denominato "Rafforzamento della cultura di buona amministrazione e del principio della trasparenza dell'azione amministrativa - Monitoraggio rischio corruzione". Inoltre, all'interno del Piano della Performance vengono inseriti obiettivi operativi ed azioni che evidenziano il collegamento con il PTPCT 2020-2022 (tra cui "Assicurare la pubblicazione nella sezione "Amministrazione Trasparente" del sito istituzionale degli atti e documenti di competenza dell'Ufficio"). |
| 7 | Nel SMVP viene indicato il livello organizzativo elementare (Area, Servizio/Settore, Ufficio) rispetto al quale si basa il calcolo della performance organizzativa? | SI | Come già evidenziato nella relazione sui controlli interni per l'annualità 2019, nella metodologia valutativa sono indicati i livelli organizzativi. Il SMVP, nella descrizione del processo della performance organizzativa, indica dettagliatamente fasi, tempi e soggetti coinvolti. |
| 8 | Il processo di misurazione e valutazione della performance organizzativa, tenuto conto anche del SMVP, è stato svolto correttamente? | SI | La valutazione della performance organizzativa è avvenuta secondo quanto stabilito dal vigente SMVP. 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. |
| 9 | Il processo di misurazione e valutazione della performance individuale è stata effettuata correttamente tenuto conto anche di quanto previsto nel SMVP? | SI | La valutazione della performance individuale è avvenuta secondo quanto stabilito dal vigente sistema di misurazione e valutazione. La fase di individuazione degli obiettivi e condivisione dei piani operativi dei singoli Uffici è svolta ad inizio anno in sede di Comitato di Direzione, appositamente |



REGIONE BASILICATA

Autorità Regionale per la Valutazione e il Merito

| | | | |
|----|--|------------------|--|
| | | | <p>convocato dal Dirigente Generale. I Dirigenti provvedono, successivamente, ad assegnare a ciascun dipendente gli obiettivi individuali/azioni legate alle attività da svolgere nel corso dell'anno. Gli obiettivi vengono assegnati tramite colloquio e, comunque, secondo le modalità ritenute più funzionali dai dirigenti delle singole unità organizzative.</p> |
| 10 | <p>Gli stakeholder ed i cittadini sono coinvolti nella valutazione dei risultati raggiunti?</p> | <p>NO</p> | <p>Presso l'Ente l'unica modalità di coinvolgimento "indiretto" è rappresentata dalla realizzazione di indagini qualitative annuali su singole attività/progetti realizzati dal Consiglio regionale, sebbene le medesime risalgono all'annualità 2019.</p> <p>Pertanto, un vero e proprio coinvolgimento dei cittadini e di stakeholder nella valutazione dei risultati raggiunti non può considerarsi attuato.</p> |
| 11 | <p>Sono applicati limiti per la percentuale di personale che può accedere alla fascia di premialità più alta?</p> | <p>NO</p> | <p>Il SMVP li rimette alle decisioni della contrattazione decentrata.</p> |
| 12 | <p>È stato attivato un sistema di controllo di gestione?</p> | <p>NO</p> | <p>Il controllo viene effettuato attraverso la compilazione di fogli excel in cui sono riportate le attività da monitorare.</p> <p>Nell'ambito dell'Ente vi è la consapevolezza di porre maggiore attenzione al miglioramento e all'integrazione dei processi di programmazione strategica, operativa e pianificazione economico-finanziaria. Tale obiettivo può essere raggiunto attraverso un sistema informativo che garantisca una gestione integrata del ciclo della performance quale obiettivo di particolare rilevanza per superare la frammentarietà degli strumenti informatici usati ma non integrati tra loro.</p> |
| 13 | <p>Il SMVP è impostato e aggiornato in modo corretto sia in relazione al sistema regionale che alle specificità dell'ente?</p> | <p>SI</p> | <p>La Regione Basilicata ha stabilito un SMVP (D.G.R.1391/2018), valido, oltre che per la Giunta e il Consiglio, anche per gli enti sub-regionali, al fine di garantire omogeneità e coerenza metodologica nel Sistema Basilicata, nel rispetto dell'autonomia organizzativa di ciascun ente.</p> <p>Per l'anno 2020 il Consiglio ha confermato il SMVP con la delibera dell'Ufficio di Presidenza n. 26 del 05/03/2020.</p> |



REGIONE BASILICATA

Autorità Regionale per la Valutazione e il Merito

| | | | |
|----|---|---------------------|--|
| 14 | 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. |
| 15 | La Relazione sulla Performance è stata approvata entro i termini previsti dalla normativa? | NO | Il riferimento è la Relazione sulla Performance relativa all'annualità 2019 che è stata approvata con DUdP del Consiglio Regionale n.69 del 08/06/2021. |
| 16 | La rendicontazione effettuata è stata coerente con il Piano e adeguatamente chiara ed efficace? | SI | Nella Relazione sulla performance vengono rappresentati i risultati raggiunti e la sintesi delle relative attività svolte in specifiche tabelle. Vengono inoltre riportate le azioni collegate ai singoli obiettivi operativi indicando altresì eventuali scostamenti tra target atteso e risultato raggiunto. |
| 17 | Nel caso di significativi scostamenti dei valori consuntivi dai target degli Obiettivi strategici e operativi, viene riportato un commento che spiega tali gap (sia in positivo che in negativo)? | SI | Nella Relazione ogni Dirigente responsabile riporta le motivazioni del mancato raggiungimento dell'obiettivo previsto e nell'Allegato alla medesima Relazione - Tabelle "Grado di raggiungimento degli obiettivi strategici ed operativi con indicazione dei monitoraggi trimestrali" viene riportato lo scostamento target atteso/raggiunto. |
| 18 | L'Ente dispone di adeguate risorse e strumenti (personale, competenze, sistemi informativi, ecc...) a supporto dell'attività inerente il ciclo della performance? | Parzialmente | La gestione della piattaforma informatica della Performance (SIC Performance) è in capo agli Uffici della Giunta Regionale ed è concessa in riuso alla competente struttura del Consiglio. Le eventuali modifiche vengono svolte con l'assistenza tecnico/informatica esterna all'amministrazione e la supervisione degli Uffici della Giunta. All'Ufficio Trasparenza e Controlli Interni del Consiglio è concessa la possibilità di richiedere personalizzazioni, non strutturali, alla piattaforma (es. schema e report del Piano) gestite direttamente con la citata assistenza esterna. |



**REGIONE
BASILICATA**

Autorità Regionale per la Valutazione e il Merito

| | | | |
|----|--|--------------------------------|--|
| 19 | È presente all'interno dell'amministrazione una (o più) STP (Struttura Tecnica Permanente) con competenze relative al Ciclo della performance? | NO | Il Consiglio Regionale attraverso un proprio funzionario supporta l'ARVM. Tale partecipazione è stata formalizzata con una D.G.R. del 2015 ma la medesima non riporta in dettaglio le funzioni da svolgere a supporto e pertanto non è pienamente operativa. |
| 20 | Le azioni di miglioramento suggerite dall'Autorità nel ciclo precedente sono state implementate? | SI | Nel corso dell'anno 2020, sebbene interessato dall'emergenza sanitaria, il Consiglio Regionale ha continuato a raccordarsi con la Giunta Regionale nella prima applicazione del nuovo Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance. |
| 21 | Eventuali osservazioni | Nessuna osservazione ulteriore | |



REGIONE BASILICATA

Autorità Regionale per la Valutazione e il Merito

2.3 ALSIA – Agenzia Lucana di Sviluppo e di Innovazione in Agricoltura

2.3.1 Sintesi dei principali mutamenti intercorsi nell'ultimo anno

Il Ciclo della Performance continua a svolgersi con notevole ritardo rispetto ai tempi normativamente fissati, circostanza spiegabile – ma non giustificabile – in ragione della carenza di personale dedicato e dell'assenza di sistemi informativi di supporto.

La definizione degli obiettivi nonché la costruzione di indicatori e target è migliorabile.

Il coinvolgimento dei cittadini e degli stakeholder nella valutazione dei risultati raggiunti è solo marginale e indiretto. L'Ente, infine, è tuttora sprovvisto di un sistema di controllo di gestione.

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? | NO | Il Piano della Performance 2020-2022 è stato approvato con Delibera del Direttore n. 69 del 30 giugno 2020. |
| 2 | Il Piano della Performance prevede il collegamento tra voci di spesa di bilancio di previsione ed obiettivi? | SI | L'Ente dichiara che l'attribuzione dei <i>budget</i> ai distinti centri di responsabilità ha luogo all'esito di una fase negoziale. |
| 3 | Gli obiettivi sono chiaramente identificati e oggettivamente valutabili? <i>(se sono specifici, significativi, collegati ad indicatori e target)</i> | Parzialmente | Gli obiettivi sono chiaramente identificati e oggettivamente valutabili. Tuttavia, non sempre sono significativi, così come non sempre risultano opportunamente costruiti gli indicatori e i target di riferimento. |
| 4 | Viene garantita la coerenza tra il livello strategico e il livello operativo della pianificazione attraverso un collegamento diretto tra obiettivi? | SI | Il Piano delle Performance 2020 – 2022 prevede che ciascuno degli Obiettivi Strategici sia declinato in Obiettivi Operativi triennali ed annuali. |
| 5 | Gli obblighi di trasparenza sono stati adeguatamente rispettati? | SI | Fermo quanto attestato dall'ARVM nella verifica effettuata ai sensi della delib. ANAC n.213/2020, dalla successiva verifica ai sensi delle delib. ANAC n.1310/2016 e n.294/2021 è emerso che molte sotto sezioni non risultano presenti nella sezione Amministrazione Trasparente e che alcuni dati non risultano aggiornati e sono disallineati con altre sotto sezioni della sezione Amministrazione Trasparente. |



REGIONE BASILICATA

Autorità Regionale per la Valutazione e il Merito

| | | | |
|----|---|---------------------|---|
| 6 | Vi è coerenza fra gli obiettivi previsti nel PTPCT e quelli contenuti nel Piano della Performance relativamente ai riflessi sulla valutazione della performance? | Parzialmente | Nel Piano delle Performance sono previsti esclusivamente obiettivi afferenti alla redazione e la realizzazione del P.T.P.C.T.; non sono previsti, invece, obiettivi orientati all'attuazione di azioni e misure relative all'incremento della trasparenza verso la collettività ovvero obiettivi orientati al potenziamento degli interventi di gestione del rischio corruttivo (mappatura dei rischi, elaborazione e implementazione di misure di prevenzione della corruzione; verifica dell'attuazione delle misure di mitigazione dei rischi corruttivi ...). |
| 7 | Nel SMVP viene indicato il livello organizzativo elementare (Area, Servizio/Settore, Ufficio) rispetto al quale si basa il calcolo della performance organizzativa? | SI | Nel SMVP è indicato il livello organizzativo elementare rispetto al quale si basa il calcolo della performance organizzativa. |
| 8 | 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 stata effettuata come da SMVP. |
| 9 | Il processo di misurazione e valutazione della performance individuale è stata effettuata correttamente tenuto conto anche di quanto previsto nel SMVP? | SI | La misurazione e valutazione della performance individuale è stata effettuata come da SMVP. Non vi sono state difformità. È tuttora necessario elaborare un dizionario dei comportamenti differenziato per il personale di ricerca. I ritardi registrati a cascata nelle varie fasi del Ciclo alterano le valutazioni, a causa del tempo intercorso. Occorrerebbe rinforzare gli strumenti a disposizione dei valutatori, per evitare distorsioni cognitive. |
| 10 | Gli stakeholder ed i cittadini sono coinvolti nella valutazione dei risultati raggiunti? | SI | Presso l'Ente, l'unica modalità di coinvolgimento è la <i>customer satisfaction</i> . Pertanto, il coinvolgimento dei cittadini e degli stakeholder nella valutazione dei risultati raggiunti non può che considerarsi marginale e indiretta. |



