



**Autorità Regionale per la Valutazione e il Merito  
Organismo Indipendente di Valutazione**

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

**(ai sensi dell'articolo 14, comma 4, lett. a) del D. Lgs. n. 150/2009)**

**Agenzia Lucana di Sviluppo ed Innovazione in Agricoltura**

**ALSIA**

**Annualità 2017**

## Sommario

Premessa .....	2
A. Performance organizzativa .....	3
B. Performance individuale .....	4
C. Processo di attuazione del ciclo della performance nell'ambito del sistema dei controlli interni .....	4
D. Infrastruttura di supporto al ciclo della performance .....	5
E. Sistemi informativi e informatici a supporto dell'attuazione del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità e per il rispetto degli obblighi di pubblicazione .....	5
F. Definizione e gestione degli standard di qualità .....	5
G. Descrizione delle modalità del monitoraggio dell'O.I.V. ....	6
H. Proposte di miglioramento .....	6

## **Premessa**

La presente Relazione è elaborata in attuazione dell'art. 14, comma 4, lettere a) del D.Lgs 150/09 e dell'art. 42, comma 1 lettera b) Legge Regionale n.4 del 27/01/2015, e riferisce sul funzionamento complessivo del sistema di misurazione e valutazione della performance e dei controlli interni dell'ALSIA nell'anno 2017. Le valutazioni ed i riferimenti in essa contenuti si fondano sulla lettura dei documenti prodotti dall'Agenzia (Indirizzi strategici per la programmazione dell'attività per il periodo 2017-2019, Piano della performance 2017-2019, Bilancio di previsione 2017, Piano degli indicatori e dei risultati attesi di bilancio 2017-2019) nonché sui riscontri effettuati in sede di monitoraggio e valutazione compiuti da questa Autorità anche in qualità di OIV, relativi al periodo di interesse ed infine da un apposito questionario richiesto agli uffici interni che si occupano dell'attività di gestione del ciclo della performance. Il suo scopo è quello di evidenziare eventuali criticità e di indicare proposte di miglioramento.

Come già evidenziato nella Relazione dello scorso anno, l'ALSIA dal 2016 (anche grazie alla presenza dal 2015 di un organo di direzione stabile, il Direttore dell'Agenzia, dopo 9 anni di commissariamento), è riuscita a dotarsi di regole e strumentazioni che le hanno consentito di affrontare le attività inerenti il ciclo della performance in modo completo ed efficace, così come gli adempimenti in tema di trasparenza.

Restano tuttora problematiche di natura istituzionale inerenti il coordinamento di norme regionali e autonomia organizzativa di ALSIA, che si manifesta in particolare con riferimento a 18 unità di personale inserito in Agenzia a seguito di trasferimento di ramo d'azienda, per i quali non sono ad oggi del tutto chiare le normative applicabili soprattutto in tema di rapporto di lavoro. Tale questione tuttavia non incide al momento sul corretto funzionamento del sistema del ciclo della performance.

## **A. PERFORMANCE ORGANIZZATIVA**

Il Piano della performance 2017/2019 è stato approvato con Delibera n. 128 del 5 settembre 2017. Il ritardo nell'approvazione del Piano (rispetto all'anno 2016) trova due giustificazioni. In primo luogo la programmazione di ALSIA è strettamente dipendente dalla programmazione regionale in attuazione dei programmi delle attività dei servizi di sviluppo agricolo, programmazione che implica forte concertazione con le istituzioni e gli stakeholder. I tempi del ciclo della performance sono dunque fortemente condizionati dalle procedure dettate dalla programmazione nello specifico settore di intervento. In secondo luogo in applicazione della legge regionale N.9/2015 con Delibera del 30 dicembre 2016 n.242, è stato modificato l'assetto organizzativo di ALSIA, con una significativa modifica delle competenze e mobilità del personale di ogni ruolo e livello, anche dirigenziale e infine necessitante di una delibera della Giunta Regionale. Tale modifica organizzativa ha ovviamente ritardato la definizione del Piano della performance 2017/2019, che ha dovuto subire significative modificazioni rispetto alla programmazione.

