



**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 2021



REGIONE BASILICATA

Autorità Regionale per la Valutazione e il Merito

INDICE

PREMESSA	4
PARTE PRIMA – SITUAZIONE GENERALE SISTEMA REGIONALE DELLA BASILICATA	7
1.1. FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA	7
1.1.1. Performance Organizzativa ed Individuale	7
1.1.2. Processo di attuazione del Ciclo della performance	8
1.1.3. Coinvolgimento degli stakeholders	10
1.2. CONTROLLO DI GESTIONE E CONTROLLO STRATEGICO	11
1.3. ATTUAZIONE DEL PROGRAMMA TRIENNALE PER LA TRASPARENZA E L'INTEGRITÀ PER IL RISPETTO DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE	12
1.4. DEFINIZIONE DEGLI STANDARD DI QUALITÀ'	13
1.5. UTILIZZO DEGLI ESITI DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE	13
PARTE SECONDA – RELAZIONE SUL FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE, TRASPARENZA E INTEGRITÀ DEI CONTROLLI INTERNI ENTI VIGILATI	15
2.1 GIUNTA REGIONALE DELLA BASILICATA	15
2.1.1 Sintesi dei principali mutamenti intercorsi nell'ultimo anno	15
2.1.2 Scheda attività	15
2.2 CONSIGLIO REGIONALE DELLA BASILICATA	20
2.2.1 Sintesi dei principali mutamenti intercorsi nell'ultimo anno	20
2.2.2 Scheda attività	20
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



REGIONE BASILICATA

Autorità Regionale per la Valutazione e il Merito

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	33
2.5.1 Sintesi dei principali mutamenti intercorsi nell'ultimo anno	33
2.5.2 Scheda attività	33
2.6 ARLAB – Agenzia Regionale Lavoro e Apprendimento Basilicata	37
2.6.1 Sintesi dei principali mutamenti intercorsi nell'ultimo anno	37
2.6.2 Scheda attività	37
2.7 APT – Agenzia di Promozione Territoriale di Basilicata	41
2.7.1 Sintesi dei principali mutamenti intercorsi nell'ultimo anno	41
2.7.2 Scheda attività	41
2.8 ATER Matera – Azienda Territoriale Edilizia Residenziale di Matera	45
2.8.1 Sintesi dei principali mutamenti intercorsi nell'ultimo anno	45
2.8.2 Scheda attività	45
2.9 ATER Potenza – Azienda Territoriale Edilizia Residenziale di Potenza	49
2.9.1 Sintesi dei principali mutamenti intercorsi nell'ultimo anno	49
2.9.2 Scheda attività	49
2.10 EGRIB – Ente di Governo per i rifiuti e le risorse idriche della Basilicata	53
2.10.1 Sintesi dei principali mutamenti intercorsi nell'ultimo anno	53
2.10.2 Scheda attività	53
2.11 PARCO ARCHEOLOGICO STORICO NATURALE DELLE CHIESE RUPESTRI DEL MATERANO	57
2.11.1 Sintesi dei principali mutamenti intercorsi nell'ultimo anno	57
2.11.2 Scheda attività	57
2.12 PARCO REGIONALE GALLIPOLI COGNATO PICCOLE DOLOMITI LUCANE	61
2.12.1 Sintesi dei principali mutamenti intercorsi nell'ultimo anno	61
2.12.2 Scheda attività	61



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 2021.

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.

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 su una concezione dei sistemi interni di controllo quali elementi essenziali per la verifica dell'attuazione delle strategie.

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 2021, mettendone in luce gli aspetti positivi e le eventuali criticità.



REGIONE BASILICATA

Autorità Regionale per la Valutazione e il Merito

L'Autorità Regionale per la Valutazione e il Merito, nella sua attuale 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 e dirigenti;
- dell'elaborazione dei risultati ottenuti dalla compilazione del questionario di valutazione e del tool di autodiagnosi.

Come per l'anno precedente, 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 2021 deve essere letta in continuità alla Relazione del 2020, 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.

Invero, l'anno 2021 è stato caratterizzato da un intervento significativo del legislatore, determinato, principalmente, dagli impegni assunti in sede europea nell'ambito del Piano Nazionale di Rilancio e Resilienza, laddove la riforma della Pubblica Amministrazione costituisce una delle tre riforme condizionali e trasversali (insieme alla Riforma della Giustizia e alla Riforma del Fisco). Infatti, l'art.6 del D.Lgs 80/2021 ha introdotto il **Piano integrato di attività e di organizzazione (PIAO)** per le pubbliche amministrazioni con più di cinquanta dipendenti. Il PIAO, di durata triennale e aggiornato annualmente, deve definire più profili: obiettivi della performance; gestione del capitale umano; sviluppo organizzativo; obiettivi formativi e valorizzazione delle risorse interne; reclutamento; trasparenza ed anti-corrruzione; pianificazione delle attività; individuazione delle procedure da semplificare e ridisegnare; accesso fisico e digitale; parità di genere; monitoraggio degli esiti procedurali e dell'impatto sugli utenti. L'intento della legge è quello di *«assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese e **procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso**»*. Il Piano ha l'obiettivo di **unificare, razionalizzandone la disciplina in un'ottica di massima semplificazione**, molti degli atti di pianificazione cui sono tenute le amministrazioni, evitando (come giustamente indicato dal Consiglio di Stato) di diventare un ulteriore *layer of bureaucracy*. A tal fine, il Piano è affiancato da un processo di delegificazione che si sviluppa parallelamente all'iter di approvazione del DM che introduce il Piano-tipo.



REGIONE BASILICATA

Autorità Regionale per la Valutazione e il Merito

Il PIAO, in definitiva, deve essere lo strumento di programmazione integrata che orienta politiche ed azione amministrativa verso la creazione di valore pubblico (public value); intendendosi per tale, a livello territoriale, ***l'insieme di effetti positivi, sostenibili e duraturi, sulla vita sociale, economica e culturale di una qualsiasi comunità, determinata dall'azione convergente dell'amministrazione pubblica, degli attori privati e degli stakeholder.***

Un ente crea Valore Pubblico, pertanto, quando gli impatti delle politiche adottate sulle varie dimensioni del benessere (economico, sociale, ambientale, sanitario, ecc.) dei cittadini e delle imprese sono positivi e producono un miglioramento delle rispettive situazioni.

L'applicazione dell'art.6 del D.lgs 80/2021 è stata delegata ad appositi decreti ministeriali che si sono perfezionati soltanto nel mese di giugno 2022. Non vi è dubbio alcuno, però, che le previsioni normative sono del tutto coerenti alle indicazioni più volte date da questa Autorità sulla esigenza di migliorare la qualità della programmazione e dei documenti afferenti il ciclo della performance e l'anticorruzione di tutti gli Enti del Sistema Regione (nessuno escluso), passando da una logica adempimentale/retributiva ad una logica strategico/manageriale.

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 sostenibile.



Gli Enti sono fermi ad una visione burocratico-adempimentale, in grande parte mossa da esigenze di tipo retributivo, piuttosto che da esigenze strategico-manageriali. La fase di pianificazione degli obiettivi è generalmente raccolta sulle attività ordinarie anziché sui driver di cambiamento, sviluppo, innovazione. Molti degli Enti, e per ciascuno di essi il sistema di Direzione, restano ancorati all'idea di definire gli obiettivi al solo fine di poter ottenere 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, anche alla luce delle sfide ed opportunità del PNRR e del cruciale ruolo che sempre più riveste il Valore Pubblico, anche nell'ottica dell'adozione del PIAO.



REGIONE BASILICATA

Autorità Regionale per la Valutazione e il Merito



L'Autorità ritiene opportuno segnalare la situazione di alcuni Enti del sistema regionale, in particolare EGRIB e ATER Matera, che evidenziano una debolezza assoluta sia nella fase di pianificazione che nella fase di rendicontazione degli obiettivi. Tale situazione, non sostenibile, ha costretto l'Autorità a non validare la Relazione annuale sulla performance negli anni passati e il permanere della stessa costituisce un vulnus grave al fisiologico funzionamento dell'attività amministrativa nonché una palese violazione del dettato normativo.



Le valutazioni della performance individuale sono in generale piuttosto appiattite verso l'alto e gli sforzi posti in essere per raggiungere risultati di maggiore equità non hanno ancora prodotto gli esiti sperati. Tutto questo, nonostante il grado di differenziazione sia oggetto di una esplicita previsione del SMVP. A tal riguardo occorre precisare che con l'aggiornamento del SMVP (D.G.R. n.185 dell'08/04/2022) è stato introdotto un nuovo metodo di misurazione della capacità di valutazione e di differenziazione delle stesse. Pertanto, dalla prossima annualità, è prevedibile un miglioramento del grado differenziazione delle valutazioni individuali.