REGIONE BASILICATA

Autorità Regionale per la Valutazione e il Merito

| | | | |
|----|---|-------------|--|
| 11 | Sono applicati limiti per la percentuale di personale che può accedere alla fascia di premialità più alta? | NO | |
| 12 | È stato attivato un sistema di controllo di gestione? | NO | L'Ente non dispone di un sistema di controllo di gestione. |
| 13 | Il SMVP è impostato e aggiornato in modo corretto sia in relazione al sistema regionale che alle specificità dell'ente? | SI | Il SMVP messo a punto in attuazione della DGR 1391/2018 è stato adottato con Delibera del Direttore n. 151/2019 e decorrenza dal 1° gennaio 2020. Successivamente, per effetto degli impegni assunti dalla regione Basilicata con il CCDI del 2019, l'operatività del SMVP è stata anticipata al 1° gennaio 2019 (Delibera n. 121/2020, trasmessa all'ARVM con nota prot. 6542 del 2.12.2020). |
| 14 | 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'Ente non ha previsto forme particolari di informazione, formazione e comunicazione del Piano delle Performance che abbiano quali destinatari i lavoratori coinvolti (per lo più dipendenti diretti della Regione e soltanto distaccati presso l'Ente). |
| 15 | La Relazione sulla Performance è stata approvata entro i termini previsti dalla normativa? | NO | Con delibera del Direttore n. 18 del 21 febbraio 2020 è stata approvata la Relazione sulla Performance relativa all'anno 2018. Non sono state ancora approvate le Relazioni relative agli anni 2019 e 2020. |
| 16 | La rendicontazione effettuata è stata coerente con il Piano e adeguatamente chiara ed efficace? | N.V. | |
| 17 | Nel caso di significativi scostamenti dei valori consuntivi dai target degli Obiettivi strategici e operativi, viene riportato un commento che spiega tali gap (sia in positivo che in negativo)? | N.V. | |



**REGIONE
BASILICATA**

Autorità Regionale per la Valutazione e il Merito

| | | | |
|----|---|---------------------------------|---|
| 18 | L'Ente dispone di adeguate risorse e strumenti (personale, competenze, sistemi informativi, ecc...) a supporto dell'attività inerente il ciclo della performance? | NO | L'Ente non dispone di alcun sistema informativo a supporto della gestione del Ciclo delle Performance. |
| 19 | È presente all'interno dell'amministrazione una (o più) STP (Struttura Tecnica Permanente) con competenze relative al Ciclo della performance? | NO | Alla funzione è assegnata una sola unità di personale, peraltro in modo esclusivo. Rientrano nei compiti affidati a tale unità la misurazione dei risultati di performance e pubblicazione dei report, la redazione del piano della performance, lo sviluppo e l'aggiornamento degli strumenti per la definizione degli obiettivi, il calcolo della performance organizzativa e individuale (schede obiettivo, schede valutazione, tabelle...), la collaborazione nella redazione dei piani di miglioramento elaborati sulla base delle risultanze della valutazione. |
| 20 | Le azioni di miglioramento suggerite dall'Autorità nel ciclo precedente sono state implementate? | NO | Il Ciclo della Performance continua a svolgersi con notevole ritardo rispetto ai tempi normativamente fissati. |
| 21 | Eventuali osservazioni | Nessuna ulteriore osservazione. | |



REGIONE BASILICATA

Autorità Regionale per la Valutazione e il Merito

2.4 ARPAB – Agenzia Regionale per la Protezione dell'Ambiente della Basilicata

2.4.1 Sintesi dei principali mutamenti intercorsi nell'ultimo anno

Il Ciclo della Performance, e segnatamente l'assegnazione degli obiettivi alla Dirigenza, ha avuto luogo con notevole ritardo. Peraltro, gli obiettivi indicati nel Piano non sempre sono significativi mentre gli indicatori e i target di riferimento non sono sempre costruiti in modo opportuno.

L'Agenzia, peraltro, ancora non dispone di sistemi informativi di supporto alla gestione del Ciclo delle Performance.

Il coinvolgimento dei cittadini e degli stakeholder nella valutazione dei risultati raggiunti, infine, è solo marginale e indiretto.

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? | SI | Il Piano Triennale della Performance 2020/2022 è stato adottato con DDG 32 del 30 gennaio 2020 e con la nomina del Commissario Straordinario è stato dato avvio ad una riorganizzazione aziendale secondo quanto richiesto dalla L.R. 1/2020. Con le DCS 72/200, 74/2020, 75/2020 è stato attuato il nuovo modello organizzativo. Pertanto, solo con le DCS 120/2020 del 14 settembre 2020, sono stati assegnati definitivamente alla Dirigenza gli obiettivi in precedenza negoziati. |
| 2 | Il Piano della Performance prevede il collegamento tra voci di spesa di bilancio di previsione ed obiettivi? | NO | L'Ente costituisce un unico centro di spesa, ragione per cui non sono assegnati <i>budget</i> specifici ai responsabili di Ufficio. |
| 3 | Gli obiettivi sono chiaramente identificati e oggettivamente valutabili? <i>(se sono specifici, significativi, collegati ad indicatori e target)</i> | Parzialmente | Gli obiettivi sono chiaramente identificati e oggettivamente valutabili. Tuttavia, non sempre sono significativi, così come non sempre risultano opportunamente costruiti gli indicatori e i target di riferimento. |



REGIONE BASILICATA

Autorità Regionale per la Valutazione e il Merito

| | | | |
|---|--|----|--|
| 4 | Viene garantita la coerenza tra il livello strategico e il livello operativo della pianificazione attraverso un collegamento diretto tra obiettivi? | SI | Il Piano prevede il raccordo sistematico tra la programmazione strategica e quella operativa, in aderenza ai contenuti ed alle scelte di pianificazione di medio periodo adottate dall'Agenzia (cfr. pag. 56). |
| 5 | Gli obblighi di trasparenza sono stati adeguatamente rispettati? | SI | Fermo quanto attestato dall'ARVM nella verifica effettuata ai sensi della delib. ANAC n. 213/2020, dalla successiva verifica ai sensi delle delib. ANAC n. 1310/2016 e n. 294/2021 è emerso che l'Agenzia ha individuato misure organizzative che assicurano il regolare funzionamento dei flussi informativi per la pubblicazione dei dati nella sezione "Amministrazione trasparente"; ha individuato nella sezione Trasparenza del PTPC i responsabili della trasmissione e della pubblicazione dei documenti, delle informazioni e dei dati ai sensi dell'art. 10 del d.lgs. 33/2013; non ha disposto filtri e/o altre soluzioni tecniche atte ad impedire ai motori di ricerca web di indicizzare ed effettuare ricerche all'interno della sezione AT, salvo le ipotesi consentite dalla normativa vigente. |
| 6 | Vi è coerenza fra gli obiettivi previsti nel PTPCT e quelli contenuti nel Piano della Performance relativamente ai riflessi sulla valutazione della performance? | SI | Nell'ultimo Piano delle Performance adottato sono presenti obiettivi afferenti alla redazione e la realizzazione del P.T.P.C.T (Piano Triennale di Prevenzione alla Corruzione e Trasparenza) nonché obiettivi orientati all'attuazione di azioni e misure relative all'incremento della trasparenza verso la collettività (tempestività e compliance normativa delle comunicazioni e pubblicazioni di dati e informazioni, aggiornamento Amministrazione Trasparente...). Non sono presenti, invece, obiettivi orientati al potenziamento degli interventi di gestione del rischio corruttivo (mappatura dei rischi, elaborazione e implementazione di misure di prevenzione della corruzione; verifica dell'attuazione delle misure di mitigazione dei rischi corruttivi ...). |



REGIONE BASILICATA

Autorità Regionale per la Valutazione e il Merito

| | | | |
|----|---|----|---|
| 7 | Nel SMVP viene indicato il livello organizzativo elementare (Area, Servizio/Settore, Ufficio) rispetto al quale si basa il calcolo della performance organizzativa? | SI | Nel SMVP è indicato il livello organizzativo elementare rispetto al quale si basa il calcolo della performance organizzativa. |
| 8 | Il processo di misurazione e valutazione della performance organizzativa, tenuto conto anche del SMVP, è stato svolto correttamente? | SI | La valutazione della performance organizzativa e individuale è coerente con quanto stabilito nel SMV. Lo stesso Ente segnala alcune criticità in ordine alle attività di rendicontazione per lo più derivanti dai mutamenti organizzativi indotti dalla L.R. 1/2020 e formalizzati con il modello organizzativo del 2020 (DCS 72/2020 et al.). |
| 9 | Il processo di misurazione e valutazione della performance individuale è stata effettuata correttamente tenuto conto anche di quanto previsto nel SMVP? | SI | La valutazione della performance individuale è avvenuta secondo quanto stabilito dal sistema di misurazione e valutazione. In particolare, in occasione del recepimento con adattamenti della DGR 1391 del 28 dicembre 2018, per il 2020 sono stati rivisti i pesi attribuiti alla Performance Organizzativa ed alla Performance Individuale del personale Dirigenziale/Responsabile (Ruolo 60% ed Operativa 40%) e di Comparto (Ruolo 40% ed Operativa 60%). |
| 10 | Gli <i>stakeholder</i> ed i cittadini sono coinvolti nella valutazione dei risultati raggiunti? | SI | Presso l'Ente, l'unica modalità di coinvolgimento è la <i>customer satisfaction</i> . Pertanto, il coinvolgimento dei cittadini e degli <i>stakeholder</i> nella valutazione dei risultati raggiunti non può che considerarsi marginale e indiretta. |
| 11 | Sono applicati limiti per la percentuale di personale che può accedere alla fascia di premialità più alta? | NO | Più del 50% del personale risulta collocato nella fascia di eccellenza. |
| 12 | È stato attivato un sistema di controllo di gestione? | SI | Il controllo di gestione è coinvolto nell'azione di monitoraggio e i suoi <i>report</i> sono utilizzati in sede di pianificazione degli obiettivi per l'anno successivo. |



REGIONE BASILICATA

Autorità Regionale per la Valutazione e il Merito

| | | | |
|----|---|----|---|
| 13 | Il SMVP è impostato e aggiornato in modo corretto sia in relazione al sistema regionale che alle specificità dell'ente? | SI | Con l'adozione del nuovo Sistema di Misurazione e valutazione, di cui alla DGR 1391 del 28 dicembre 2018, sono state introdotte importanti novità, recepite con adattamenti da ARPAB con DCS 73/2020, tra cui la rivisitazione dei pesi della performance organizzativa e individuale. |
| 14 | 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 | L'aggiornamento al Piano delle Performance 2020 – 2022, del gennaio 2020, prevede che il Piano sia diffuso tra il personale dell'Agenzia ad opera dell'Ufficio Comunicazione (p. 57). Il medesimo aggiornamento affida alla Direzione strategica il compito di organizzare incontri e momenti di consultazione e presentazione interna ed esterna del Piano delle Performance (cfr. p. 57) |
| 15 | La Relazione sulla Performance è stata approvata entro i termini previsti dalla normativa? | SI | Dal sito istituzionale dell'Ente risulta che nel giugno 2020 è stata approvata la Relazione sulle Performance relativa all'anno 2019. |
| 16 | La rendicontazione effettuata è stata coerente con il Piano e adeguatamente chiara ed efficace? | SI | La Relazione contiene una sintesi dei principali risultati raggiunti e, comunque, è redatta in modo sintetico e articolata in modo da essere fruibile anche da cittadini e utenti non esperti. Nella stessa, inoltre, sono rendicontati tutti gli Obiettivi strategici, individuali e operativi presenti nel corrispondente Piano. Nella Relazione, infine, è data evidenza separata alle risultanze della misurazione e della valutazione per ognuno degli obiettivi strategici e operativi rendicontati. |
| 17 | Nel caso di significativi scostamenti dei valori consuntivi dai target degli Obiettivi strategici e operativi, viene riportato un commento che spiega tali gap (sia in positivo che in negativo)? | SI | La Relazione spiega eventuali e significativi scostamenti dei valori consuntivi dai target degli Obiettivi strategici e operativi. |
| 18 | L'Ente dispone di adeguate risorse e strumenti (personale, competenze, sistemi informativi, ecc...) a supporto dell'attività inerente il ciclo della performance? | NO | L'Ente utilizza fogli elettronici e ha necessità di software dedicati. Inoltre, ha attivato una consulenza esterna per l'informatizzazione del controllo di gestione. |



**REGIONE
BASILICATA**

Autorità Regionale per la Valutazione e il Merito

| | | | |
|----|--|---------------------------------|--|
| 19 | È presente all'interno dell'amministrazione una (o più) STP (Struttura Tecnica Permanente) con competenze relative al Ciclo della performance? | SI | È presente un gruppo di lavoro con competenze specifiche che si occupa della gestione del ciclo della performance. Questo gruppo di lavoro si occupa della misurazione dei risultati di performance e pubblicazione dei report; della redazione del piano della performance; di sviluppare e aggiornare gli strumenti per la definizione degli obiettivi ed il calcolo della performance organizzativa e individuale (schede obiettivo, schede valutazione, tabelle ...) |
| 20 | Le azioni di miglioramento suggerite dall'Autorità nel ciclo precedente sono state implementate? | N.V. | Non vi sono evidenze di miglioramenti in ordine al funzionamento complessivo del sistema di misurazione e valutazione delle <i>Performance</i> e dei controlli interni. |
| 21 | Eventuali osservazioni | Nessuna ulteriore osservazione. | |



REGIONE BASILICATA

Autorità Regionale per la Valutazione e il Merito

2.5 ARDSU - Azienda Regionale Diritto allo Studio Universitario

2.5.1 Sintesi dei principali mutamenti intercorsi nell'ultimo anno

Si riscontra una approssimazione nella programmazione degli obiettivi sia strategici che operativi con una prevalente ordinarietà e ripetitività degli stessi, che risultano sostanzialmente sovrapponibili da un anno all'altro. Il Direttore dell'Azienda riferisce che l'annualità 2020 è stata interessata da un processo di riorganizzazione delle varie strutture e a fine anno è stata ultimata la procedura di stabilizzazione di due unità di personale che dovrebbero garantire un presidio delle attività. Attualmente l'ARVM non ha informazioni dettagliate in merito alle fasi di svolgimento del ciclo della performance.