In generale nella stesura del Piano l'Agenzia ha dimostrato negli ultimi anni di orientare il medesimo al fine di farlo diventare uno strumento reale di programmazione e valutazione dei dipendenti inserendosi in modo coerente (per quanto possibile) con gli altri strumenti di programmazione istituzionale ed evitando di redigerlo come mero adempimento formale.

La struttura del Piano è rimasta simile nel suo impianto, ma sono stati modificati alcuni contenuti. In particolare è stato semplificato l'albero della performance individuando 4 Aree tematiche (al posto delle 10 presenti nel piano 2016/2018) ed evidenziando obiettivi trasversali di accompagnamento (controllo strategico, rafforzamento amministrazione e comunicazione) precedentemente definiti solo a livello inferiore di programmazione e poco chiari nel loro collegamento con gli obiettivi strategici, i quali peraltro, hanno avuto una migliore specificazione.

Rispetto al passato il Piano della performance definisce un numero leggermente inferiore di obiettivi strategici, individuati in coerenza con il piano delle attività sviluppato a livello regionale e collegato con le risorse economiche che permette anche l'assegnazione di un target finanziario correlato agli obiettivi strategici. Per quanto riguarda gli obiettivi operativi, essi costituiscono la declinazione della programmazione strategica nelle specifiche attività da svolgere nel corso dell'anno e, considerata la specificità e tecnicità dei compiti istituzionali dell'Agenzia, nella maggior parte sono riproposti con la medesima formulazione rispetto agli anni precedenti. Anche in questo caso la misurazione è affidata ad indicatori e target di quantità e qualità.

La valutazione della performance organizzativa è avvenuta secondo quanto stabilito dal Sistema di Misurazione e Valutazione dell'Agenzia, nel rispetto degli indirizzi dati dalla DGR n.559/2015, senza difformità nella sua applicazione.

Il monitoraggio del Piano della performance, e quindi degli obiettivi, è avvenuto trimestralmente, tuttavia si sono evidenziate non poche criticità nella trasmissione dei dati da parte degli uffici. In relazione a tale criticità e considerate le specifiche esigenze informative dell'amministrazione, l'Agenzia ha deciso di fare monitoraggi semestrali a partire dal 2018. Si considera tale decisione corretta ai fini di una più efficace e meno costosa gestione del ciclo della performance. Si riscontra inoltre che l'assegnazione di un target finanziario, previsto per misurare la corretta allocazione delle risorse richieste in fase di programmazione, ovvero l'effettivo raggiungimento di target di entrata, è ancora poco condiviso e di non facile attuazione.

## **B. PERFORMANCE INDIVIDUALE**

La valutazione della performance individuale è avvenuta secondo quanto stabilito dal Sistema di Misurazione e Valutazione adottato da ALSIA, coerente con la Delibera N.559/2015 della Giunta Regionale, senza alcuna difformità per quanto a conoscenza dell'Autorità.

Fino al 2015 non sono stati erogati premi di merito in relazione a causa di una non corretta attività di programmazione dovuta alla complicata fase di commissariamento. Nel 2016 l'O.I.V. ha validato la Relazione sulla performance e ciò ha consentito l'erogazione delle relative premialità ai dipendenti. Il livello di differenziazione delle valutazioni della performance individuale non risulta particolarmente differenziata.

Occorrerà chiarire dal punto di vista gestionale e giuridico la posizione dei 18 dipendenti transitati in ALSIA a seguito del trasferimento del ramo d'azienda, per i quali è stato mantenuto il contratto di provenienza (chimici). Al momento l'Agenzia ha proceduto facendo rientrare i dipendenti in oggetto nel sistema della performance. In linea logica si ritiene tale modalità corretta, tuttavia si reputa opportuno che si facciano adeguati approfondimenti giuridici su tale questione.

L'Agenzia ha in corso una riflessione sulla modifica dei criteri di valutazione della performance individuale dei dirigenti al fine di renderla più coerente con le esigenze organizzative. Si ritiene che eventuali modifiche potranno essere accolte nella futura revisione del Sistema di misurazione e valutazione effettuata ai sensi dell'art. 7 comma 2 del d.lgs. 74/2017.

## **C. Processo di attuazione del ciclo della performance nell'ambito del sistema dei controlli interni**

Il ciclo della performance relativo all'anno 2016 è stato compiutamente realizzato e sono stati adottati tutti i relativi documenti.