1.1.2. Processo di attuazione del Ciclo della performance

Nel corso del 2021, 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. Virtuoso 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. Inoltre, con D.P.G.R. n.199/2021, si è provveduto alla costituzione della Rete dei referenti della Struttura Tecnica permanente con l'obiettivo di assicurare, ad un tempo, il presidio della specificità di ogni Ente e la compliance con il modello complessivo che caratterizza il ciclo della performance per il Sistema Regione Basilicata.



REGIONE BASILICATA

Autorità Regionale per la Valutazione e il Merito

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 (EGRIB tra tutti), lasciando ampi margini di autonomia alle figure apicali degli Enti comunque denominate (direttore, direttore generale, ecc.). Ciò premesso, per quanto attiene gli aspetti generali inerenti il ciclo della performance, come sopra richiamato, molti Enti del Sistema Regionale 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.



Gli Enti nonostante le numerose segnalazioni di questa Autorità continuano a faticare molto nel rispetto delle scadenze di programmazione e rendicontazione. **Bisogna assicurare il rispetto della tempistica propria del Ciclo della Performance.** Una corretta attivazione del Ciclo della Performance richiede una sequenza temporale rigorosa al fine di garantire la corretta finalizzazione delle diverse fasi. Un Piano della performance approvato nella seconda metà dell'esercizio indebolisce l'azione di orientamento della politica e di programmazione operativa della Dirigenza, neutralizza l'attività di monitoraggio. Nella quasi totalità degli Enti, il ritardo nelle scadenze programmazione è dovuto: all'allungamento dei tempi nella programmazione di bilancio o nella definizione dei documenti programmatori istituzionali propedeutici al Piano della performance, scarsità di risorse interne, difficoltà organizzative interne dovute a modifiche normative che incidono sull'organizzazione degli Enti. Inoltre, una rendicontazione tardiva degli Obiettivi dell'anno precedente impedisce ogni azione di feedback sulla programmazione operativa dell'anni in corso, limita la capacità di Verifica dell'Autorità e di miglioramento di piani e programmi da parte di Amministrazione e Dirigenza.



REGIONE BASILICATA

Autorità Regionale per la Valutazione e il Merito



Gli enti sono ancora molto orientati a concepire il Ciclo della performance come un adempimento normativo e non come una funzione essenziale di carattere politico-strategico e manageriale. Questo lo si evince, per esempio dalla circostanza che i Piani della performance, in molti casi, non sono in grado di indicare lo sviluppo organizzativo e professionale dell'Amministrazione, tanto meno il contributo in termini di valore pubblico. Per grande parte, i Piani della Performance (e con essi i documenti a valle) si limitano alla descrizione delle attività istituzionali/ordinarie. 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 stakeholder

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».*



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 i.e. dalle Linee Guida 4/2019, costituisce un *vulnus* significativo rispetto all'effettività dei processi valutativi attuati dagli Enti Controllati.



REGIONE BASILICATA

Autorità Regionale per la Valutazione e il Merito

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.



Con D.P.G.R. n.199/2021 è stata definita l'**organizzazione della Struttura Tecnica Permanente secondo uno schema di rete**, nel quale il nucleo centrale è costituito dal personale dell'Ufficio Valutazione, merito e semplificazione (Giunta Regionale), che svolge funzioni di coordinamento complessivo e di raccordo tra l'ARVM e gli Enti, e i nodi operativi sono costituiti dai funzionari individuati quali referenti presso i singoli enti. Pertanto, tale modello potrebbe rappresentare una opportunità di maggior presidio ed efficientamento delle funzioni di integrazione e di supporto al controllo strategico.



REGIONE BASILICATA

Autorità Regionale per la Valutazione e il Merito

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

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.A.C. 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'integrazione fra Piano Anticorruzione e Piano della Performance appare tanto più necessario e indispensabile alla luce della introduzione del Piano Integrato delle Attività e dell'Organizzazione (PIAO), come previsto dal D.Lgs 80/2021.

In ogni caso, è 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.



REGIONE BASILICATA

Autorità Regionale per la Valutazione e il Merito



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

1.4. DEFINIZIONE DEGLI STANDARD DI QUALITA'

In merito agli standard di qualità individuati per l'annualità 2021 è opportuno far 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, come già precedentemente segnalato nella Relazione sul Funzionamento 2020, è necessario evidenziare che sarebbe opportuno aggiornare la "Carta dei Servizi" di alcuni enti (ad.es. ATER Matera e ARDSU) poiché non più in linea con i tempi.

1.5. UTILIZZO DEGLI ESITI DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE

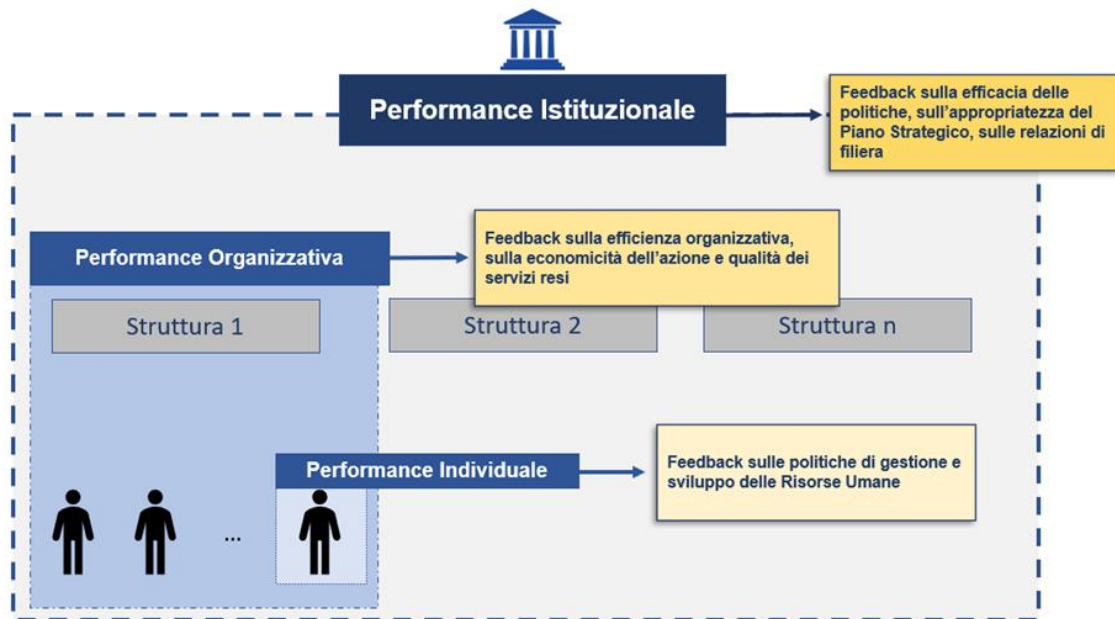
L'implementazione delle attività di misurazione e valutazione delle performance, permettono la produzione di informazioni che, oltre ad essere necessarie ai fini di soddisfare gli adempimenti previsti dalle norme citate nei precedenti capitoli, possono costituire una significativa base di partenza per 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

Per l'annualità 2021, si evidenzia un lieve ritardo nell'approvazione del Piano della Performance 2021-2023 e, soprattutto, un aggiornamento del medesimo a dicembre 2021. La programmazione risulta ancora poco orientata ad obiettivi e target realmente sfidanti, sebbene già a partire dagli ultimi mesi dell'anno oggetto di verifica siano state attivate le procedure per l'aggiornamento del SMVP (approvato con DGR n.185/2022). Il nuovo SMVP, tra i principali elementi di innovazione, introduce la valorizzazione della fase di pianificazione degli obiettivi maggiormente orientata al miglioramento della qualità dei servizi e alla creazione del valore pubblico, attraverso indicazioni metodologiche per la costruzione di indicatori e target sfidanti, finalizzati a produrre impatti concreti sulla collettività. Per quanto riguarda gli obblighi di pubblicazione e trasparenza, infine, dall'ultima verifica compiuta dall'ARVM sulla base e sui dati di cui alla Delibera ANAC n. 201/2022 sono emerse alcune criticità.

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 della Performance 2021-2023 è stato approvato con lieve ritardo. L'Ente riferisce che il medesimo è stato approvato il 30/03/2021, ma il processo di elaborazione degli obiettivi è stato avviato ad inizio anno sulla scorta degli obiettivi strategici già individuati dal DEFR.