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 | NO | Il Piano della Performance 2020-2022 è stato approvato con delibera del Comitato Paritetico di Amministrazione n.10 del 29/06/2020. |
| 2 | Il Piano della Performance prevede il collegamento tra voci di spesa di bilancio di previsione ed obiettivi? | NO | Pur volendo riscontrare tale collegamento, il documento pubblicato in Amministrazione Trasparente non risulta leggibile e non fornisce elementi di dettaglio che ne evidenziano tale collegamento. |
| 3 | Gli obiettivi sono chiaramente identificati e oggettivamente valutabili? <i>(se sono specifici, significativi, collegati ad indicatori e target)</i> | NO | Come già rilevato per l'annualità 2019, gli obiettivi riportati sul Piano sono ripetitivi e in alcuni casi anche i valori numerici che caratterizzano i target risultano identici all'anno precedente con la conseguente non comprensibilità dei risultati che l'azienda vuole perseguire. |
| 4 | Viene garantita la coerenza tra il livello strategico e il livello operativo della pianificazione attraverso un collegamento diretto tra obiettivi? | NO | Non essendo ancora definita presso l'Ente la corretta declinazione degli obiettivi strategici/operativi, di conseguenza, non può essere riscontrata una coerenza tra livello strategico ed operativo. |
| 5 | Gli obblighi di trasparenza sono stati adeguatamente rispettati? | NO | Fermo restando quanto attestato dall'ARVM nella verifica effettuata ai sensi della Delibera ANAC n.213/2020, dalla successiva verifica ai sensi delle Delibere ANAC n. 1310/2016 e n.294/2021 si sono evidenziate le seguenti criticità: |



REGIONE BASILICATA

Autorità Regionale per la Valutazione e il Merito

| | | | |
|---|---|-----------|---|
| | | | <p>a) nella sottosezione “Performance” - Ammontare complessivo dei premi – Dati relativi ai premi: le sottosezioni non sono articolate secondo quanto previsto dal D.lgs. 33/2013;</p> <p>b) “Bandi di gara e contratti” - Informazioni sulle singole procedure in formato tabellare: manca tabella riepilogativa contenente tutti i dati da pubblicare;</p> <p>c) “Atti delle amministrazioni aggiudicatrici e degli enti aggiudicatori distintamente per ogni procedura” – Atti relativi alle procedure per l’affidamento appalti pubblici di servizi, forniture....art.5 D.lgs. n.50/2016: l’intera sottosezione non riporta alcun dato;</p> <p>d) “Controlli e rilievi sull’amministrazione” - Atti organismi indipendenti di valutazione – Documenti OIV validazione Relazione sulla performance: la sottosezione risulta erroneamente articolata;</p> <p>e) In diversi casi si riscontra una incongruenza tra la data di aggiornamento della pagina web e l’aggiornamento del dato in essa riportato.</p> |
| 6 | Vi è coerenza fra gli obiettivi previsti nel PTPCT e quelli contenuti nel Piano della Performance relativamente ai riflessi sulla valutazione della performance? | NV | Non si dispone di informazioni specifiche su tale aspetto. |
| 7 | Nel SMVP viene indicato il livello organizzativo elementare (Area, Servizio/Settore, Ufficio) rispetto al quale si basa il calcolo della performance organizzativa? | NV | Non si dispone di informazioni specifiche su tale aspetto. L’Ente non ha completato la procedura per la personalizzazione del SMVP approvato con D.G.R. 1391/2018 adottato da tutti gli Enti del Sistema Basilicata. |
| 8 | Il processo di misurazione e valutazione della performance organizzativa, tenuto conto anche del SMVP, è stato svolto correttamente? | NV | Non si dispone di informazioni specifiche su tale aspetto. |



REGIONE BASILICATA

Autorità Regionale per la Valutazione e il Merito

| | | | |
|----|--|-----------|---|
| 9 | Il processo di misurazione e valutazione della performance individuale è stata effettuata correttamente tenuto conto anche di quanto previsto nel SMVP? | NV | Non si dispone di informazioni specifiche su tale aspetto. |
| 10 | Gli stakeholder ed i cittadini sono coinvolti nella valutazione dei risultati raggiunti? | NV | Non si dispone di informazioni specifiche su tale aspetto. |
| 11 | Sono applicati limiti per la percentuale di personale che può accedere alla fascia di premialità più alta? | NV | Non si dispone di informazioni specifiche su tale aspetto. |
| 12 | È stato attivato un sistema di controllo di gestione? | NO | L'Azienda non dispone di un sistema di controllo di gestione. |
| 13 | Il SMVP è impostato e aggiornato in modo corretto sia in relazione al sistema regionale che alle specificità dell'ente? | NO | L'Azienda non ha completato la procedura per la personalizzazione del SMVP approvato con D.G.R.1391/2018. |
| 14 | 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? | NV | Non si dispone di informazioni in merito a modalità di informazione, formazione e comunicazione adottate o previste per garantire la diffusione e la comprensione del Piano della Performance all'interno dell'Azienda. |
| 15 | La Relazione sulla Performance è stata approvata entro i termini previsti dalla normativa? | NV | Non si dispone di informazioni specifiche su tale aspetto. |
| 16 | La rendicontazione effettuata è stata coerente con il Piano e adeguatamente chiara ed efficace? | NV | Non si dispone di informazioni specifiche su tale aspetto. |



REGIONE BASILICATA

Autorità Regionale per la Valutazione e il Merito

| | | | |
|----|---|--------------------------------|--|
| 17 | Nel caso di significativi scostamenti dei valori consuntivi dai target degli Obiettivi strategici e operativi, viene riportato un commento che spiega tali gap (sia in positivo che in negativo)? | NV | Non si dispone di informazioni specifiche su tale aspetto. |
| 18 | L'Ente dispone di adeguate risorse e strumenti (personale, competenze, sistemi informativi, ecc...) a supporto dell'attività inerente il ciclo della performance? | NV | Non si dispone di informazioni specifiche su tale aspetto. |
| 19 | È presente all'interno dell'amministrazione una (o più) STP (Struttura Tecnica Permanente) con competenze relative al Ciclo della performance? | NO | Presso l'Azienda, non è presente alcuna Struttura Tecnica Permanente a supporto dell'ARVM. |
| 20 | Le azioni di miglioramento suggerite dall'Autorità nel ciclo precedente sono state implementate? | NO | |
| 21 | Eventuali osservazioni | Nessuna osservazione ulteriore | |



REGIONE BASILICATA

Autorità Regionale per la Valutazione e il Merito

2.6 ARLAB – Agenzia Regionale Lavoro e Apprendimento Basilicata

2.6.1 Sintesi dei principali mutamenti intercorsi nell'ultimo anno

Il Ciclo della Performance continua a svolgersi in ritardo rispetto ai tempi normativamente fissati, circostanza spiegabile – ma non giustificabile – in ragione della carenza di personale dedicato e dell'assenza di sistemi informativi di supporto.

La definizione degli obiettivi nonché la costruzione di indicatori e target è migliorabile.

Il coinvolgimento dei cittadini e degli stakeholder nella valutazione dei risultati raggiunti è solo marginale e indiretto.

L'Ente, infine, è tuttora sprovvisto di un sistema di controllo di gestione.

2.6.2 Scheda attività

| N. | PUNTI DI ATTENZIONE | RISPOSTA | EVENTUALI COMMENTI |
|----|---|---------------------|---|
| 1 | Il Piano della Performance è stato pubblicato entro i termini previsti dalla legge? | NO | Il Piano della Performance 2020-2022 risulta approvato con Deliberazione Commissariale n. 218 del 31 dicembre 2019 ma, da quanto dichiarato dallo stesso Ente in risposta al questionario dell'ARVM, i termini di legge non sarebbero rispettati. |
| 2 | Il Piano della Performance prevede il collegamento tra voci di spesa di bilancio di previsione ed obiettivi? | NO | L'Ente non attribuisce alcun <i>budget</i> ai centri di responsabilità. |
| 3 | Gli obiettivi sono chiaramente identificati e oggettivamente valutabili? <i>(se sono specifici, significativi, collegati ad indicatori e target)</i> | Parzialmente | Gli obiettivi sono chiaramente identificati e oggettivamente valutabili. Tuttavia, non sempre sono significativi; così come non sempre risultano opportunamente costruiti gli indicatori e i target di riferimento. |
| 4 | Viene garantita la coerenza tra il livello strategico e il livello operativo della pianificazione attraverso un collegamento diretto tra obiettivi? | SI | Il Piano delle Performance 2020 -2022 prevede che gli obiettivi strategici siano articolati in obiettivi operativi, di norma di durata annuale, ad ognuno dei quali sono associati uno o più indicatori (pag. 21). |



**REGIONE
BASILICATA**

Autorità Regionale per la Valutazione e il Merito

| | | | |
|----|---|----|--|
| 5 | Gli obblighi di trasparenza sono stati adeguatamente rispettati? | SI | Fermo quanto attestato dall'ARVM nella verifica effettuata ai sensi della delib. ANAC n. 213/2020, dalla successiva verifica ai sensi delle delib. ANAC n. 1310/2016 e n. 294/2021 è emerso che: a) <i>Performance</i> : la pubblicazione di alcuni dati è stata tardiva ed è avvenuta in un formato non aperto e non elaborabile; b) <i>Bilancio</i> : i dati a consuntivo sono disponibili soltanto fino al 2017 e, in diversi casi; il formato di pubblicazione non è aperto e non è elaborabile; c) <i>Bandi di gara e contratti</i> : Molte sottosezioni sono prive di contenuto; d) <i>Beni immobili e gestione patrimonio</i> : i dati pubblicati sono incompleti e non aggiornati. |
| 6 | 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 delle Performance 2020 – 2022 sono presenti obiettivi afferenti alla redazione e la realizzazione del P.T.P.C.T.; obiettivi orientati all'attuazione di azioni e misure relative all'incremento della trasparenza verso la collettività; e obiettivi orientati al potenziamento degli interventi di gestione del rischio corruttivo. |
| 7 | Nel SMVP viene indicato il livello organizzativo elementare (Area, Servizio/Settore, Ufficio) rispetto al quale si basa il calcolo della performance organizzativa? | SI | Nel SMVP è indicato il livello organizzativo elementare rispetto al quale si basa il calcolo della performance organizzativa. |
| 8 | 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 quanto stabilito dal SVMP. |
| 9 | Il processo di misurazione e valutazione della performance individuale è stata effettuata correttamente tenuto conto anche di quanto previsto nel SMVP? | SI | La misurazione e valutazione della performance individuale è avvenuta secondo quanto stabilito dal SVMP. |
| 10 | Gli stakeholder ed i cittadini sono coinvolti nella valutazione dei risultati raggiunti? | NO | Gli <i>stakeholder</i> ed i cittadini non sono coinvolti né in fase di pianificazione, né in fase di valutazione dei risultati. |