Al momento in cui si scrive (giugno 2018) la Relazione sulla performance relativa all'anno 2017 non è ancora stata redatta tuttavia, a parte il ritardo iniziale nell'approvazione del Piano, come già sottolineato, non si sono allo stato evidenziate problematiche degne di segnalazione.

La struttura che si occupa della gestione del ciclo della performance risulta, adeguata per quanto riguarda le competenze individuali, ma inferiore alle necessità specifiche a fronte di un carico di lavoro elevato sia nella gestione ordinaria delle scadenze, sia in relazione alle esigenze di attivazione di adeguati livelli di relazioni interne per la diffusione delle informazioni anche finalizzate ad un corretto approccio "culturale" al Sistema della performance.

#### **D. Infrastruttura di supporto al ciclo della performance**

Il monitoraggio degli obiettivi e lo sviluppo delle valutazioni della performance individuale sono stati gestiti con semplici fogli di calcolo. Nel Piano della performance 2018/2020 l'Agenzia ha invece individuato tra gli obiettivi strategici, il potenziamento delle infrastrutture tecnologiche ed in particolare del software. L'obiettivo principale sarà quello di monitorare i tempi procedurali utili anche ai fini della valutazione della performance.

In generale le infrastrutture di supporto soprattutto di tipo informativo presentano i problemi tipici delle amministrazioni pubbliche, quali software non standardizzati che non dialogano tra loro, molteplicità di banche dati e utilizzo di fornitori esterni. Tali problemi sono stati segnalati anche nel piano anticorruzione.

#### **E. Sistemi informativi e informatici a supporto dell'attuazione del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità e per il rispetto degli obblighi di pubblicazione**

L'ALSIA ha individuato misure organizzative che assicurano il regolare funzionamento dei flussi informativi per la pubblicazione dei dati nella sezione "Amministrazione trasparente", nonché i responsabili della trasmissione e della pubblicazione dei documenti, delle informazioni e dei dati ai sensi dell'art. 10 del d.lgs. 33/2013. Attualmente solo alcune sezioni del sito "Amministrazione Trasparente" sono alimentate in modo automatico attingendo dall'albo pretorio digitale. La maggioranza delle sezioni è alimentata manualmente con rischi di ritardi ed errori nel caricamento dei dati.

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

L'Agenzia nel corso del 2017 ha modificato gli standard di qualità dei servizi erogati anche a seguito della riorganizzazione dell'Agenzia stessa effettuata in corso d'anno.

Per quanto riguarda la Carta dei Servizi persistono alcuni problemi in relazione soprattutto al fatto che la carta dei servizi è stata redatta in modo non omogeneo dalle diverse aree dell'Agenzia. Occorre in proposito affinare e rendere omogenea la logica degli standard di servizio, ovviamente compatibilmente con le risorse a disposizione dell'Agenzia per tali attività.

## **G. Descrizione delle modalità del monitoraggio dell'O.I.V.**

L'Autorità è in carica dal settembre 2017 ed in questo periodo ha fornito supporto nell'attuazione di alcune fasi del ciclo della performance, in continuità con la prassi in uso. In particolare l'attività di supporto è stata esercitata sia attraverso riunioni formali, con la redazione dei relativi verbali, sia mantenendo frequenti contatti informali, soprattutto attraverso la posta elettronica e per le vie brevi, con i funzionari dell'Agenzia.

Per quanto riguarda il monitoraggio sugli obblighi di pubblicazione dei dati su "Amministrazione Trasparente", per l'anno 2017 sono state effettuate diverse verifiche periodiche e l'O.I.V. ha provveduto ad attestare al 30/04/2018 l'assolvimento di specifici obblighi di pubblicazione, come richiesto dalla Delibera A.N.AC. n.141/2018, compilando le griglie di rilevazione e predisponendo i documenti di Sintesi e di Attestazione, da pubblicare nella sezione Amministrazione Trasparente sottosezione Controlli e rilievi sull'amministrazione - Organismi indipendenti di valutazione, nuclei di valutazione o altri organismi con funzioni analoghe - Attestazioni O.I.V. o struttura analoga.