**REGIONE
BASILICATA**

Autorità Regionale per la Valutazione e il Merito

2	Il Piano della Performance prevede il collegamento tra voci di spesa di bilancio di previsione ed obiettivi?	SI	
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, in alcuni casi, poco sfidanti e meramente descrittivi di attività ordinarie. In poche occasioni, si evidenziano obiettivi ed indicatori connessi alle priorità strategiche dell'Ente.
4	Viene garantita la coerenza tra il livello strategico e il livello operativo della pianificazione attraverso un collegamento diretto tra obiettivi?	SI	
5	Sono emersi aspetti critici circa l'assolvimento degli obblighi di pubblicazione e trasparenza?	SI	Dall'ultima verifica svolta dall'ARVM sulla base e sui dati di cui alla delibera ANAC n.201/2022 sono emerse alcune criticità come riportato nella relativa Scheda di sintesi.
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	
7	Nel SMVP viene indicato il livello organizzativo elementare (Area, Servizio/Settore, Ufficio) rispetto al quale si basa il calcolo della performance organizzativa?	SI	



**REGIONE
BASILICATA**

Autorità Regionale per la Valutazione e il Merito

8	Il processo di misurazione e valutazione della performance organizzativa è concretamente posto in essere in modo da condurre a esiti significativi?	NO	In sede di misurazione le risultanze a consuntivo sono appiattite verso il valore più alto.
9	Il processo di misurazione e valutazione della performance individuale è concretamente posto in essere in modo da condurre a esiti significativi?	Parzialmente	Nella maggior parte dei casi la valutazione della Performance individuale rientra nella fascia di eccellenza.
10	Gli stakeholder ed i cittadini sono coinvolti nella valutazione dei risultati raggiunti?	NO	
11	Sono applicati limiti per la percentuale di personale che può accedere alla fascia di premialità più alta?	SI	Non vi è alcun contingentamento del personale che può accedere alla fascia di merito più elevata. In sede di contrattazione integrativa, tuttavia, è stato concordato che al massimo il 5% del personale possa percepire la premialità aggiuntiva disciplinata dall'art. 69 del CCNL.
12	È stato attivato un sistema di controllo di gestione?	SI	
13	Le tempistiche di adozione e aggiornamento annuale del SMVP così come previste dall' articolo 7, comma 1, del D.Lgs. 150/2009, come modificato dal D.Lgs. 74/2017 sono state rispettate?	SI	



**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?	Parzialmente	L'Ente riferisce che SMVP prevede che gli obiettivi, le attività, gli indicatori e i target vengano assegnati al personale tramite colloquio, nell'ambito del quale devono essere date anche adeguate informazioni sui comportamenti attesi.
15	La Relazione sulla Performance è stata approvata entro i termini previsti dalla normativa?	Parzialmente	Come riferito dal personale a supporto, una versione provvisoria della Relazione sulla Performance per il 2021 è stata inviata all'ARVM in data 21/06/2022 per la prevalutazione. Tale attività è tuttora in corso.
16	La rendicontazione effettuata è stata coerente con il Piano e adeguatamente chiara ed efficace?	SI	L'Ente riferisce che sono stati rendicontati tutti gli obiettivi strategici ed operativi presenti nel Piano.
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	L'Ente riferisce che gli scostamenti sono evidenziati solo in termini percentuali.
18	L'Ente dispone di adeguati sistemi informativi a supporto dell'attività inerente al ciclo della performance?	Parzialmente	L'Ente riferisce che non vengono utilizzati applicativi o strumenti informatizzati che permettono di integrare il ciclo della performance con un sistema di gestione dei carichi di lavoro né con un sistema di verifica della compliance normativa.



**REGIONE
BASILICATA**

Autorità Regionale per la Valutazione e il Merito

19	È presente all'interno dell'amministrazione un referente della STP (Struttura Tecnica Permanente) con competenze relative al Ciclo della performance?	SI	Come previsto dal DPGR n.199/2021 di costituzione della STP, l'Ufficio speciale per il controllo di gestione e la misurazione della performance rappresenta il nucleo centrale della struttura, organizzata secondo uno schema a rete. Ciascun ente del sistema Basilicata rappresenta un nodo della rete medesima, e concorre a fornire dati e informazioni utili, fornendo il supporto necessario all'implementazione del ciclo della performance.
20	Le azioni di miglioramento suggerite dall'Autorità nel ciclo precedente sono state implementate?	Parzialmente	Le proposte di miglioramento hanno riguardato ad inizio 2022 il SMVP. Come dichiarato dall'Ente, le previsioni del SMVP aggiornato, sono state applicate per la parte della programmazione attraverso indicazioni metodologiche per la costruzione di indicatori e target sfidanti, finalizzati a produrre impatti concreti sulla collettività.
21	Eventuali osservazioni	Nessuna ulteriore osservazione.	



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

Permangono sostanzialmente inalterate le criticità del Ciclo delle Performance già rilevate con riferimento al 2020. Il mancato miglioramento, peraltro, è spiegabile in ragione dei particolari compiti istituzionali degli uffici facenti parte dell'apparato consiliare (e della conseguente difficoltà tecnica della fase di pianificazione), e della incertezza relativa alle risorse finanziarie disponibili e alla carenza di personale. Ciò nonostante, e anzi proprio per questo, è necessario che il Consiglio si indirizzi senza indugio su un percorso di miglioramento. Per quanto riguarda gli obblighi di trasparenza e di pubblicazione, l'ultima verifica compiuta dall'ARVM sulla base e sui dati di cui alla deliberazione ANAC n. 201/2022 non ha evidenziato criticità.

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 è stato approvato con lieve ritardo, il 23/02/2021.
2	Il Piano della Performance prevede il collegamento tra voci di spesa di bilancio di previsione ed obiettivi?	NO	Il Piano si limita a indicare genericamente che, al momento della predisposizione del Piano della Performance 2021-2023, il Consiglio regionale non aveva ancora approvato il Bilancio finanziario di previsione per il triennio 2021-2022-2023 e che, pertanto, nella fase di programmazione degli obiettivi il Consiglio ha tenuto conto delle risorse disponibili in seguito all'assestamento del Bilancio di previsione finanziario per il triennio 2020-2021-2022 (pag. 38 del Piano).



REGIONE BASILICATA

Autorità Regionale per la Valutazione e il Merito

3	<p>Gli obiettivi sono chiaramente identificati e oggettivamente valutabili? <i>(se sono specifici, significativi, collegati ad indicatori e target)</i></p>	Parzialmente	<p>Gli obiettivi sono chiaramente identificati e oggettivamente valutabili ma, purtroppo, continuano ad essere meramente descrittivi di attività istituzionali dovute. La circostanza è dimostrata dal fatto che gli indicatori sono per lo più costituiti da atti e che i target siano espressi in valori assoluti, senza alcun riferimento a serie storiche o a benchmark esterni.</p> <p>Ciò, peraltro, è in parte spiegabile con la specificità delle attività istituzionali svolte dall'apparato amministrativo del Consiglio regionale.</p>
4	<p>Viene garantita la coerenza tra il livello strategico e il livello operativo della pianificazione attraverso un collegamento diretto tra obiettivi?</p>	SI	
5	<p>Sono emersi aspetti critici circa l'assolvimento degli obblighi di pubblicazione e trasparenza?</p>	NO	<p>Dall'ultima verifica compiuta dall'ARVM sulla base e sui dati di cui alla deliberazione ANAC n. 201/2022 non sono emerse criticità.</p>
6	<p>Vi è coerenza fra gli obiettivi previsti nel PTPCT e quelli contenuti nel Piano della Performance relativamente ai riflessi sulla valutazione della performance?</p>	SI	
7	<p>Nel SMVP viene indicato il livello organizzativo elementare (Area, Servizio/Settore, Ufficio) rispetto al quale si basa il calcolo della performance organizzativa?</p>	SI	