REGIONE BASILICATA

Autorità Regionale per la Valutazione e il Merito

| | | | |
|----|---|-----------|--|
| 11 | Sono applicati limiti per la percentuale di personale che può accedere alla fascia di premialità più alta? | NO | La percentuale del personale la cui valutazione dei comportamenti risulta nella fascia di eccellenza è compresa tra il 30% e il 50%. |
| 12 | È stato attivato un sistema di controllo di gestione? | NO | L'Ente non dispone di un sistema di controllo di gestione. |
| 13 | Il SMVP è impostato e aggiornato in modo corretto sia in relazione al sistema regionale che alle specificità dell'ente? | SI | Al momento, l'Ente prevede di integrare il vigente SMVP (approvato con Delibera D.G. n. 136 del 5 settembre 2019) con un Dizionario dei Comportamenti che colleghi alle caratteristiche dei comportamenti posti in essere un determinato livello di valutazione. |
| 14 | 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 2022 – 2022 è stato previsto l'invio telematico dello stesso a tutto il personale dipendente accompagnato da una nota esplicativa dello stesso (pag. 25). |
| 15 | La Relazione sulla Performance è stata approvata entro i termini previsti dalla normativa? | NO | La Relazione sulla Performance relativa al 2019 è stata approvata dal commissario <i>ad acta</i> con Deliberazione del n. 162 del 28 dicembre 2020. |
| 16 | La rendicontazione effettuata è stata coerente con il Piano e adeguatamente chiara ed efficace? | NO | Nella Relazione non sono rendicontati tutti gli obiettivi individuali e operativi indicati nel Piano, né è data evidenza separata alle risultanze della misurazione e della valutazione per ognuno degli obiettivi strategici e operativi. |
| 17 | Nel caso di significativi scostamenti dei valori consuntivi dai target degli Obiettivi strategici e operativi, viene riportato un commento che spiega tali gap (sia in positivo che in negativo)? | NO | Mancando la rendicontazione di cui al precedente n. 17, non hanno alcuna evidenza i disallineamenti tra valori consuntivi e i <i>target</i> prefissati. |
| 18 | L'Ente dispone di adeguate risorse e strumenti (personale, competenze, sistemi informativi, ecc...) a supporto dell'attività inerente il ciclo della performance? | NO | L'Ente non dispone di applicativi informatici che supportino la gestione delle fasi della <i>performance</i> oppure che permettano l'integrazione del Ciclo della <i>Performance</i> con il controllo di gestione. |



**REGIONE
BASILICATA**

Autorità Regionale per la Valutazione e il Merito

| | | | |
|----|--|---------------------------------|--|
| 19 | È presente all'interno dell'amministrazione una (o più) STP (Struttura Tecnica Permanente) con competenze relative al Ciclo della performance? | NO | L'Ente è privo di personale dedicato alla gestione delle diverse fasi del Ciclo della Performance. |
| 20 | Le azioni di miglioramento suggerite dall'Autorità nel ciclo precedente sono state implementate? | SI | Risulta rafforzato, quanto meno sul piano documentale, il collegamento tra Piano della Performance e attività di prevenzione della corruzione. |
| 21 | Eventuali osservazioni | Nessuna ulteriore osservazione. | |



REGIONE BASILICATA

Autorità Regionale per la Valutazione e il Merito

2.7 APT – Agenzia di Promozione Territoriale di Basilicata

2.7.1 Sintesi dei principali mutamenti intercorsi nell'ultimo anno

Il Ciclo della Performance continua a svolgersi con notevole ritardo rispetto ai tempi normativamente fissati, circostanza spiegabile – ma non giustificabile – in ragione della carenza di personale dedicato e dell'assenza di sistemi informativi di supporto.

La definizione degli obiettivi nonché la costruzione di indicatori e target è decisamente migliorabile.

Il coinvolgimento dei cittadini e degli stakeholder nella valutazione dei risultati raggiunti è solo marginale e indiretto.

L'Ente, infine, è tuttora sprovvisto di un sistema di controllo di gestione.

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? | NO | Il Piano della Performance 2020-2022 è stato approvato con D.D.G.n. 79 del 22 maggio 2020, in ritardo rispetto ai termini previsti dalla normativa, anche se con significativo anticipo rispetto al Piano della Performance precedente, approvato a luglio 2019, con un impatto negativo anche per le azioni di monitoraggio. Successivamente alla verifica intermedia effettuata nel periodo luglio/agosto 2020, Il Piano è stato aggiornato con D.D.G. n. 154 del 30 settembre 2020. |
| 2 | Il Piano della Performance prevede il collegamento tra voci di spesa di bilancio di previsione ed obiettivi? | SI | Come dichiarato dallo stesso Ente, il collegamento non è esplicitato. |
| 3 | Gli obiettivi sono chiaramente identificati e oggettivamente valutabili? <i>(se sono specifici, significativi, collegati ad indicatori e target)</i> | Parzialmente | Gli obiettivi sono chiaramente identificati e oggettivamente valutabili. Tuttavia, non sempre sono significativi, così come non sempre risultano opportunamente costruiti gli indicatori e i target di riferimento. |



REGIONE BASILICATA

Autorità Regionale per la Valutazione e il Merito

| | | | |
|----|---|----|--|
| 4 | Viene garantita la coerenza tra il livello strategico e il livello operativo della pianificazione attraverso un collegamento diretto tra obiettivi? | SI | Ogni obiettivo strategico è articolato in obiettivi operativi (cfr. il Piano delle Performance 2020 -2022, pag. 26). |
| 5 | Gli obblighi di trasparenza sono stati adeguatamente rispettati? | SI | Fermo quanto attestato dall'ARVM nella verifica effettuata ai sensi della delib. ANAC n. 213/2020, dalla successiva verifica ai sensi delle delib. ANAC n. 1310/2016 e n. 294/2021 non sono emerse particolari criticità. |
| 6 | Vi è coerenza fra gli obiettivi previsti nel PTPCT e quelli contenuti nel Piano della Performance relativamente ai riflessi sulla valutazione della performance? | SI | Nell'ultimo Piano delle Performance adottato sono presenti: obiettivi afferenti alla redazione e la realizzazione del P.T.P.C.T; obiettivi orientati all'attuazione di azioni e misure relative all'incremento della trasparenza verso la collettività e obiettivi orientati al potenziamento degli interventi di gestione del rischio corruttivo. |
| 7 | Nel SMVP viene indicato il livello organizzativo elementare (Area, Servizio/Settore, Ufficio) rispetto al quale si basa il calcolo della performance organizzativa? | SI | Nel SMVP è indicato il livello organizzativo elementare rispetto al quale si basa il calcolo della performance organizzativa. |
| 8 | Il processo di misurazione e valutazione della performance organizzativa, tenuto conto anche del SMVP, è stato svolto correttamente? | SI | La valutazione della performance organizzativa 2020 è avvenuta secondo quanto stabilito dal SMVP. |
| 9 | Il processo di misurazione e valutazione della performance individuale è stata effettuata correttamente tenuto conto anche di quanto previsto nel SMVP? | SI | La valutazione della performance individuale 2020, attualmente ancora in corso, è effettuata secondo quanto stabilito dal SMVP. |
| 10 | Gli stakeholder ed i cittadini sono coinvolti nella valutazione dei risultati raggiunti? | SI | Presso l'Ente, l'unica modalità di coinvolgimento è la <i>customer satisfaction</i> . Pertanto, il coinvolgimento dei cittadini e degli stakeholder nella valutazione dei risultati raggiunti non può che considerarsi marginale e indiretta. |



REGIONE BASILICATA

Autorità Regionale per la Valutazione e il Merito

| | | | |
|----|--|-----------|---|
| 11 | Sono applicati limiti per la percentuale di personale che può accedere alla fascia di premialità più alta? | NO | |
| 12 | È stato attivato un sistema di controllo di gestione? | NO | L'Ente non dispone di un sistema di controllo di gestione. |
| 13 | Il SMVP è impostato e aggiornato in modo corretto sia in relazione al sistema regionale che alle specificità dell'ente? | SI | Nella proposta di aggiornamento del SMVP per l'anno 2021, sono state modificate le schede di valutazione della performance individuale, al fine di tener conto, nella valutazione della performance di ruolo, dell'introduzione dello smart working nell'organizzazione del lavoro dell'A.P.T. (capacità di gestire un gruppo di lavoro a distanza e/o capacità di lavorare in maniera "agile"). |
| 14 | 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'Ente non ha previsto forme particolari di informazione, formazione e comunicazione del Piano delle Performance che abbiano quali destinatari i propri dipendenti. |
| 15 | La Relazione sulla Performance è stata approvata entro i termini previsti dalla normativa? | NO | La Relazione sulla Performance relativa all'anno 2019 è stata approvata con Deliberazione del Direttore Generale n. 155 del 30 settembre 2020. La Relazione sulla Performance relativa all'anno 2020 non è stata ancora approvata. |
| 16 | La rendicontazione effettuata è stata coerente con il Piano e adeguatamente chiara ed efficace? | SI | La Relazione contiene una sintesi dei principali risultati raggiunti e, comunque, è redatta in modo sintetico e articolata in modo da essere fruibile anche da cittadini e utenti non esperti. Nella stessa, inoltre, sono rendicontati tutti gli Obiettivi strategici, individuali e operativi presenti nel corrispondente Piano. Nella Relazione, infine, è data evidenza separata alle risultanze della misurazione e della valutazione per ognuno degli obiettivi strategici e operativi rendicontati. |



**REGIONE
BASILICATA**

Autorità Regionale per la Valutazione e il Merito

| | | | |
|----|---|--------------------------------|--|
| 17 | Nel caso di significativi scostamenti dei valori consuntivi dai target degli Obiettivi strategici e operativi, viene riportato un commento che spiega tali gap (sia in positivo che in negativo)? | SI | La Relazione spiega eventuali e significativi scostamenti dei valori consuntivi dai target degli Obiettivi strategici e operativi. |
| 18 | L'Ente dispone di adeguate risorse e strumenti (personale, competenze, sistemi informativi, ecc...) a supporto dell'attività inerente il ciclo della performance? | NO | L'Ente non dispone di sistemi e applicativi informatici a supporto delle varie fasi del ciclo della performance. |
| 19 | È presente all'interno dell'amministrazione una (o più) STP (Struttura Tecnica Permanente) con competenze relative al Ciclo della performance? | NO | Non esiste una vera e propria STP. È il servizio "Risorse Umane" a occuparsi della misurazione dei risultati di performance e della pubblicazione dei <i>report</i> , della redazione del piano della performance, dello sviluppo e dell'aggiornamento degli strumenti per la definizione degli obiettivi e ed il calcolo della performance organizzativa e individuale (schede obiettivo, schede valutazione, tabelle, ..) e collabora allo sviluppo dei piani di miglioramento (organizzativi, professionali, infrastrutturali) elaborati sulla base delle risultanze della valutazione. |
| 20 | Le azioni di miglioramento suggerite dall'Autorità nel ciclo precedente sono state implementate? | N.V. | L'Autorità non dispone di informazioni dalle quali si possa plausibilmente evincere la messa in opera delle azioni di miglioramento suggerite in passato. |
| 21 | Eventuali osservazioni | Nessuna ulteriore osservazione | |



REGIONE BASILICATA

Autorità Regionale per la Valutazione e il Merito

2.8 ATER Matera – Azienda Territoriale Edilizia Residenziale di Matera

2.8.1 Sintesi dei principali mutamenti intercorsi nell'ultimo anno

Il Ciclo della Performance continua a svolgersi con notevole ritardo rispetto ai tempi normativamente fissati, circostanza spiegabile – ma non giustificabile – in ragione dell'assenza di applicativi informatici che supportino la gestione delle fasi della *performance* oppure che permettano l'integrazione del Ciclo della *Performance* con il controllo di gestione.

La definizione degli obiettivi nonché la costruzione di indicatori e *target* è decisamente migliorabile.

Il coinvolgimento dei cittadini e degli *stakeholder* nella valutazione dei risultati raggiunti, infine, è solo marginale e indiretto.