In Particolare la rilevazione è stata svolta con le seguenti modalità:

- Accesso al Sito Istituzionale dell'Agenzia - Sezione Amministrazione Trasparente e predisposizione di una preliminare Griglia di rilevazione, di cui alla Delibera A.N.AC. n.141/2018.;
- Verifica dell'attività svolta dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza per riscontrare l'adempimento degli obblighi di pubblicazione;
- Verifica finale sul Sito Istituzionale, al fine di procedere alla compilazione della Griglia di rilevazione definitiva e del relativo Documento di attestazione.

In sede di verifica l'unica criticità rilevata è stata la presenza in alcune sottosezioni di Amministrazione trasparente di documenti non pubblicati in formato aperto.

## **H. Proposte di miglioramento**

L'Agenzia come già precisato a partire del 2016, dopo il periodo di commissariamento, è riuscita a mettersi "a regime" per quanto concerne sia l'attuazione dei processi relativi al ciclo della performance che quelli relativi alla trasparenza e prevenzione della corruzione.

Ciò premesso ne consegue che molte delle azioni di miglioramento adottabili consistono nell'affinamento del sistema attraverso micro modifiche che lo rendano più efficace ed economico da gestire.

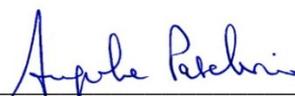
In tale ambito si pongono azioni quali la semplificazione delle azioni di monitoraggio passando da ogni tre mesi ad ogni sei mesi, la modifica dei sistemi di valutazione della performance individuale sia dei dirigenti (riflessione in atto presso l'Agenzia) sia eventualmente dei

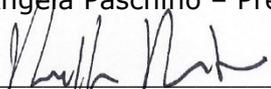
dipendenti in relazione ai diversi contratto di lavoro. Queste ed altre modifiche potranno essere inserite nel corso del 2018, a valere per il 2019, attraverso la modifica del Sistema di Misurazione e Valutazione.

Vi sono poi altre proposte di miglioramento che afferiscono invece ad una dimensione più strutturale dell'Agenzia in quanto si riferiscono ad elementi di maggiore complessità organizzativa, istituzionale o economico. Ci riferiamo in particolare ai seguenti aspetti:

- a) L'esigenza di affinare il collegamento tra obiettivi e risorse finanziarie. Tale correlazione ad oggi è di carattere generale e poco agita dai dirigenti. Tuttavia per fare in modo che il Piano della performance sia maggiormente coerente con il Bilancio occorrerebbe che esso assuma una fisionomia di "Budget" e a tal fine sarebbe necessario disporre di un adeguato software che colleghi la contabilità finanziaria ad una contabilità economico/industriale. Una operazione del genere è tuttavia complessa e non banale e da valutare con attenzione ed adottare con le dovute cautele.
- b) Parimenti il monitoraggio dei procedimenti attraverso un adeguato software costituisce una materia, individuata tra gli obiettivi di performance, sicuramente fondamentale per migliorare i risultati dell'Agenzia, che si auspica venga implementato nei tempi previsti;
- c) Infine si sottolinea che la la struttura che si occupa della gestione del ciclo della performance, così come oggi definita in termini meramente quantitativi, se da un lato riesce a rispondere agli adempimenti ordinari non può essere in grado di sviluppare processi relazionali sufficienti sia come supporto all'Autorità/OIV sia, soprattutto, all'interno dell'Agenzia al fine di diffondere un'adeguata cultura della performance. In relazione a ciò si richiama anche l'opportunità di attivare specifici corsi di formazione/informazione interni all'Agenzia, in modo da rendere più fluidi ed omogeni i processi di attuazione del ciclo della performance, in particolare innalzare la qualità della Programmazione, l'efficacia della Rendicontazione e la Strutturazione della Carta dei servizi.

AUTORITA' REGIONALE PER LA VALUTAZIONE E IL MERITO – O.I.V.

  
\_\_\_\_\_  
(Dott.ssa Angela Paschino – Presidente)

  
\_\_\_\_\_  
(Prof. Renato Ruffini- Componente)

\_\_\_\_\_  
ASSENTE  
(Dott.ssa Sara Montanarella – Componente)