**REGIONE
BASILICATA**

Autorità Regionale per la Valutazione e il Merito

8	Il processo di misurazione e valutazione della performance organizzativa è concretamente posto in essere in modo da condurre a esiti significativi?	NO	In sede di misurazione, le risultanze a consuntivo sono prevalentemente appiattite verso il valore più alto. Questo anche per effetto delle caratteristiche proprie della fase di pianificazione.
9	Il processo di misurazione e valutazione della performance individuale è concretamente posto in essere in modo da condurre a esiti significativi?	Parzialmente	Più del 50% del personale risulta nella fascia di eccellenza.
10	Gli stakeholder ed i cittadini sono coinvolti nella valutazione dei risultati raggiunti?	NO	Cittadini e soggetti direttamente o indirettamente coinvolti nelle attività (cd. <i>stakeholder</i>) sono coinvolti in modo solo eventuale. Infatti, se ritengono, essi possono effettuare segnalazioni e suggerimenti utilizzando i moduli presenti sul sito istituzionale telematico (nella pagina URP).
11	Sono applicati limiti per la percentuale di personale che può accedere alla fascia di premialità più alta?	SI	Non vi è alcun contingentamento del personale che può accedere alla fascia di merito più elevata. In sede di contrattazione integrativa, tuttavia, è stato concordato che al massimo il 5% del personale possa percepire la premialità aggiuntiva disciplinata dall'art. 69 del CCNL
12	È stato attivato un sistema di controllo di gestione?	SI	
13	Le tempistiche di adozione e aggiornamento annuale del SMVP così come previste dall' articolo 7, comma 1, del D.Lgs. 150/2009, come modificato dal D.Lgs. 74/2017 sono state rispettate?	SI	



**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?	NO	
15	La Relazione sulla Performance è stata approvata entro i termini previsti dalla normativa?	Parzialmente	Il 16/11/2021 è stata approvata la Relazione sulla Performance 2020 (cfr. Delibera dell'Ufficio di Presidenza n. 132). Una versione provvisoria della Relazione sulla Performance per il 2021 è stata trasmessa all'ARVM in data 07/06/2022 per una prevalutazione (tuttora in corso).
16	La rendicontazione effettuata è stata coerente con il Piano e adeguatamente chiara ed efficace?	SI	
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	
18	L'Ente dispone di adeguati sistemi informativi a supporto dell'attività inerente al ciclo della performance?	Parzialmente	Il Consiglio non dispone di programmi informatici che integrino il ciclo della performance con il controllo di gestione e con un sistema di gestione dei carichi di lavoro.



**REGIONE
BASILICATA**

Autorità Regionale per la Valutazione e il Merito

19	È presente all'interno dell'amministrazione un referente della STP (Struttura Tecnica Permanente) con competenze relative al Ciclo della performance?	SI	
20	Le azioni di miglioramento suggerite dall'Autorità nel ciclo precedente sono state implementate?	Parzialmente	Proposte di miglioramento hanno riguardato, nei primi mesi del 2022, il SMVP. Inoltre, stando a quanto dichiarato nell'apposita scheda informativa, «i dirigenti degli Uffici consiliari, nella fase di programmazione degli obiettivi operativi, pur in una perdurante situazione di criticità organizzativa dovute al mancato turn-over, hanno formulato proposte di obiettivi operativi non strettamente collegati ad attività ordinarie».
21	Eventuali osservazioni	Nessuna ulteriore informazione	



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. Per l'annualità 2021, il Piano Triennale della Performance è stato approvato a fine luglio e alla data di redazione del presente documento, non risulta ancora approvata la Relazione sulla Performance 2021. L'Agenzia è ancora sprovvista di un sistema di controllo di gestione, sebbene vengano utilizzati fogli di calcolo elettronici e un nuovo applicativo in grado di supportare la fase di pianificazione e di monitoraggio degli obiettivi, la fase di misurazione e valutazione e la fase di rendicontazione dei risultati. Il collegamento tra il PTPCT 2021-2023 con gli obiettivi di performance verrà assicurato attraverso un sistema di monitoraggio integrato dei diversi strumenti di programmazione (nuovo software). Per quanto riguarda gli obblighi di pubblicazione e trasparenza, infine, dall'ultima verifica compiuta dall'ARVM sulla base e sui dati di cui alla Delibera ANAC n. 201/2022 sono emerse alcune criticità.

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 2021-2023 è stato approvato con notevole ritardo con Deliberazione del Direttore generale n.91 del 30/07/2021.
2	Il Piano della Performance prevede il collegamento tra voci di spesa di bilancio di previsione ed obiettivi?	SI	L'Agenzia dichiara che l'attribuzione dei budget ai distinti 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 indicatori e 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	
5	Sono emersi aspetti critici circa l'assolvimento degli obblighi di pubblicazione e trasparenza?	SI	Dall'ultima verifica svolta dall'ARVM sulla base e sui dati di cui alla delibera ANAC n.201/2022 sono emerse alcune criticità come riportato nella relativa Scheda di sintesi.
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	L'Agenzia, nel Piano Triennale della Performance 2021-2023, dichiara che <i>“verrà implementato un sistema di monitoraggio integrato dei diversi strumenti di programmazione (attività, performance, anticorruzione) per una progressiva e maggiore integrazione dei medesimi”</i> .
7	Nel SMVP viene indicato il livello organizzativo elementare (Area, Servizio/Settore, Ufficio) rispetto al quale si basa il calcolo della performance organizzativa?	SI	
8	Il processo di misurazione e valutazione della performance organizzativa è concretamente posto in essere in modo da condurre a esiti significativi?	Parzialmente	L'Agenzia riferisce che in sede di misurazione le risultanze a consuntivo presentano un sufficiente grado di diversificazione.
9	Il processo di misurazione e valutazione della performance individuale è concretamente posto in essere in modo da condurre a esiti significativi?	Parzialmente	L'Agenzia riferisce che nella maggior parte dei casi la valutazione della Performance individuale rientra nella fascia di eccellenza.



**REGIONE
BASILICATA**

Autorità Regionale per la Valutazione e il Merito

10	Gli stakeholder ed i cittadini sono coinvolti nella valutazione dei risultati raggiunti?	NO	
11	Sono applicati limiti per la percentuale di personale che può accedere alla fascia di premialità più alta?	NO	L'Agenzia riferisce che non vengono applicati limiti per la percentuale di personale che può accedere alla fascia di premialità più alta.
12	È stato attivato un sistema di controllo di gestione?	NO	
13	Le tempistiche di adozione e aggiornamento annuale del SMVP così come previste dall' articolo 7, comma 1, del D.Lgs. 150/2009, come modificato dal D.Lgs. 74/2017 sono state rispettate?	SI	
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?	Parzialmente	L'Agenzia riferisce che modalità di informazione consistono nella pubblicazione sul sito, nell'invio ai dipendenti ed anche attraverso colloqui.
15	La Relazione sulla Performance è stata approvata entro i termini previsti dalla normativa?	NO	
16	La rendicontazione effettuata è stata coerente con il Piano e adeguatamente chiara ed efficace?	N.V.	



**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)?	N.V.	
18	L'Ente dispone di adeguati sistemi informativi a supporto dell'attività inerente al ciclo della performance?	Parzialmente	L'Agenzia dichiara di utilizzare fogli di calcolo elettronici e di disporre di un nuovo applicativo che supporta la fase di pianificazione e lo sviluppo degli obiettivi, la fase di misurazione e valutazione e la fase di rendicontazione dei risultati.
19	È presente all'interno dell'amministrazione un referente della STP (Struttura Tecnica Permanente) con competenze relative al Ciclo della performance?	SI	L'Agenzia riferisce che è presente un gruppo di lavoro, a supporto del referente interno della STP (in staff alla Direzione del personale), con competenze specifiche che si occupa di gestione del ciclo della performance.
20	Le azioni di miglioramento suggerite dall'Autorità nel ciclo precedente sono state implementate?	Parzialmente	
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 sconta alcuni ritardi, specialmente nella fase di rendicontazione. I centri di responsabilità ai quali il Piano delle Performance 2021 assegnava obiettivi non hanno avuto in affidamento alcun *budget*. A differenza degli anni precedenti, peraltro, l'Agenzia dichiara di essere sprovvista di un sistema di controllo di gestione (che sarebbe in fase di strutturazione) e di utilizzare soltanto fogli di calcolo elettronici quali supporti alla gestione delle fasi della performance. Per quanto riguarda gli obblighi di pubblicazione e trasparenza, infine, dall'ultima verifica compiuta dall'ARVM sulla base e sui dati di cui alla deliberazione ANAC n. 201/2022 sono emerse alcune criticità.