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? | NO | Il Piano delle Performance 2020-2022 è stato adottato con deliberazione dell'Amministratore Unico (AU) n. 52 del 23 giugno 2020. |
| 2 | Il Piano della Performance prevede il collegamento tra voci di spesa di bilancio di previsione ed obiettivi? | Parzialmente | Il collegamento è previsto soltanto occasionalmente, ad esempio nel caso degli obiettivi operativi collegati all'obiettivo strategico relativo all'attuazione dell'elenco annuale del programma triennale delle opere pubbliche approvato con deliberazione n. 25 del 30 marzo 2020. |
| 3 | Gli obiettivi sono chiaramente identificati e oggettivamente valutabili? <i>(se sono specifici, significativi, collegati ad indicatori e target)</i> | Parzialmente | Gli obiettivi sono chiaramente identificati e oggettivamente valutabili. Tuttavia, non sempre sono significativi, così come non sempre risultano opportunamente costruiti gli indicatori e i <i>target</i> di riferimento. |
| 4 | Viene garantita la coerenza tra il livello strategico e il livello operativo della pianificazione attraverso un collegamento diretto tra obiettivi? | SI | Il Piano della Performance 2020-2022 prevede che ciascun obiettivo strategico sia articolato in obiettivi operativi (pag. 23). |



REGIONE BASILICATA

Autorità Regionale per la Valutazione e il Merito

| | | | |
|---|---|--------------|---|
| 5 | Gli obblighi di trasparenza sono stati adeguatamente rispettati? | SI | Fermo quanto attestato dall'ARVM nella verifica effettuata ai sensi della delib. ANAC n. 213/2020, dalla successiva verifica ai sensi delle delib. ANAC n. 1310/2016 e n. 294/2021 l'unica criticità emersa è che nelle sottosezioni di Amministrazione Trasparente non è immediatamente visibile la data di aggiornamento dei dati. |
| 6 | Vi è coerenza fra gli obiettivi previsti nel PTPCT e quelli contenuti nel Piano della Performance relativamente ai riflessi sulla valutazione della performance? | Parzialmente | Nell'ultimo Piano delle Performance adottato sono previsti esclusivamente obiettivi orientati all'attuazione di azioni e misure relative all'incremento della trasparenza verso la collettività (tempestività e compliance normativa delle comunicazioni e pubblicazioni di dati e informazioni, aggiornamento Amministrazione Trasparente...). Non vi sono, invece, obiettivi afferenti alla redazione e la realizzazione del P.T.P.C.T (Piano Triennale di Prevenzione alla Corruzione e Trasparenza) nonché obiettivi orientati al potenziamento degli interventi di gestione del rischio corruttivo (mappatura dei rischi, elaborazione e implementazione di misure di prevenzione della corruzione; verifica dell'attuazione delle misure di mitigazione dei rischi corruttivi ...). |
| 7 | Nel SMVP viene indicato il livello organizzativo elementare (Area, Servizio/Settore, Ufficio) rispetto al quale si basa il calcolo della performance organizzativa? | SI | Nel SMVP è indicato il livello organizzativo elementare rispetto al quale si basa il calcolo della performance organizzativa. |
| 8 | Il processo di misurazione e valutazione della performance organizzativa, tenuto conto anche del SMVP, è stato svolto correttamente? | N.V. | Alla data odierna non è stata effettuata la valutazione della performance organizzativa secondo il sistema di misurazione e valutazione, relativamente all'annualità 2020. |
| 9 | Il processo di misurazione e valutazione della performance individuale è stata effettuata correttamente tenuto conto anche di quanto previsto nel SMVP? | N.V. | Alla data odierna non è stata effettuata la valutazione della performance individuale secondo il sistema di misurazione e valutazione, relativamente all'annualità 2020, per cui non è possibile riferire in merito. |



REGIONE BASILICATA

Autorità Regionale per la Valutazione e il Merito

| | | | |
|----|---|------|---|
| 10 | Gli stakeholder ed i cittadini sono coinvolti nella valutazione dei risultati raggiunti? | N.V. | Nel mese di dicembre 2020 è stato predisposto un questionario di valutazione da sottoporre agli utenti anche in modalità telematica. L'Ente dichiara che l'elaborazione dei dati raccolti «sarà effettuata all'esito della compilazione del predetto questionario da parte di un numero "significativo" di utenti esterni». |
| 11 | Sono applicati limiti per la percentuale di personale che può accedere alla fascia di premialità più alta? | NO | |
| 12 | È stato attivato un sistema di controllo di gestione? | SI | Dall'anno 2018 è stato a tutti gli effetti implementato il sistema del controllo interno di gestione. |
| 13 | Il SMVP è impostato e aggiornato in modo corretto sia in relazione al sistema regionale che alle specificità dell'ente? | SI | Dal sito istituzionale dell'Ente risulta che l'ultimo aggiornamento del Sistema di misurazione e valutazione della performance è del 7 febbraio 2019. |
| 14 | 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 2020-2022 è stato trasmesso ai Dirigenti dell'Azienda con nota prot. n. 4720 del 24 giugno 2020 ed a tutto il personale con nota prot. n. 6076 del 3 agosto 2020. |
| 15 | La Relazione sulla Performance è stata approvata entro i termini previsti dalla normativa? | NO | Dal sito istituzionale dell'Ente risulta che il 27 gennaio 2020 è stata approvata la Relazione sulla Performance relativa all'anno 2018. |
| 16 | La rendicontazione effettuata è stata coerente con il Piano e adeguatamente chiara ed efficace? | N.V. | Dal sito istituzionale dell'Ente risulta che il 27 gennaio 2020 è stata approvata la Relazione sulla Performance relativa all'anno 2018. |
| 17 | Nel caso di significativi scostamenti dei valori consuntivi dai target degli Obiettivi strategici e operativi, viene riportato un commento che spiega tali gap (sia in positivo che in negativo)? | N.V. | Dal sito istituzionale dell'Ente risulta che il 27 gennaio 2020 è stata approvata la Relazione sulla Performance relativa all'anno 2018. |



**REGIONE
BASILICATA**

Autorità Regionale per la Valutazione e il Merito

| | | | |
|----|---|---------------------------------|---|
| 18 | L'Ente dispone di adeguate risorse e strumenti (personale, competenze, sistemi informativi, ecc...) a supporto dell'attività inerente il ciclo della performance? | NO | L'Ente non dispone di applicativi informatici che supportino la gestione delle fasi della <i>performance</i> oppure che permettano l'integrazione del Ciclo della <i>Performance</i> con il controllo di gestione. |
| 19 | È presente all'interno dell'amministrazione una (o più) STP (Struttura Tecnica Permanente) con competenze relative al Ciclo della performance? | SI | In staff alla Direzione Generale è istituita una STP che si occupa della redazione del piano della performance nonché di sviluppare e aggiornare gli strumenti per la definizione degli obiettivi e ed il calcolo della performance organizzativa e individuale (schede obiettivo, schede valutazione, tabelle e così via). |
| 20 | Le azioni di miglioramento suggerite dall'Autorità nel ciclo precedente sono state implementate? | NO | Non vi sono evidenze sulla cui base attestare che siano state effettivamente realizzate le azioni di miglioramento suggerite dall'Autorità nella precedente Relazione sul funzionamento complessivo del Sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni. |
| 21 | Eventuali osservazioni | Nessuna ulteriore osservazione. | |



REGIONE BASILICATA

Autorità Regionale per la Valutazione e il Merito

2.9 ATER Potenza – Azienda Territoriale Edilizia Residenziale di Potenza

2.9.1 Sintesi dei principali mutamenti intercorsi nell'ultimo anno

Il Ciclo della *Performance* continua a svolgersi in ritardo rispetto ai tempi normativamente fissati, circostanza spiegabile – ma non giustificabile – anche in ragione dell'assenza di personale dedicato nonché di applicativi informatici di supporto.

La definizione degli obiettivi nonché la costruzione di indicatori e *target* è decisamente migliorabile.

Non è prevista alcuna forma di coinvolgimento attivo e di confronto con gli *stakeholder*, neppure in sede di pianificazione degli obiettivi.

L'Ente non dispone di un sistema di controllo di gestione.

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? | NO | Con deliberazione dell'Amministratore Unico (AU) n. 20 del 05 marzo 2020 è stato approvato il piano della performance 2020-2022. |
| 2 | Il Piano della Performance prevede il collegamento tra voci di spesa di bilancio di previsione ed obiettivi? | SI | L'attribuzione del budget ai centri di responsabilità non ha luogo a seguito di una fase negoziale. |
| 3 | Gli obiettivi sono chiaramente identificati e oggettivamente valutabili? <i>(se sono specifici, significativi, collegati ad indicatori e target)</i> | Parzialmente | Gli obiettivi sono chiaramente identificati e oggettivamente valutabili, sebbene non sempre siano significativi. |
| 4 | Viene garantita la coerenza tra il livello strategico e il livello operativo della pianificazione attraverso un collegamento diretto tra obiettivi? | SI | Il Piano della Performance 2020-2022 prevede che ciascun obiettivo strategico sia articolato in obiettivi operativi (pag. 25). |
| 5 | Gli obblighi di trasparenza sono stati adeguatamente rispettati? | SI | Fermo quanto attestato dall'ARVM nella verifica effettuata ai sensi della delib. ANAC n. 213/2020, dalla successiva verifica ai sensi delle delib. ANAC n. 1310/2016 e n. 294/2021 è emerso che: |



REGIONE BASILICATA

Autorità Regionale per la Valutazione e il Merito

| | | | |
|---|---|---------------------|---|
| | | | <p>a) Performance: alcuni dati risultano incompleti e non aggiornati; in parte sono pubblicati in formato non elaborabile;</p> <p>b) Bilancio: l'ultimo aggiornamento annuale è riferito alla gestione 2019 e in molti casi il formato di pubblicazione non è aperto e non è elaborabile;</p> <p>c) Bandi di gara e contratti: alcune sottosezioni risultano prive di contenuto;</p> <p>d) Beni immobili e gestione patrimonio: I dati pubblicati sono incompleti e non aggiornati.</p> |
| 6 | Vi è coerenza fra gli obiettivi previsti nel PTPCT e quelli contenuti nel Piano della Performance relativamente ai riflessi sulla valutazione della performance? | Parzialmente | Nell'ultimo Piano delle Performance adottato sono previsti esclusivamente obiettivi orientati all'attuazione di azioni e misure relative all'incremento della trasparenza verso la collettività (tempestività e compliance normativa delle comunicazioni e pubblicazioni di dati e informazioni, aggiornamento Amministrazione Trasparente...). Non vi sono, invece, obiettivi afferenti alla redazione e la realizzazione del P.T.P.C.T (Piano Triennale di Prevenzione alla Corruzione e Trasparenza) nonché obiettivi orientati al potenziamento degli interventi di gestione del rischio corruttivo (mappatura dei rischi, elaborazione e implementazione di misure di prevenzione della corruzione; verifica dell'attuazione delle misure di mitigazione dei rischi corruttivi ...). |
| 7 | Nel SMVP viene indicato il livello organizzativo elementare (Area, Servizio/Settore, Ufficio) rispetto al quale si basa il calcolo della performance organizzativa? | SI | Nel SMVP è indicato il livello organizzativo elementare rispetto al quale si basa il calcolo della performance organizzativa. |
| 8 | Il processo di misurazione e valutazione della performance organizzativa, tenuto conto anche del SMVP, è stato svolto correttamente? | SI | La valutazione della performance organizzativa ha avuto luogo secondo quanto stabilito dal sistema di misurazione e valutazione. |