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	
2	Il Piano della Performance prevede il collegamento tra voci di spesa di bilancio di previsione ed obiettivi?	NO	Gli obiettivi del Piano della Performance sono assegnati a centri di responsabilità ai quali non è affidato un budget specifico per l'attuazione (posto che l'Agenzia è un centro di spesa unico).
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	
5	Sono emersi aspetti critici circa l'assolvimento degli obblighi di pubblicazione e trasparenza?	SI	Dall'ultima verifica compiuta dall'ARVM sulla base e sui dati di cui alla deliberazione ANAC n. 201/2022 sono emerse alcune 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	
7	Nel SMVP viene indicato il livello organizzativo elementare (Area, Servizio/Settore, Ufficio) rispetto al quale si basa il calcolo della performance organizzativa?	SI	
8	Il processo di misurazione e valutazione della performance organizzativa è concretamente posto in essere in modo da condurre a esiti significativi?	NO	In sede di misurazione, le risultanze a consuntivo presentano una lieve diversificazione.
9	Il processo di misurazione e valutazione della performance individuale è concretamente posto in essere in modo da condurre a esiti significativi?	Parzialmente	Più del 50% del personale risulta nella fascia di eccellenza.



**REGIONE
BASILICATA**

Autorità Regionale per la Valutazione e il Merito

10	Gli stakeholder ed i cittadini sono coinvolti nella valutazione dei risultati raggiunti?	Parzialmente	Presso l'Ente, l'unica modalità di coinvolgimento è la <i>customer satisfaction</i> . Pertanto, il coinvolgimento dei cittadini e degli <i>stakeolder</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	
12	È stato attivato un sistema di controllo di gestione?	NO	A differenza di quanto dichiarato nel 2021 (con riferimento all'anno 2020), l'Ente dichiara di non aver attivato il controllo di gestione.
13	Le tempistiche di adozione e aggiornamento annuale del SMVP così come previste dall' articolo 7, comma 1, del D.Lgs. 150/2009, come modificato dal D.Lgs. 74/2017 sono state rispettate?	SI	
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'Ente dichiara di aver posto in essere un «confronto» tra direzione, dirigenti, responsabili degli uffici e restante personale per garantire la diffusione e la comprensione del Piano.
15	La Relazione sulla Performance è stata approvata entro i termini previsti dalla normativa?	NO	La Relazione sulla Performance 2020 è stata approvata ad aprile 2022 mentre non è stata tuttora approvata la Relazione relativa al 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?	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.	
18	L'Ente dispone di adeguati sistemi informativi a supporto dell'attività inerente al ciclo della performance?	NO	
19	È presente all'interno dell'amministrazione un referente della STP (Struttura Tecnica Permanente) con competenze relative al Ciclo della performance?	SI	
20	Le azioni di miglioramento suggerite dall'Autorità nel ciclo precedente sono state implementate?	NO	Non vi sono evidenze circa la messa in atto di azioni dirette a migliorare il Ciclo della Performance e il sistema dei controlli interni secondo le indicazioni dell'Autorità.
21	Eventuali osservazioni	Nessuna altra 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

Il Ciclo della Performance sconta tuttora alcuni ritardi nella fase di pianificazione mentre la rendicontazione è sostanzialmente puntuale. Nell'ambito della pianificazione, peraltro, gli obiettivi sia strategici che operativi non sono sempre significativi così come non sempre risultano opportunamente costruiti gli indicatori e i *target* di riferimento. L'Agenzia, d'altra parte, tuttora non dispone di applicativi informatici che supportino la gestione delle fasi del Ciclo della Performance e neppure è dotato di un controllo di gestione. I dati utilizzati per la misurazione dei risultati, inoltre, non fanno riferimento a serie storiche. Per quanto riguarda gli obblighi di pubblicazione e trasparenza, dall'ultima verifica compiuta dall'ARVM sulla base e sui dati di cui alla deliberazione ANAC n. 201/2022 sono emerse alcune criticità.

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	
2	Il Piano della Performance prevede il collegamento tra voci di spesa di bilancio di previsione ed obiettivi?	SI	La circostanza che ai centri di responsabilità non siano attribuiti specifici budget dipende dalle ridotte dimensioni dell'Ente.
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 costruiti opportunamente 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	



**REGIONE
BASILICATA**

Autorità Regionale per la Valutazione e il Merito

5	Sono emersi aspetti critici circa l'assolvimento degli obblighi di pubblicazione e trasparenza?	SI	Dall'ultima verifica compiuta dall'ARVM sulla base e sui dati di cui alla deliberazione ANAC n. 201/2022 sono emerse alcune 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	
7	Nel SMVP viene indicato il livello organizzativo elementare (Area, Servizio/Settore, Ufficio) rispetto al quale si basa il calcolo della performance organizzativa?	SI	
8	Il processo di misurazione e valutazione della performance organizzativa è concretamente posto in essere in modo da condurre a esiti significativi?	NO	In sede di misurazione, le risultanze a consuntivo presentano un lieve grado di diversificazione.
9	Il processo di misurazione e valutazione della performance individuale è concretamente posto in essere in modo da condurre a esiti significativi?	Parzialmente	Più del 50% del personale risulta nella fascia di eccellenza.
10	Gli stakeholder ed i cittadini sono coinvolti nella valutazione dei risultati raggiunti?	SI	L'Ente dichiara che cittadini e stakeholder sono coinvolti mediante percorsi di confronto e co-progettazione
11	Sono applicati limiti per la percentuale di personale che può accedere alla fascia di premialità più alta?	NO	



**REGIONE
BASILICATA**

Autorità Regionale per la Valutazione e il Merito

12	È stato attivato un sistema di controllo di gestione?	NO	
13	Le tempistiche di adozione e aggiornamento annuale del SMVP così come previste dall' articolo 7, comma 1, del D.Lgs. 150/2009, come modificato dal D.Lgs. 74/2017 sono state rispettate?	SI	
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'Ente dichiara che la diffusione e la comprensione del Piano sono state garantite mediante incontri di condizione con il personale.
15	La Relazione sulla Performance è stata approvata entro i termini previsti dalla normativa?	SI	Le Relazioni sulla Performance relative alle annualità 2020 e 2021 sono all'esame dell'ARVM per l'eventuale validazione.
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.	
18	L'Ente dispone di adeguati sistemi informativi a supporto dell'attività inerente al ciclo della performance?	NO	



**REGIONE
BASILICATA**

Autorità Regionale per la Valutazione e il Merito

19	È presente all'interno dell'amministrazione un referente della STP (Struttura Tecnica Permanente) con competenze relative al Ciclo della performance?	SI	
20	Le azioni di miglioramento suggerite dall'Autorità nel ciclo precedente sono state implementate?	N.V.	Non sono state fornite informazioni o evidenze su questo specifico ambito
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 con notevole ritardo rispetto ai tempi normativamente fissati. Al momento, peraltro, non risulta ancora approvata la Relazione sulla Performance per le annualità 2020 e 2021. Nella pianificazione, gli obiettivi non sempre sono significativi; così come non sempre risultano opportunamente costruiti gli indicatori e i target di riferimento. L'Ente, peraltro, non attribuisce alcun *budget* ai centri di responsabilità, non dispone di applicativi informatici che supportino la gestione delle fasi del Ciclo della Performance e neppure è dotato di un controllo di gestione. Per quanto riguarda gli obblighi di pubblicazione e trasparenza, dall'ultima verifica compiuta dall'ARVM sulla base e sui dati di cui alla deliberazione ANAC n. 201/2022 sono emerse alcune criticità.

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	
2	Il Piano della Performance prevede il collegamento tra voci di spesa di bilancio di previsione ed obiettivi?	NO	L'Ente non attribuisce alcun budget 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.



**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	
5	Sono emersi aspetti critici circa l'assolvimento degli obblighi di pubblicazione e trasparenza?	SI	Dall'ultima verifica compiuta dall'ARVM sulla base e sui dati di cui alla deliberazione ANAC n. 201/2022 sono emerse alcune 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	
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 livello organizzativo elementare è l'area.
8	Il processo di misurazione e valutazione della performance organizzativa è concretamente posto in essere in modo da condurre a esiti significativi?	NO	In sede di misurazione, le risultanze a consuntivo presentano una lieve diversificazione.
9	Il processo di misurazione e valutazione della performance individuale è concretamente posto in essere in modo da condurre a esiti significativi?	Parzialmente	Più del 50% del personale risulta nella fascia di eccellenza.
10	Gli stakeholder ed i cittadini sono coinvolti nella valutazione dei risultati raggiunti?	NO	



**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	
13	Le tempistiche di adozione e aggiornamento annuale del SMVP così come previste dall' articolo 7, comma 1, del D.Lgs. 150/2009, come modificato dal D.Lgs. 74/2017 sono state rispettate?	NO	
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	La diffusione del Piano è stata garantita dalla spedizione a tutti i dipendenti e la comprensione mediante una giornata di approfondimento.
15	La Relazione sulla Performance è stata approvata entro i termini previsti dalla normativa?	NO	L'Ente non ha approvato né la Relazione sulla Performance relativa al 2020 né quella relativa al 2021.
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 adeguati sistemi informativi a supporto dell'attività inerente al ciclo della performance?	NO	
19	È presente all'interno dell'amministrazione un referente della STP (Struttura Tecnica Permanente) con competenze relative al Ciclo della performance?	SI	
20	Le azioni di miglioramento suggerite dall'Autorità nel ciclo precedente sono state implementate?	N.V.	Non sono state fornite informazioni né sussistono evidenze su questo specifico ambito.
21	Eventuali osservazioni	Nessuna osservazione ulteriore.	