REGIONE BASILICATA

Autorità Regionale per la Valutazione e il Merito

| | | | |
|----|---|----|--|
| 9 | Il processo di misurazione e valutazione della performance individuale è stata effettuata correttamente tenuto conto anche di quanto previsto nel SMVP? | SI | La valutazione avviene sulla base del vigente SMVP, utilizzato anche al fine delle progressioni economiche orizzontali. |
| 10 | Gli <i>stakeholder</i> ed i cittadini sono coinvolti nella valutazione dei risultati raggiunti? | NO | Non è prevista alcuna forma di coinvolgimento attivo e di confronto con gli <i>stakeholder</i> , neppure in sede di pianificazione degli obiettivi. |
| 11 | Sono applicati limiti per la percentuale di personale che può accedere alla fascia di premialità più alta? | NO | La valutazione dei comportamenti per l'anno di riferimento non è stata ancora realizzata. |
| 12 | È stato attivato un sistema di controllo di gestione? | NO | L'Ente non dispone di un sistema di controllo di gestione. |
| 13 | Il SMVP è impostato e aggiornato in modo corretto sia in relazione al sistema regionale che alle specificità dell'ente? | NO | Le tempistiche di adozione e aggiornamento annuale del SMVP non sono state rispettate. |
| 14 | 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 dell'esistenza di forme di coinvolgimento del personale dipendente finalizzati alla comprensione del Piano delle Performance. |
| 15 | La Relazione sulla Performance è stata approvata entro i termini previsti dalla normativa? | NO | Dal sito istituzionale dell'Ente non risulta approvata la Relazione sulla Performance. |
| 16 | La rendicontazione effettuata è stata coerente con il Piano e adeguatamente chiara ed efficace? | SI | L'Ente dichiara di aver effettuato una rendicontazione coerente con il Piano e adeguatamente chiara ed efficace. |
| 17 | Nel caso di significativi scostamenti dei valori consuntivi dai target degli Obiettivi strategici e operativi, viene riportato un commento che spiega tali gap (sia in positivo che in negativo)? | SI | L'Ente dichiara di spiegare eventuali e significativi disallineamenti dei valori consuntivi dai target degli Obiettivi strategici e operativi. |



**REGIONE
BASILICATA**

Autorità Regionale per la Valutazione e il Merito

| | | | |
|----|---|---------------------------------|--|
| 18 | L'Ente dispone di adeguate risorse e strumenti (personale, competenze, sistemi informativi, ecc...) a supporto dell'attività inerente il ciclo della performance? | NO | L'Ente dichiara di non disporre di alcuna infrastruttura di supporto al Ciclo delle Performance. |
| 19 | È presente all'interno dell'amministrazione una (o più) STP (Struttura Tecnica Permanente) con competenze relative al Ciclo della performance? | NO | L'Ente è privo di personale dedicato alla gestione delle diverse fasi del Ciclo della Performance. |
| 20 | Le azioni di miglioramento suggerite dall'Autorità nel ciclo precedente sono state implementate? | N.V. | Non vi sono evidenze sulla cui base attestare che siano state effettivamente realizzate le azioni di miglioramento suggerite dall'Autorità nella precedente Relazione sul funzionamento complessivo del Sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni. |
| 21 | Eventuali osservazioni | Nessuna ulteriore osservazione. | |



REGIONE BASILICATA

Autorità Regionale per la Valutazione e il Merito

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

Il Ciclo della Performance continua a svolgersi in ritardo rispetto ai tempi normativamente fissati, circostanza spiegabile – ma non giustificabile – in ragione della carenza di personale dedicato e dell'assenza di sistemi informativi di supporto.

La definizione degli obiettivi nonché la costruzione di indicatori e *target* è decisamente migliorabile.

Non è prevista alcuna forma di coinvolgimento attivo e di confronto con gli *stakeholder* e i cittadini.

L'Ente, infine, è tuttora sprovvisto di un sistema di controllo di gestione.

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? | NO | L'ultimo Piano della Performance approvato, secondo quanto riportato nelle corrispondenti sezioni di Amministrazione Trasparente del sito dell'Ente, è quello relativo al triennio 2019-2021 (approvato con Decreto dell'Amministratore Unico n.08 del 30 agosto 2019). Riguardo al Piano 2020-2022, l'Ente dichiara di aver «riscontrato qualche ritardo nella definizione del Piano della Performance negli anni 2020 e 2021 dovuti alla ridotta presenza del personale causa COVID-19» |
| 2 | Il Piano della Performance prevede il collegamento tra voci di spesa di bilancio di previsione ed obiettivi? | NO | Ai centri di responsabilità non è attribuito alcun <i>budget</i> . |
| 3 | Gli obiettivi sono chiaramente identificati e oggettivamente valutabili? <i>(se sono specifici, significativi, collegati ad indicatori e target)</i> | Parzialmente | Gli obiettivi sono chiaramente identificati e oggettivamente valutabili. Tuttavia, non sempre sono significativi e raramente a un obiettivo sono associati più indicatori. In particolare, l'Ente utilizza soltanto indicatori di tipo ON/OFF (realizzazione o meno dell'attività) e indicatori relativi a tempistiche e scadenze. |



**REGIONE
BASILICATA**

Autorità Regionale per la Valutazione e il Merito

| | | | |
|---|--|----|--|
| 4 | Viene garantita la coerenza tra il livello strategico e il livello operativo della pianificazione attraverso un collegamento diretto tra obiettivi? | SI | L'Ente ha dichiarato di garantire tale collegamento diretto sebbene esso non si evinca dal Piano delle Performance. |
| 5 | Gli obblighi di trasparenza sono stati adeguatamente rispettati? | SI | Fermo quanto attestato dall'ARVM nella verifica effettuata ai sensi della delib. ANAC n. 213/2020, dalla successiva verifica ai sensi delle delib. ANAC n. 1310/2016 e n. 294/2021 è emerso che: a) <i>Performance</i> : molte sottosezioni sono prive di contenuto e dati pubblicati in formato non elaborabile; b) <i>Bandi di gara e contratti</i> : molte sottosezioni prive di contenuto; sono pubblicate solo informazioni in formato tabellare. c) <i>Beni immobili e gestione patrimonio</i> : i dati pubblicati in formato non elaborabile; d) <i>Controlli e rilievi</i> : molti dati sono pubblicati in formato non elaborabile. L' EGRIB, inoltre, NON ha reso pubblici nella sezione Trasparenza del PTPC i responsabili della trasmissione e della pubblicazione dei documenti, delle informazioni e dei dati ai sensi dell'art. 10 del d.lgs. 33/2013. |
| 6 | Vi è coerenza fra gli obiettivi previsti nel PTPCT e quelli contenuti nel Piano della Performance relativamente ai riflessi sulla valutazione della performance? | SI | Nell'ultimo Piano delle Performance adottato sono presenti obiettivi afferenti alla redazione e la realizzazione del P.T.P.C.T (Piano Triennale di Prevenzione alla Corruzione e Trasparenza) nonché obiettivi orientati all'attuazione di azioni e misure relative all'incremento della trasparenza verso la collettività (tempestività e compliance normativa delle comunicazioni e pubblicazioni di dati e informazioni, aggiornamento Amministrazione Trasparente...). Non sono presenti, invece, obiettivi orientati al potenziamento degli interventi di gestione del rischio corruttivo (mappatura dei rischi, elaborazione e implementazione di misure di prevenzione della corruzione; verifica dell'attuazione delle misure di mitigazione dei rischi corruttivi ...). |



REGIONE BASILICATA

Autorità Regionale per la Valutazione e il Merito

| | | | |
|----|--|----|---|
| 7 | Nel SMVP viene indicato il livello organizzativo elementare (Area, Servizio/Settore, Ufficio) rispetto al quale si basa il calcolo della performance organizzativa? | SI | Nel SMVP è indicato il livello organizzativo elementare rispetto al quale si basa il calcolo della performance organizzativa. |
| 8 | Il processo di misurazione e valutazione della performance organizzativa, tenuto conto anche del SMVP, è stato svolto correttamente? | SI | La valutazione della performance organizzativa ha avuto luogo secondo quanto stabilito dal sistema di misurazione e valutazione. |
| 9 | Il processo di misurazione e valutazione della performance individuale è stata effettuata correttamente tenuto conto anche di quanto previsto nel SMVP? | SI | La valutazione della performance organizzativa ha avuto luogo secondo quanto stabilito dal sistema di misurazione e valutazione. |
| 10 | Gli stakeholder ed i cittadini sono coinvolti nella valutazione dei risultati raggiunti? | NO | Non è prevista alcuna forma di coinvolgimento attivo e di confronto con gli <i>stakeholder</i> , neppure in sede di pianificazione degli obiettivi. |
| 11 | Sono applicati limiti per la percentuale di personale che può accedere alla fascia di premialità più alta? | NO | Più del 50% del personale risulta collocato nella fascia di eccellenza. |
| 12 | È stato attivato un sistema di controllo di gestione? | NO | L'Ente non dispone di un sistema di controllo di gestione. |
| 13 | Il SMVP è impostato e aggiornato in modo corretto sia in relazione al sistema regionale che alle specificità dell'ente? | NO | Soltanto nel dicembre 2020 è stato adottato il nuovo SMVP, in attuazione di quanto previsto dalla D.G.R. n. 1391 del 28 dicembre 2018. |
| 14 | 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 | |



REGIONE BASILICATA

Autorità Regionale per la Valutazione e il Merito

| | | | |
|----|---|---------------------------------|--|
| 15 | La Relazione sulla Performance è stata approvata entro i termini previsti dalla normativa? | NO | Dal sito istituzionale dell'Ente risulta che, con Decreto dell'Amministratore Unico n. 3 del 10 febbraio 2021, è stata definitivamente approvata la Relazione sulle performance relativa all'anno 2018. |
| 16 | La rendicontazione effettuata è stata coerente con il Piano e adeguatamente chiara ed efficace? | SI | La Relazione relativa all'annualità 2018 è redatta in modo sintetico e articolata in modo da essere abbastanza fruibile anche da cittadini e utenti non esperti. Nella stessa, inoltre, sono rendicontati tutti gli Obiettivi strategici, individuali e operativi presenti nel corrispondente Piano. Nella Relazione, infine, è data evidenza separata alle risultanze della misurazione e della valutazione per ognuno degli obiettivi strategici e operativi rendicontati. |
| 17 | Nel caso di significativi scostamenti dei valori consuntivi dai target degli Obiettivi strategici e operativi, viene riportato un commento che spiega tali gap (sia in positivo che in negativo)? | SI | La Relazione spiega eventuali e significativi scostamenti dei valori consuntivi dai target degli Obiettivi strategici e operativi. |
| 18 | L'Ente dispone di adeguate risorse e strumenti (personale, competenze, sistemi informativi, ecc...) a supporto dell'attività inerente il ciclo della performance? | NO | L'Ente dichiara di non disporre di alcuna infrastruttura di supporto al Ciclo delle Performance. |
| 19 | È presente all'interno dell'amministrazione una (o più) STP (Struttura Tecnica Permanente) con competenze relative al Ciclo della performance? | NO | L'Ente è privo di personale dedicato alla gestione delle diverse fasi del Ciclo della Performance. |
| 20 | Le azioni di miglioramento suggerite dall'Autorità nel ciclo precedente sono state implementate? | N.V. | |
| 21 | Eventuali osservazioni | Nessuna ulteriore osservazione. | |



REGIONE BASILICATA

Autorità Regionale per la Valutazione e il Merito

2.11 PARCO ARCHEOLOGICO STORICO NATURALE DELLE CHIESE RUPESTRI DEL MATERANO

2.11.1 Sintesi dei principali mutamenti intercorsi nell'ultimo anno

Come già rappresentato in sede di Relazione sul funzionamento complessivo del Sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni redatta dall'ARVM per l'annualità 2019, il ciclo della performance, seppure svolto nel rispetto complessivo della tempistica di riferimento (evidenza di ritardi nell'approvazione del Piano della Performance e assenza di monitoraggi intermedi sul raggiungimento degli obiettivi), non si è distinto in sede di programmazione per la definizione di obiettivi sfidanti bensì ripetitivi nel corso degli anni e con una connotazione essenzialmente di tipo gestionale. Le misure individuate nel PTPCT 2020-2022 risultano piuttosto generiche e non significativamente collegate agli obiettivi di performance. Tale criticità risulta ormai acclarata (da diversi anni oggetto di verifica 2016, 2017, 2018 e 2019) e soprattutto mai affrontata con responsabilità da parte dell'Ente.

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? | NO | Il Piano della Performance 2020-2022 è stato approvato con deliberazione di Consiglio Direttivo n.7 del 08/06/2020. |
| 2 | Il Piano della Performance prevede il collegamento tra voci di spesa di bilancio di previsione ed obiettivi? | Parzialmente | Si riscontra un collegamento tra voci di spesa di bilancio di previsione e obiettivi, sebbene questi ultimi non fanno riferimento a centri di responsabilità e relativi budget. |
| 3 | Gli obiettivi sono chiaramente identificati e oggettivamente valutabili? <i>(se sono specifici, significativi, collegati ad indicatori e target)</i> | Parzialmente | Gli obiettivi risultano identificati e sufficientemente valutabili, seppure presentano alcune criticità (in primis, una generale ripetitività nel corso degli anni e una connotazione essenzialmente di tipo gestionale). In fase di validazione della Relazione sulla Performance 2019 l'Autorità ha evidenziato alcune problematiche, quali una non coerente organicità in termini di attribuzione dei pesi alle aree strategiche, agli obiettivi strategici e conseguentemente agli obiettivi operativi. |



REGIONE BASILICATA

Autorità Regionale per la Valutazione e il Merito

| | | | |
|---|---|---------------------|--|
| | | | I target/risultati attesi degli obiettivi strategici non restituiscono una del tutto corretta rappresentazione del dato in quanto spalmati sul triennio e gli obiettivi operativi spesso non riportano target previamente definiti. |
| 4 | Viene garantita la coerenza tra il livello strategico e il livello operativo della pianificazione attraverso un collegamento diretto tra obiettivi? | SI | Il livello operativo e quello strategico sono direttamente collegati. |
| 5 | Gli obblighi di trasparenza sono stati adeguatamente rispettati? | Parzialmente | Il PTCPT 2020-2022 è stato approvato con delibera del Consiglio Direttivo n.2 del 27/01/2020. Fermo restando quanto attestato dall'ARVM nella verifica effettuata ai sensi della Delibera ANAC n.213/2020, dalla successiva verifica ai sensi delle Delibere ANAC n. 1310/2016 e n. 294/2021 si sono evidenziate le seguenti criticità: a) nella sottosezione Bandi di gara e contratti - Atti delle amministrazioni aggiudicatrici e degli enti aggiudicatori distintamente per ogni procedura: l'intera sottosezione non riporta alcun dato tranne in quella relativa ad "Avvisi e bandi"; b) in alcune sottosezioni non viene riportata alcuna informazione sulla eventuale inapplicabilità dell'obbligo e nella quasi totalità delle sottosezioni non viene riportata la data di aggiornamento della pagina web sebbene il dato inserito risulta aggiornato nel contenuto. |
| 6 | Vi è coerenza fra gli obiettivi previsti nel PTPCT e quelli contenuti nel Piano della Performance relativamente ai riflessi sulla valutazione della performance? | NO | Le misure individuate nel PTPCT 2020-2022, approvato con D.C.D. n.2 del 27/01/2020, sono piuttosto generiche e non significativamente collegate agli obiettivi di performance. Tale criticità risulta ormai acclarata (da diversi anni oggetto di verifica 2016, 2017, 2018) e soprattutto mai affrontata con responsabilità da parte dell'Ente. |
| 7 | Nel SMVP viene indicato il livello organizzativo elementare (Area, Servizio/Settore, Ufficio) rispetto al quale si basa il calcolo della performance organizzativa? | SI | Il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance contiene tale indicazione. |



REGIONE BASILICATA

Autorità Regionale per la Valutazione e il Merito

| | | | |
|----|---|-----------|---|
| 8 | Il processo di misurazione e valutazione della performance organizzativa, tenuto conto anche del SMVP, è stato svolto correttamente? | SI | La valutazione della performance organizzativa è avvenuta secondo quanto stabilito dal sistema di misurazione e valutazione. |
| 9 | Il processo di misurazione e valutazione della performance individuale è stata effettuata correttamente tenuto conto anche di quanto previsto nel SMVP? | SI | La valutazione della performance individuale è avvenuta secondo quanto stabilito dal sistema di misurazione e valutazione. |
| 10 | Gli stakeholder ed i cittadini sono coinvolti nella valutazione dei risultati raggiunti? | NO | Non risulta un coinvolgimento degli Stakeholder e dei cittadini nella valutazione dei risultati raggiunti nel corso dell'anno di riferimento. |
| 11 | Sono applicati limiti per la percentuale di personale che può accedere alla fascia di premialità più alta? | NO | Non sono applicati limiti. |
| 12 | È stato attivato un sistema di controllo di gestione? | NO | L'Ente non dispone di un sistema di controllo di gestione. |
| 13 | 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 il SMVP con Delibera del Consiglio Direttivo n.30 del 15/11/2019. Il sistema di valutazione, redatto di concerto con l'Ente Parco Gallipoli Cognato, costituisce una personalizzazione del Sistema Regionale approvato con D.G.R. n.1391/2018 (la Regione Basilicata ha stabilito di dotarsi di un unico SMVP valido, oltre che per la Giunta e il Consiglio, anche per gli enti sub-regionali, al fine di garantire omogeneità e coerenza metodologica nel sistema Basilicata, nel rispetto dell'autonomia organizzativa di ciascun ente). |



REGIONE BASILICATA

Autorità Regionale per la Valutazione e il Merito

| | | | |
|----|--|--------------|--|
| 14 | 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 | <p>Data la dimensione modesta dell'Ente, tutto il personale partecipa, nell'ambito delle proprie competenze, alla redazione del Piano della Performance.</p> <p>Come riferito dall'Ente, l'approvazione del summenzionato piano avviene contestualmente con il bilancio di previsione e ciò comporta un ritardo, a causa della "dipendenza finanziaria" da canali di finanziamento regionali, sia per la gestione ordinaria dell'Ente, che per la gestione dei progetti. A seguito dell'approvazione del piano, gli obiettivi vengono assegnati ai dipendenti. Il ritardo nell'approvazione del piano spesso non consente di effettuare monitoraggi intermedi sul raggiungimento degli obiettivi. A tal proposito l'Autorità più volte ha sottolineato la necessità del rispetto dei tempi previsti dalla vigente normativa di riferimento.</p> |
| 15 | La Relazione sulla Performance è stata approvata entro i termini previsti dalla normativa? | SI | La Relazione sulla Performance 2019 è stata approvata con delibera del Consiglio Direttivo n.9 del 29/06/2020. |
| 16 | La rendicontazione effettuata è stata coerente con il Piano e adeguatamente chiara ed efficace? | Parzialmente | <p>La Relazione sulla Performance 2019 ed il relativo Piano della Performance sono coerenti. L'Autorità Regionale per la Valutazione e il Merito ha validato la Relazione suddetta con Verbale n.96 del 07/12/2020, nel quale ha tuttavia anche evidenziato alcune criticità in fase di programmazione e rendicontazione.</p> <p>I contenuti del Piano Triennale della Performance 2019-2021 e della Relazione sulla Performance 2019, sono sostanzialmente risultati coerenti solo perché vi è un livello di genericità nella definizione degli obiettivi e dei pesi riferiti all'anno oggetto di analisi, ma soprattutto dei relativi indicatori. Ciò si evidenzia in fase di individuazione sia degli Obiettivi strategici afferenti alla specifica Area Strategica, che agli Obiettivi operativi nell'ambito dello specifico Obiettivo strategico.</p> |



**REGIONE
BASILICATA**

Autorità Regionale per la Valutazione e il Merito

| | | | |
|----|---|--------------------------------|---|
| 17 | Nel caso di significativi scostamenti dei valori consuntivi dai target degli Obiettivi strategici e operativi, viene riportato un commento che spiega tali gap (sia in positivo che in negativo)? | NO | Il grado di raggiungimento degli obiettivi è stato sempre molto elevato, evidenziando una programmazione basata su obiettivi poco sfidanti. Nella Relazione genericamente vengono fornite notizie in merito a risultati non raggiunti ma non sono contenuti commenti che spieghino tali gap. L'Ente spesso giustifica tale circostanza per la difficoltà di gestione dei progetti legati ai canali di finanziamento regionali, che costringono ad attuare in poco tempo tutte le azioni di progetto influenzando negativamente il raggiungimento degli obiettivi rispetto a quanto programmato. A parere dell'Autorità (come riportato nel Verbale di Validazione della Relazione sulla Performance 2019), l'Ente dovrebbe attivarsi implementando procedure di monitoraggio costante degli obiettivi programmati con una rimodulazione tempestiva degli stessi senza argomentazioni strumentali volte giustificare lo scostamento. |
| 18 | L'Ente dispone di adeguate risorse e strumenti (personale, competenze, sistemi informativi, ecc...) a supporto dell'attività inerente il ciclo della performance? | NO | L'ente non dispone di sistemi informativi a supporto del ciclo della performance. |
| 19 | È presente all'interno dell'amministrazione una (o più) STP (Struttura Tecnica Permanente) con competenze relative al Ciclo della performance? | NO | Presso l'Ente, non è presente alcuna Struttura Tecnica Permanente a supporto dell'ARVM. |
| 20 | Le azioni di miglioramento suggerite dall'Autorità nel ciclo precedente sono state implementate? | NO | In fase di validazione della Relazione sulla performance 2019, avvenuta nell'anno 2020, l'Autorità ha evidenziato una scarsa incisività delle misure di prevenzione della corruzione che non sono state, nel corso degli anni, implementate oltre che una ricorrente genericità degli obiettivi di performance programmati. |
| 21 | Eventuali osservazioni | Nessuna osservazione ulteriore | |



REGIONE BASILICATA

Autorità Regionale per la Valutazione e il Merito

2.12 PARCO REGIONALE GALLIPOLI COGNATO PICCOLE DOLOMITI LUCANE

2.12.1 Sintesi dei principali mutamenti intercorsi nell'ultimo anno

L'Ente Parco, come già rilevato in sede di redazione della Relazione sui controlli interni per l'annualità 2019 da parte dell'ARVM, rispetta nei contenuti e nei temi quanto previsto dalla normativa in tema di gestione del ciclo della performance sebbene la programmazione rimanga strutturata su obiettivi poco sfidanti e gli strumenti informatici per la corretta gestione della performance non sono presenti presso l'Ente. Sul tema del collegamento degli obiettivi/principali azioni tra i settori di performance con quello della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza, anche per l'anno 2020 permane tale criticità. L'ARVM nonostante in più occasioni ha fatto rilevare tale aspetto, di fatto l'Ente non si è attivato per superare la criticità summenzionata (Verbale n.97 del 07/12/2020).

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 | SI | Il Piano della Performance 2020-2022 è stato approvato con delibera del Consiglio Direttivo n.12 del 28/01/2020. La programmazione dell'Ente risente dei ritardi della programmazione regionale e ciò determina nel corso dell'anno l'aggiornamento della medesima. |
| 2 | Il Piano della Performance prevede il collegamento tra voci di spesa di bilancio di previsione ed obiettivi? | SI | Rispetto alle connessioni tra la programmazione di bilancio e il Piano della Performance, quest'ultimo tiene conto per gran parte degli obiettivi operativi, degli stanziamenti di bilancio che consentono il raggiungimento dell'obiettivo stesso. |
| 3 | Gli obiettivi sono chiaramente identificati e oggettivamente valutabili? <i>(se sono specifici, significativi, collegati ad indicatori e target)</i> | Parzialmente | Gli obiettivi risultano solo sufficientemente identificati e valutabili evidenziando un sostanziale appiattimento in fase di programmazione che risulta caratterizzata prevalentemente da una logica operativa e gestionale; essi risultano raramente sfidanti. La tipologia di indicatori utilizzati riguarda gli standard di servizi, tempistiche e scadenze inoltre i medesimi solo occasionalmente fanno riferimento a più dimensioni. |



REGIONE BASILICATA

Autorità Regionale per la Valutazione e il Merito

| | | | |
|---|--|---------------------|---|
| | | | <p>La principale criticità è rappresentata dalla difficoltà di individuare indicatori puntuali collegati alle azioni svolte in termini di tutela della natura con conseguente ripetitività degli obiettivi e delle attività.</p> <p>Per la definizione dei target si tiene conto di quelli fissati per l'anno precedente dando rilievo ai target collegati al miglioramento della qualità dei servizi erogati.</p> |
| 4 | Viene garantita la coerenza tra il livello strategico e il livello operativo della pianificazione attraverso un collegamento diretto tra obiettivi? | SI | Si evince una sufficiente coerenza in termini di collegamento tra livello strategico e livello operativo. |
| 5 | Gli obblighi di trasparenza sono stati adeguatamente rispettati? | Parzialmente | <p>Fermo restando quanto attestato dall'ARVM nella verifica effettuata ai sensi della Delibera ANAC n.213/2020, dalla successiva verifica ai sensi delle Delibere ANAC n. 1310/2016 e n. 294/2021 si sono evidenziate le seguenti criticità:</p> <p>a) Bandi di gara e contratti - Atti delle amministrazioni aggiudicatrici e degli enti aggiudicatori distintamente per ogni procedura: l'intera sottosezione non riporta alcun dato tranne in quella relativa ad "Avvisi e bandi";</p> <p>b) in alcune sottosezioni non viene riportata alcuna informazione sulla eventuale inapplicabilità dell'obbligo;</p> <p>c) nella quasi totalità delle sottosezioni non viene riportata la data di aggiornamento della pagina web sebbene il dato inserito risulti aggiornato nel contenuto.</p> |
| 6 | 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 tra il tema della Performance e quello della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza, per cui, come già evidenziato per le annualità precedenti, l'Autorità in sede di validazione della Relazione sulla Performance dell'anno 2019 (verbale n.97 del 07/12/2020) ha sollecitato l'Ente a collegare le principali azioni nei due settori, poiché tale mancanza di collegamento è probabile causa di inefficacia delle azioni di prevenzione della corruzione. |