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

Rispetto all'annualità 2020, si apprezza un miglioramento con riguardo sia al rispetto dei tempi del ciclo della performance previsti dalle norme di riferimento, sia al collegamento del PTPCT 2021-2023 con gli obiettivi di performance. Permane l'assenza di un adeguato sistema di controllo di gestione. Per quanto riguarda gli obblighi di pubblicazione e trasparenza, infine, dall'ultima verifica compiuta dall'ARVM sulla base e sui dati di cui alla Delibera ANAC n.201/2022 sono emerse alcune criticità.

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 2021-2023 è stato approvato con lieve ritardo (Delibera del Direttore Generale n.58 del 31/03/2021).
2	Il Piano della Performance prevede il collegamento tra voci di spesa di bilancio di previsione ed obiettivi?	Parzialmente	L'Ente riferisce che è previsto un collegamento diretto tra voci di spesa di bilancio di previsione ed obiettivi; tuttavia, gli obiettivi del Piano della Performance non fanno riferimento a centri di responsabilità a cui è affidato un budget specifico per l'attuazione.
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 descrittivi di attività ordinarie. Gli indicatori sono per lo più costituiti da atti ed in alcuni casi vengono utilizzati indicatori di efficienza, efficacia, qualità erogata, realizzazione o meno dell'attività ed outcome.



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	
5	Sono emersi aspetti critici circa l'assolvimento degli obblighi di pubblicazione e trasparenza?	Parzialmente	A seguito dell'attestazione dell'ARVM nella verifica effettuata ai sensi della delibera ANAC n.201/2022 sono emerse alcune criticità come riportato nella relativa Scheda di sintesi.
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	L'Agenzia riferisce che nel Piano della Performance 2021-2023 sono presenti obiettivi afferenti alla promozione della cultura della legalità e della trasparenza.
7	Nel SMVP viene indicato il livello organizzativo elementare (Area, Servizio/Settore, Ufficio) rispetto al quale si basa il calcolo della performance organizzativa?	SI	
8	Il processo di misurazione e valutazione della performance organizzativa è concretamente posto in essere in modo da condurre a esiti significativi?	NO	L'Agenzia riferisce che si evidenzia un basso grado di significatività delle risultanze a consuntivo, essendo le valutazioni appiattite verso l'alto.
9	Il processo di misurazione e valutazione della performance individuale è concretamente posto in essere in modo da condurre a esiti significativi?	NO	L'Agenzia riferisce che più del 50% del personale presenta una valutazione nella fascia di eccellenza.
10	Gli stakeholder ed i cittadini sono coinvolti nella valutazione dei risultati raggiunti?	NO	



**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	
13	Le tempistiche di adozione e aggiornamento annuale del SMVP così come previste dall' articolo 7, comma 1, del D.Lgs. 150/2009, come modificato dal D.Lgs. 74/2017 sono state rispettate?	SI	
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	
15	La Relazione sulla Performance è stata approvata entro i termini previsti dalla normativa?	SI	La Relazione sulla Performance 2021 è stata approvata con Deliberazione del Direttore Generale n.145 del 30/06/2022. La medesima è all'esame dell'ARVM per l'eventuale validazione.
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 adeguati sistemi informativi a supporto dell'attività inerente al ciclo della performance?	NO	L'Agenzia riferisce che non utilizza alcun applicativo informatico che supporta la gestione delle fasi della performance; vengono utilizzati fogli di calcolo elettronici.
19	È presente all'interno dell'amministrazione un referente della STP (Struttura Tecnica Permanente) con competenze relative al Ciclo della performance?	SI	
20	Le azioni di miglioramento suggerite dall'Autorità nel ciclo precedente sono state implementate?	Parzialmente	
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 grave ritardo rispetto ai tempi normativamente fissati e gestionalmente utili. D'altra parte, il Ciclo relativo all'anno 2019 si è concluso con la mancata validazione della Relazione sulla Performance (approvata il 6 settembre 2021). Nell'occasione l'ARVM ha stigmatizzato «la scarsa attenzione che gli Organi Amministrativi e la dirigenza di ATER Matera riservano al Ciclo della Performance e la superficialità nella redazione della documentazione prevista dal D.Lgs.n.150/2009, nonostante i reiterati rilievi dell'Autorità Regionale per la Valutazione e il Merito» e ha ritenuto «necessario segnalare al Presidente della Giunta Regionale della Basilicata e all'AU dell'Azienda il permanere di criticità e lacune inammissibili in un documento chiave di rendicontazione e trasparenza destinato a cittadini e stakeholder» (v. verbale 107 del 25/01/2022). Dall'ultima verifica svolta dall'ARVM sulla base e sui dati di cui alla delibera ANAC n.201/2022 sono emerse alcune criticità.

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	
2	Il Piano della Performance prevede il collegamento tra voci di spesa di bilancio di previsione ed obiettivi?	N.V.	L'Ente dichiara che il Piano delle Performance collega gli obiettivi alle voci di spesa del bilancio di previsione ma anche che ai centri di responsabilità ai quali sono affidati obiettivi non è assegnato un budget specifico.



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>	Parzialmente	Gli obiettivi sono chiaramente identificati e oggettivamente valutabili. Tuttavia, non sempre sono significativi; così come non sempre risultano costruiti opportunamente 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	
5	Sono emersi aspetti critici circa l'assolvimento degli obblighi di pubblicazione e trasparenza?	SI	Dall'ultima verifica svolta dall'ARVM sulla base e sui dati di cui alla delibera ANAC n.201/2022 sono emerse alcune 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	
7	Nel SMVP viene indicato il livello organizzativo elementare (Area, Servizio/Settore, Ufficio) rispetto al quale si basa il calcolo della performance organizzativa?	SI	
8	Il processo di misurazione e valutazione della performance organizzativa è concretamente posto in essere in modo da condurre a esiti significativi?	NO	In sede di misurazione, le risultanze a consuntivo presentano una lieve diversificazione.
9	Il processo di misurazione e valutazione della performance individuale è concretamente posto in essere in modo da condurre a esiti significativi?	SI	Meno del 15% del personale (tra dirigenti e altro personale) ha una valutazione dei comportamenti collocata in fascia di eccellenza.



REGIONE BASILICATA

Autorità Regionale per la Valutazione e il Merito

10	Gli stakeholder ed i cittadini sono coinvolti nella valutazione dei risultati raggiunti?	Parzialmente	Presso l'Ente, l'unica modalità di coinvolgimento è la <i>customer satisfaction</i> ; il coinvolgimento di cittadini e <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	
12	È stato attivato un sistema di controllo di gestione?	SI	
13	Le tempistiche di adozione e aggiornamento annuale del SMVP così come previste dall' articolo 7, comma 1, del D.Lgs. 150/2009, come modificato dal D.Lgs. 74/2017 sono state rispettate?	SI	
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	Con nota prot. n. 8020 del 15/09/2021 tutto il personale è stato invitato a prendere visione del Piano della performance 2021-2023 approvato con deliberazione dell'Amministratore Unico n. 71 del 14/09/2021.
15	La Relazione sulla Performance è stata approvata entro i termini previsti dalla normativa?	NO	L'Ente non ha ancora approvato le Relazioni sulla Performance relative alle annualità 2020 e 2021.
16	La rendicontazione effettuata è stata coerente con il Piano e adeguatamente chiara ed efficace?	N.V.	



**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)?	N.V.	
18	L'Ente dispone di adeguati sistemi informativi a supporto dell'attività inerente al ciclo della performance?	NO	
19	È presente all'interno dell'amministrazione un referente della STP (Struttura Tecnica Permanente) con competenze relative al Ciclo della performance?	SI	
20	Le azioni di miglioramento suggerite dall'Autorità nel ciclo precedente sono state implementate?	N.V.	Non sono state fornite informazioni né sussistono evidenze su questo specifico ambito.
21	Eventuali osservazioni	Nessuna osservazione ulteriore.	



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* sconta tuttora alcuni ritardi, sebbene meriti segnalazione lo sforzo che ha consentito all'Ente di approvare nel corso degli ultimi mesi le Relazioni sulla Performance relative a ben tre annualità. La definizione degli obiettivi nonché la costruzione di indicatori e *target*, comunque, resta decisamente migliorabile. L'Ente non ha attivato alcun controllo di gestione e continua a non prevedere alcuna forma di coinvolgimento attivo e di confronto con gli *stakeholder*, neppure in sede di pianificazione degli obiettivi. Infine, per quanto riguarda gli obblighi di trasparenza e pubblicazione, l'ultima verifica compiuta dall'ARVM sulla base e sui dati di cui alla deliberazione ANAC n. 201/2022 ha evidenziato alcune criticità; inoltre, non risulta aggiornata la sezione del sito Amministrazione trasparente relativa ai diversi atti del Ciclo delle Performance.

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	L'aggiornamento del Piano Triennale delle Performance per l'anno 2021, pur non ancora pubblicato sul sito telematico istituzionale dell'Ente, è stato approvato con Delibera A.U. n.55 del 17/08/2021.
2	Il Piano della Performance prevede il collegamento tra voci di spesa di bilancio di previsione ed obiettivi?	NO	Ai centri di spesa non è attribuito alcun <i>budget</i> .
3	Gli obiettivi sono chiaramente identificati e oggettivamente valutabili? (se sono specifici, significativi, collegati ad indicatori e target)	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	
5	Sono emersi aspetti critici circa l'assolvimento degli obblighi di pubblicazione e trasparenza?	SI	Dall'ultima verifica compiuta dall'ARVM sulla base e sui dati di cui alla deliberazione ANAC n. 201/2022 sono emerse alcune 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	
7	Nel SMVP viene indicato il livello organizzativo elementare (Area, Servizio/Settore, Ufficio) rispetto al quale si basa il calcolo della performance organizzativa?	SI	
8	Il processo di misurazione e valutazione della performance organizzativa è concretamente posto in essere in modo da condurre a esiti significativi?	SI	In sede di misurazione, le risultanze a consuntivo presentano una sufficiente diversificazione.
9	Il processo di misurazione e valutazione della performance individuale è concretamente posto in essere in modo da condurre a esiti significativi?	SI	Meno del 15% del personale (tra dirigenti e altro personale) ha una valutazione dei comportamenti collocata in fascia di eccellenza.
10	Gli stakeholder ed i cittadini sono coinvolti nella valutazione dei risultati raggiunti?	NO	
11	Sono applicati limiti per la percentuale di personale che può accedere alla fascia di premialità più alta?	SI	



**REGIONE
BASILICATA**

Autorità Regionale per la Valutazione e il Merito

12	È stato attivato un sistema di controllo di gestione?	NO	
13	Le tempistiche di adozione e aggiornamento annuale del SMVP così come previste dall' articolo 7, comma 1, del D.Lgs. 150/2009, come modificato dal D.Lgs. 74/2017 sono state rispettate?	NO	
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	La diffusione e la comprensione del Piano delle Performance sono state garantite mediante incontri con il personale.
15	La Relazione sulla Performance è stata approvata entro i termini previsti dalla normativa?	Parzialmente	Le Relazioni sulla Performance 2019 e 2020 sono state approvate con deliberazioni dell'A.U. nn. 20 e 21 dell'11/04/2022. Entrambe le Relazioni sono state validate con osservazioni. La Relazione sulla Performance 2021, invece, è stata approvata con deliberazione dell'A.U. n. 39 del 29/06/2022 ed è attualmente all'esame dell'ARVM per l'eventuale validazione.
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 adeguati sistemi informativi a supporto dell'attività inerente al ciclo della performance?	NO	
19	È presente all'interno dell'amministrazione un referente della STP (Struttura Tecnica Permanente) con competenze relative al Ciclo della performance?	SI	
20	Le azioni di miglioramento suggerite dall'Autorità nel ciclo precedente sono state implementate?	SI	L'Ente sta tentando di rispettare la corretta tempistica del Ciclo, come dimostra l'accelerazione subita dalla fase di rendicontazione relativa alle annualità 2019, 2020 e 2021.
21	Eventuali osservazioni	Nessuna osservazione ulteriore.	



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

Stando alla documentazione pubblicata sul sito telematico istituzionale dell'Ente e alle informazioni raccolte, anche per via informale, l'ARVM non ha alcuna evidenza dell'avvio e della conclusione del Ciclo delle Performance per le annualità 2020 e 2021. Peraltro, non si ha evidenza neppure dell'adozione del PTPCT 2020-2022 e 2021-2023. Quanto riguarda l'assolvimento degli obblighi di trasparenza e di pubblicazione, dall'ultima verifica compiuta dall'ARVM sulla base e sui dati di cui alla deliberazione ANAC n. 201/2022 ha evidenziato molteplici criticità. Ad esse deve essere aggiunta la mancata pubblicazione degli atti di cui innanzi (Piano della Performance e relativa Relazione per le annualità 2020 e 2021).

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	
2	Il Piano della Performance prevede il collegamento tra voci di spesa di bilancio di previsione ed obiettivi?	N.V.	
3	Gli obiettivi sono chiaramente identificati e oggettivamente valutabili? <i>(se sono specifici, significativi, collegati ad indicatori e target)</i>	N.V.	
4	Viene garantita la coerenza tra il livello strategico e il livello operativo della pianificazione attraverso un collegamento diretto tra obiettivi?	N.V.	



REGIONE BASILICATA

Autorità Regionale per la Valutazione e il Merito

5	Sono emersi aspetti critici circa l'assolvimento degli obblighi di pubblicazione e trasparenza?	SI	A seguito dell'attestazione dell'ARVM nella verifica effettuata ai sensi della delibera ANAC n.201/2022 sono emerse molteplici criticità come riportato nella relativa Scheda di sintesi.
6	Vi è coerenza fra gli obiettivi previsti nel PTPCT e quelli contenuti nel Piano della Performance relativamente ai riflessi sulla valutazione della performance?	N.V.	
7	Nel SMVP viene indicato il livello organizzativo elementare (Area, Servizio/Settore, Ufficio) rispetto al quale si basa il calcolo della performance organizzativa?	SI	
8	Il processo di misurazione e valutazione della performance organizzativa è concretamente posto in essere in modo da condurre a esiti significativi?	N.V.	
9	Il processo di misurazione e valutazione della performance individuale è concretamente posto in essere in modo da condurre a esiti significativi?	N.V.	
10	Gli stakeholder ed i cittadini sono coinvolti nella valutazione dei risultati raggiunti?	N.V.	
11	Sono applicati limiti per la percentuale di personale che può accedere alla fascia di premialità più alta?	N.V.	
12	È stato attivato un sistema di controllo di gestione?	NO	



**REGIONE
BASILICATA**

Autorità Regionale per la Valutazione e il Merito

13	Le tempistiche di adozione e aggiornamento annuale del SMVP così come previste dall' articolo 7, comma 1, del D.Lgs. 150/2009, come modificato dal D.Lgs. 74/2017 sono state rispettate?	N.V.	Non vi è alcuna evidenza che il SMVP in vigore presso l'Ente sia stato approvato seguendo gli indirizzi impartiti dall'ARVM in data 20/01/2021.
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?	N.V.	
15	La Relazione sulla Performance è stata approvata entro i termini previsti dalla normativa?	NO	
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.	
18	L'Ente dispone di adeguati sistemi informativi a supporto dell'attività inerente al ciclo della performance?	NO	L'Ente riferisce che non utilizza alcun applicativo informatico che supporta la gestione delle fasi della performance. Inoltre, non sono presenti applicativi o strumenti informatizzati che permettono di integrare il ciclo della performance con il controllo di gestione, né con un sistema di gestione dei carichi di lavoro, né con un sistema di verifica della compliance normativa.



**REGIONE
BASILICATA**

Autorità Regionale per la Valutazione e il Merito

19	È presente all'interno dell'amministrazione un referente della STP (Struttura Tecnica Permanente) con competenze relative al Ciclo della performance?	SI	All'interno dell'Ente è presente un referente della STP, in staff alla Direzione del Personale, con competenze relative al Ciclo della performance.
20	Le azioni di miglioramento suggerite dall'Autorità nel ciclo precedente sono state implementate?	NO	
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

Si conferma quanto 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 2020, in relazione alle modalità di svolgimento del ciclo della performance. In particolare, anche per l'annualità 2021 si riscontra un notevole ritardo nell'approvazione del Piano della Performance; con riferimento al collegamento con il PTPCT 2021-2023 le misure previste risultano ancora generiche e non significativamente collegate agli obiettivi di performance. Per quanto riguarda gli obblighi di pubblicazione e trasparenza, infine, dall'ultima verifica compiuta dall'ARVM sulla base e sui dati di cui alla Delibera ANAC n. 201/2022 sono emerse alcune criticità.