REGIONE BASILICATA

Autorità Regionale per la Valutazione e il Merito

| | | | |
|---|---|----|--|
| 7 | Nel SMVP viene indicato il livello organizzativo elementare (Area, Servizio/Settore, Ufficio) rispetto al quale si basa il calcolo della performance organizzativa? | SI | Il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance contiene tale indicazione. |
| 8 | Il processo di misurazione e valutazione della performance organizzativa, tenuto conto anche del SMVP, è stato svolto correttamente? | SI | La valutazione della performance organizzativa è avvenuta secondo quanto stabilito dal sistema di misurazione e valutazione. La medesima è identificata come grado di raggiungimento degli obiettivi dell'Amministrazione nel suo complesso. Il grado di raggiungimento degli obiettivi risulta elevato, considerato che la caratteristica degli obiettivi e dei relativi indicatori, è prevalentemente orientata su attività di tipo operativo. Come evidenziato dall'ARMV nel verbale di validazione della relazione sulla Performance 2019 (n.97 del 07/12/2020), in riferimento alla performance organizzativa, pur essendo desumibile quanto indicato nel Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, nella Relazione sulla Performance 2019, non vi è alcun riscontro e non è riportata, in modo coerente, la rappresentazione grafica della performance organizzativa, attraverso l'inserimento di una tabella, come previsto dal Sistema. |
| 9 | Il processo di misurazione e valutazione della performance individuale è stata effettuata correttamente tenuto conto anche di quanto previsto nel SMVP? | SI | La valutazione della performance individuale è avvenuta secondo quanto stabilito dal sistema di misurazione e valutazione. In particolare, per ciascun dipendente, gli obiettivi sono quelli assegnati dalla struttura di appartenenza; non vi è una significativa differenziazione dei giudizi, tuttavia giustificabile dal numero ridotto dei dipendenti. La valutazione è avvenuta in maniera coerente con il Sistema di valutazione vigente. |



REGIONE BASILICATA

Autorità Regionale per la Valutazione e il Merito

| | | | |
|----|--|-----------|---|
| 10 | Gli stakeholder ed i cittadini sono coinvolti nella valutazione dei risultati raggiunti? | NO | Non si evince un vero e proprio coinvolgimento dei cittadini nella valutazione dei risultati raggiunti, l'Ente riferisce che nel corso degli anni si sono svolti degli incontri nei comuni dell'Area Parco sebbene non dettagliatamente specificati. |
| 11 | Sono applicati limiti per la percentuale di personale che può accedere alla fascia di premialità più alta? | NO | L'Ente non dispone di un fondo per la produttività e, di conseguenza, alla performance sia organizzativa che individuale non è legata alcuna premialità economica, come risulta anche nell'ambito del Fondo Politiche di Sviluppo anno 2019, approvato con Delibera del C.D. n. 80 del 09.10.2019. Tale condizione risulta senza dubbio da stigmatizzare, in quanto non rispetta quanto previsto nella contrattazione collettiva che riserva una percentuale del Fondo alla produttività. |
| 12 | È stato attivato un sistema di controllo di gestione? | NO | L'Ente non dispone di un sistema di controllo di gestione. |
| 13 | Il SMVP è impostato e aggiornato in modo corretto sia in relazione al sistema regionale che alle specificità dell'ente? | SI | L'Ente ha recepito la DGR n.1391/2018 adeguando il SMVP approvato dalla Giunta Regionale alle proprie specificità. La personalizzazione è stata elaborata di concerto con l'Ente Parco Regionale della Murgia Materana. Il SMVP è stato approvato dall'Ente Parco Gallipoli Cognato con delibera del Consiglio Direttivo n.88 del 30/10/2019, confermato per l'annualità 2020. |
| 14 | 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 in fase di programmazione. |
| 15 | La Relazione sulla Performance è stata approvata entro i termini previsti dalla normativa? | SI | La Relazione sulla Performance 2019 è stata approvata con delibera del Consiglio Direttivo n.58 del 31/07/2020. |



REGIONE BASILICATA

Autorità Regionale per la Valutazione e il Merito

| | | | |
|----|---|--------------------------------|---|
| 16 | La rendicontazione effettuata è stata coerente con il Piano e adeguatamente chiara ed efficace? | SI | La Relazione sulla Performance 2019 ed il relativo Piano della Performance risultano coerenti. L'Autorità Regionale per la Valutazione e il Merito ha validato la Relazione suddetta raccomandando una maggiore attenzione alla fase di programmazione. |
| 17 | Nel caso di significativi scostamenti dei valori consuntivi dai target degli Obiettivi strategici e operativi, viene riportato un commento che spiega tali gap (sia in positivo che in negativo)? | NO | Non si riscontrano, nel corso degli anni, significativi scostamenti. Il grado di raggiungimento degli obiettivi è stato sempre molto elevato, evidenziando una programmazione basata su obiettivi poco sfidanti. |
| 18 | L'Ente dispone di adeguate risorse e strumenti (personale, competenze, sistemi informativi, ecc...) a supporto dell'attività inerente il ciclo della performance? | NO | L'ente non dispone di sistemi informativi a supporto del ciclo della performance. |
| 19 | È presente all'interno dell'amministrazione una (o più) STP (Struttura Tecnica Permanente) con competenze relative al Ciclo della performance? | NO | Presso l'Ente, non è presente alcuna Struttura Tecnica Permanente a supporto dell'ARVM. |
| 20 | Le azioni di miglioramento suggerite dall'Autorità nel ciclo precedente sono state implementate? | NO | In fase di validazione della Relazione sulla performance 2019 l'Autorità ha evidenziato, come per le annualità precedenti, la mancanza di un reale collegamento fra il tema della performance e quello della prevenzione della corruzione e della trasparenza, collegamento che non risulta implementato. |
| 21 | Eventuali osservazioni | Nessuna osservazione ulteriore | |

AUTORITÀ REGIONALE VALUTAZIONE E MERITO

F.to digitalmente Dott.ssa Angela Paschino – Presidente

F.to digitalmente Prof. Bruno Carapella – Componente

F.to digitalmente Prof. Vito Pinto – Componente



**REGIONE
BASILICATA**

Autorità Regionale per la Valutazione e il Merito

Allegato A – Scheda riepilogativa Enti vigilati

| | | 1. Giunta Regionale | 2. Consiglio Regionale | 3. ALSIA | 4. ARPAB | 5. ARDSU | 6. ARLAB | 7. APT Basilicata | 8. ATER MT | 9. ATER PZ | 10. EGRIB | 11. Parco Murgia Materana | 12. Parco Gallipoli Cognato |
|----|--|---------------------|------------------------|--------------|--------------|----------|--------------|-------------------|--------------|--------------|--------------|---------------------------|-----------------------------|
| 1 | <i>Il Piano della Performance è stato pubblicato entro i termini previsti dalla legge?</i> | No | No | No | Si | No | No | No | No | No | No | No | Si |
| 2 | <i>Il Piano della Performance prevede il collegamento tra voci di spesa di bilancio di previsione ed obiettivi?</i> | Si | Si | Si | No | No | No | Si | parzialmente | Si | No | parzialmente | Si |
| 3 | <i>Gli obiettivi sono chiaramente identificati e oggettivamente valutabili? (se sono specifici, significativi, collegati ad indicatori e target)</i> | Si | Si | parzialmente | parzialmente | No | parzialmente | parzialmente | parzialmente | parzialmente | parzialmente | parzialmente | parzialmente |
| 4 | <i>Viene garantita la coerenza tra il livello strategico e il livello operativo della pianificazione attraverso un collegamento diretto tra obiettivi?</i> | Si | Si | Si | Si | No | Si | Si | Si | Si | Si | Si | Si |
| 5 | <i>Gli obblighi di trasparenza sono stati adeguatamente rispettati?</i> | parzialmente | Si | Si | Si | No | Si | Si | Si | Si | Si | parzialmente | parzialmente |
| 6 | <i>Vi è coerenza fra gli obiettivi previsti nel PTPCT e quelli contenuti nel Piano della Performance relativamente ai riflessi sulla valutazione della performance?</i> | Si | Si | parzialmente | Si | NV | Si | Si | parzialmente | parzialmente | Si | No | No |
| 7 | <i>Nel SMVP viene indicato il livello organizzativo elementare (Area, Servizio/Settore, Ufficio) rispetto al quale si basa il calcolo della performance organizzativa?</i> | Si | Si | Si | Si | NV | Si | Si | Si | Si | Si | Si | Si |
| 8 | <i>Il processo di misurazione e valutazione della performance organizzativa, tenuto conto anche del SMVP, è stato svolto correttamente?</i> | Si | Si | Si | Si | NV | Si | Si | NV | Si | Si | Si | Si |
| 9 | <i>Il processo di misurazione e valutazione della performance individuale è stata effettuata correttamente tenuto conto anche di quanto previsto nel SMVP?</i> | Si | Si | Si | Si | NV | Si | Si | NV | Si | Si | Si | Si |
| 10 | <i>Gli stakeholder ed i cittadini sono coinvolti nella valutazione dei risultati raggiunti?</i> | No | No | Si | Si | NV | No | Si | NV | No | No | No | No |



REGIONE BASILICATA

Autorità Regionale per la Valutazione e il Merito

| | | | | | | | | | | | | | |
|----|--|----|--------------|----|----|----|----|----|----|----|----|--------------|----|
| 11 | <i>Sono applicati limiti per la percentuale di personale che può accedere alla fascia di premialità più alta?</i> | No | No | No | No | NV | No | No | No | No | No | No | No |
| 12 | <i>È stato attivato un sistema di controllo di gestione?</i> | Si | No | No | Si | No | No | No | Si | No | No | No | No |
| 13 | <i>Il SMVP è impostato e aggiornato in modo corretto sia in relazione al sistema regionale che alle specificità dell'ente?</i> | Si | Si | Si | Si | No | Si | Si | Si | No | No | Si | Si |
| 14 | <i>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?</i> | Si | Si | No | Si | NV | Si | No | Si | No | No | Si | Si |
| 15 | <i>La Relazione sulla Performance è stata approvata entro i termini previsti dalla normativa?</i> | No | No | No | Si | NV | No | No | No | No | No | Si | Si |
| 16 | <i>La rendicontazione effettuata è stata coerente con il Piano e adeguatamente chiara ed efficace?</i> | Si | Si | NV | Si | NV | No | Si | NV | Si | Si | parzialmente | Si |
| 17 | <i>Nel caso di significativi scostamenti dei valori consuntivi dai target degli Obiettivi strategici e operativi, viene riportato un commento che spiega tali gap (sia in positivo che in negativo)?</i> | No | Si | NV | Si | NV | No | Si | NV | Si | Si | No | No |
| 18 | <i>L'Ente dispone di adeguate risorse e strumenti (personale, competenze, sistemi informativi, ecc...) a supporto dell'attività inerente il ciclo della performance?</i> | Si | parzialmente | No | No | NV | No | No | No | No | No | No | No |
| 19 | <i>È presente all'interno dell'amministrazione una (o più) STP (Struttura Tecnica Permanente) con competenze relative al Ciclo della performance?</i> | Si | No | No | Si | No | No | No | Si | No | No | No | No |
| 20 | <i>Le azioni di miglioramento suggerite dall'Autorità nel ciclo precedente sono state implementate?</i> | No | Si | No | NV | No | Si | NV | No | NV | NV | No | No |