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 2021-2023 è stato approvato con Delibera del Consiglio Direttivo n.13 del 06/09/2021, con notevole ritardo.
2	Il Piano della Performance prevede il collegamento tra voci di spesa di bilancio di previsione ed obiettivi?	SI	Esiste una connessione tra la programmazione di bilancio e il Piano della Performance, in particolare con gli obiettivi operativi che riportano l'indicazione dei capitoli di spesa.
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 gli indicatori sono costruiti in maniera coerente; target, espressi in termini assoluti, non si riferiscono a serie storiche o benchmark.



**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	
5	Sono emersi aspetti critici circa l'assolvimento degli obblighi di pubblicazione e trasparenza?	Parzialmente	A seguito dell'attestazione dell'ARVM nella verifica effettuata ai sensi della delibera ANAC n.201/2022 sono emerse alcune criticità come riportato nella relativa Scheda di sintesi.
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	Le misure individuate nel PTPCT 2021-2023 risultano ancora generiche e poco collegate agli obiettivi di Performance.
7	Nel SMVP viene indicato il livello organizzativo elementare (Area, Servizio/Settore, Ufficio) rispetto al quale si basa il calcolo della performance organizzativa?	SI	
8	Il processo di misurazione e valutazione della performance organizzativa è concretamente posto in essere in modo da condurre a esiti significativi?	NO	L'Ente riferisce che in sede di misurazione, le risultanze a consuntivo presentano una lieve diversificazione.
9	Il processo di misurazione e valutazione della performance individuale è concretamente posto in essere in modo da condurre a esiti significativi?	NO	L'Ente riferisce che la valutazione nella maggior parte dei casi rientra nella fascia di eccellenza.
10	Gli stakeholder ed i cittadini sono coinvolti nella valutazione dei risultati raggiunti?	NO	



**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 riferisce che il sistema di controllo di gestione non è presente per le sue ridotte dimensioni.
13	Le tempistiche di adozione e aggiornamento annuale del SMVP così come previste dall' articolo 7, comma 1, del D.Lgs. 150/2009, come modificato dal D.Lgs. 74/2017 sono state rispettate?	SI	
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'Ente riferisce che il Piano della Performance viene redatto a seguito di confronto e condivisione degli obiettivi da parte di tutto il personale.
15	La Relazione sulla Performance è stata approvata entro i termini previsti dalla normativa?	SI	La Relazione sulla Performance 2021 è stata approvata con D.C.D. n.10 del 07/07/2022 ed è attualmente all'esame dell'ARVM per l'eventuale validazione.
16	La rendicontazione effettuata è stata coerente con il Piano e adeguatamente chiara ed efficace?	N.V.	



**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)?	N.V.	
18	L'Ente dispone di adeguati sistemi informativi a supporto dell'attività inerente al ciclo della performance?	NO	L'Ente riferisce che non utilizza alcun applicativo informatico che supporta la gestione delle fasi della performance. Non sono presenti applicativi o strumenti informatizzati che permettono di integrare il ciclo della performance con il controllo di gestione, né con un sistema di gestione dei carichi di lavoro, né con un sistema di verifica della compliance normativa.
19	È presente all'interno dell'amministrazione un referente della STP (Struttura Tecnica Permanente) con competenze relative al Ciclo della performance?	SI	All'interno dell'Ente è presente un referente della STP, in staff alla Direzione Generale, con competenze relative al Ciclo della performance.
20	Le azioni di miglioramento suggerite dall'Autorità nel ciclo precedente sono state implementate?	Parzialmente	Il miglioramento riguarda la tempistica delle attività di rendicontazione.
21	Eventuali osservazioni	Nessuna ulteriore osservazione.	



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 rispetta nei contenuti quanto previsto dalla normativa in tema di gestione del ciclo della performance sebbene la programmazione sia strutturata su obiettivi poco sfidanti, essenzialmente di tipo operativo. Le misure individuate nel PTPCT 2021-2023 sono generiche e non significativamente collegate agli obiettivi di Performance. Per quanto riguarda gli obblighi di pubblicazione e trasparenza, infine, dall'ultima verifica compiuta dall'ARVM sulla base e sui dati di cui alla Delibera ANAC n. 201/2022 sono emerse alcune criticità.

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?	NO	Il Piano della Performance 2021-2023 è stato approvato con Delibera del Consiglio Direttivo n.14 del 30/04/2021, quindi, con un ritardo superiore ai due mesi.
2	Il Piano della Performance prevede il collegamento tra voci di spesa di bilancio di previsione ed obiettivi?	SI	Esiste una connessione tra la programmazione di bilancio e il Piano della Performance, in particolare con gli obiettivi operativi che riportano l'indicazione dei capitoli di spesa.
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 i vari indicatori sono costruiti in maniera coerente e i relativi target sono espressi in termini assoluti senza alcun riferimento a serie storiche o benchmark esterni.



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?	Parzialmente	Solo formalmente viene garantita la coerenza in quanto spesso si riscontra la stessa denominazione tra obiettivo strategico ed obiettivo operativo, confermando una connotazione meramente gestionale dell'obiettivo strategico.
5	Sono emersi aspetti critici circa l'assolvimento degli obblighi di pubblicazione e trasparenza?	Parzialmente	Dall'ultima verifica svolta dall'ARVM sulla base e sui dati di cui alla delibera ANAC n.201/2022 sono emerse alcune criticità come riportato nella relativa Scheda di sintesi.
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	Le misure individuate nel PTPCT 2021-2023 risultano ancora generiche e poco collegate agli obiettivi di Performance.
7	Nel SMVP viene indicato il livello organizzativo elementare (Area, Servizio/Settore, Ufficio) rispetto al quale si basa il calcolo della performance organizzativa?	SI	
8	Il processo di misurazione e valutazione della performance organizzativa è concretamente posto in essere in modo da condurre a esiti significativi?	NO	In sede di misurazione, le risultanze a consuntivo non presentano alcun livello di diversificazione.
9	Il processo di misurazione e valutazione della performance individuale è concretamente posto in essere in modo da condurre a esiti significativi?	NO	La valutazione nella totalità dei casi rientra nella fascia di eccellenza (trattasi di Ente di piccole dimensioni).
10	Gli stakeholder ed i cittadini sono coinvolti nella valutazione dei risultati raggiunti?	NO	



**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 riferisce che il sistema di controllo di gestione non è presente per le sue ridotte dimensioni.
13	Le tempistiche di adozione e aggiornamento annuale del SMVP così come previste dall' articolo 7, comma 1, del D.Lgs. 150/2009, come modificato dal D.Lgs. 74/2017 sono state rispettate?	SI	
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'Ente riferisce che il Piano della Performance viene redatto a seguito di confronto e condivisione degli obiettivi da parte di tutto il personale.
15	La Relazione sulla Performance è stata approvata entro i termini previsti dalla normativa?	SI	La Relazione sulla Performance 2021 è stata approvata con Delibera Commissariale n.12 del 03/02/2022.
16	La rendicontazione effettuata è stata coerente con il Piano e adeguatamente chiara ed efficace?	SI	
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	



REGIONE BASILICATA

Autorità Regionale per la Valutazione e il Merito

18	L'Ente dispone di adeguati sistemi informativi a supporto dell'attività inerente al ciclo della performance?	NO	L'Ente riferisce che non utilizza alcun applicativo informatico che supporta la gestione delle fasi della performance. Inoltre, non sono presenti applicativi o strumenti informatizzati che permettono di integrare il ciclo della performance con il controllo di gestione, né con un sistema di gestione dei carichi di lavoro, né con un sistema di verifica della compliance normativa.
19	È presente all'interno dell'amministrazione un referente della STP (Struttura Tecnica Permanente) con competenze relative al Ciclo della performance?	SI	All'interno dell'Ente è presente un referente della STP, in staff alla Direzione Generale, con competenze relative al Ciclo della performance.
20	Le azioni di miglioramento suggerite dall'Autorità nel ciclo precedente sono state implementate?	Parzialmente	L'Ente sta cercando di rispettare la corretta tempistica del Ciclo della Performance (accelerazione fase di rendicontazione annualità 2020 e 2021).
21	Eventuali osservazioni	Nessuna ulteriore osservazione.	

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