



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

**VERBALE N. 66 - AUTORITA' REGIONALE PER LA VALUTAZIONE E IL MERITO – O.I.V.**

Il giorno 05 del mese di febbraio dell'anno 2019 si riunisce, presso la Presidenza della Giunta Regionale della Basilicata, l'Autorità Regionale per la Valutazione e il Merito - Organismo Indipendente di Valutazione, con il seguente ordine del giorno:

- Validazione della Relazione sulla Performance dell'Agenzia Lucana di Sviluppo e di Innovazione in Agricoltura (ALSIA) per l'anno 2017.

Sono presenti

- Dott.ssa Angela Paschino, Presidente dell'Organismo;
- Prof. Renato Ruffini, Componente dell'Organismo;

La seduta si apre alle ore 11.00

Risulta assente la dott.ssa Montanarella, componente dell'Organismo.

Precedentemente alla riunione i componenti dell'Autorità hanno proceduto all'analisi della seguente documentazione:

- Relazione sulla Performance dell'anno 2017, approvata con Deliberazione del D.G. n.166 del 13/12/2018, acquisita agli atti dell'Autorità - Prot.n.207/OIV del 21/12/2018;
- Piano Triennale della Performance, annualità 2017-2019, approvato con Deliberazione del D.G. n.128 del 05/09/2017, acquisito agli atti dell'Autorità - Prot.n.135 del 23/10/2017;
- Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance del personale e dei dirigenti dell'Agenzia in attuazione delle direttive formulate dalla Regione Basilicata con DGR 559/2015, approvato con Deliberazione del D.G. n.250 del 30/12/2016, integrato con Deliberazione n.145 del 20/11/2018;
- Tabelle di riepilogo delle valutazioni del personale non dirigente, acquisite agli atti dell'Autorità al prot.n.12 del 28/01/2019;
- Schede di valutazione dei dirigenti, pervenute a mezzo pec in data 05/02/2019;
- Relazione sul funzionamento complessivo del Sistema di Valutazione, Trasparenza e integrità dei controlli interni - annualità 2017, redatta dall'Autorità Regionale per la Valutazione e il Merito.

In premessa si precisa che tale Verbale valida la Relazione sulla performance 2017 per quanto attiene tutte le fasi del ciclo, ad esclusione della valutazione della performance individuale dei



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

dirigenti per i quali l’Agenzia non ha ancora trasmesso la documentazione propedeutica al processo di validazione.

In proposito si sottolinea che dal punto di vista normativo e logico la valutazione del ciclo della performance dovrebbe costituire un atto unitario non scindibile per fasi o soggetti. Tuttavia la scrivente Autorità in situazioni analoghe ha comunque effettuato “*validazioni parziali*”, separando la validazione delle performance del personale del comparto rispetto a quelle dei dirigenti. Ciò è avvenuto in considerazione degli spazi di autonomia regolativa delle Regioni e degli Enti locali in materia di performance (e di organizzazione), e soprattutto in ragione del fatto che in alcune occasioni e per alcuni enti, si è ritenuto di fare approfondimenti molto dettagliati nell’analisi dei processi valutativi interni che hanno necessitato procedure di indagine separate. In altri casi ciò è avvenuto per motivi organizzativi interni alle amministrazioni.

In riferimento a quanto sottolineato, si auspica che l’Agenzia proceda quanto prima alla chiusura complessiva del ciclo della valutazione completando la valutazione della performance individuale dei dirigenti per l’anno 2017.

Come già specificato da questa Autorità nella *Relazione sul funzionamento complessivo del Sistema di Valutazione, Trasparenza e integrità dei controlli interni annualità 2017*, l’Agenzia ha redatto con notevole ritardo il Piano della Performance 2017/2019, che è stato approvato soltanto in data 05/09/2017. Tale ritardo trova giustificazione in due fattori fondamentali: il primo consiste nella dipendenza della programmazione dell’ALSIA da quella regionale nel settore agricolo, programmazione che necessita di notevoli attività di concertazione con vari soggetti esterni; il secondo consiste nella modifica sostanziale dell’assetto organizzativo dell’Agenzia approvato, in attuazione della L.R. n.9/2015, con Delibera n.242 del 30/12/2016, dalla quale è discesa una significativa modifica delle competenze, con mobilità del personale di ogni ruolo e livello.

I fattori suddetti hanno comportato ritardi nello svolgimento del ciclo della performance, in particolare del Piano della Performance Triennale.

Occorre inoltre tener presente che il principale strumento di programmazione dell’Agenzia è rappresentato dal Piano Triennale delle Attività, redatto ai sensi della L.R. 9/2015, e che pertanto i dipendenti erano comunque a conoscenza degli obiettivi da perseguire, anche se questi ultimi sono stati formalmente attribuiti con il Piano della Performance approvato a settembre del 2017.

Sebbene si presume che gli obiettivi del Piano della Performance derivino dal Piano delle Attività di cui alla L.R.9/2015, non è tuttavia chiara la relazione tra i due strumenti di programmazione. Tale circostanza crea due tipi di problemi: in primo luogo fa sì che il Piano della Performance sia visto non come strumento di pianificazione ma come strumento per la premialità di tipo economico,



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

snaturando i suoi obiettivi fondamentali; in secondo luogo, come ha evidenziato l'Agenzia stessa, fa calare la tensione realizzativa per gli obiettivi presenti nel Piano delle Attività. Con riferimento a tutto ciò, emerge la necessità di *allineare i due documenti di programmazione*, sia rispetto ai contenuti, sia rispetto alle tempistiche. In riferimento al primo aspetto occorre ricordare che la tempistica del Piano delle Attività è strutturalmente fatta in ritardo rispetto ai tempi del Piano della Performance, poiché il Piano delle Attività, che peraltro costituisce in virtù delle norme uno strumento fondamentale di programmazione dell'Agenzia, è definito con il Dipartimento Politiche Agricole della Regione con tempi non governabili da Alsia. È necessario, pertanto, trovare soluzioni di allineamento, per esempio come già avviene in altri enti locali dove talora si procede a fare un Piano delle Attività provvisorio quando l'Ente non abbia approvato né il Bilancio né il Piano Esecutivo di Gestione, fermo restando la revisione del Piano stesso con la prima finestra di monitoraggio allo scopo di riallineare i due documenti.

Per quanto attiene ai contenuti si presuppone che il Piano delle Attività sia orientato ad obiettivi triennali, quindi complessi e di tipo strategico, mentre il Piano della Performance Triennale ne sia la declinazione operativa annuale. Da un'analisi del Piano delle Attività pubblicato sul sito istituzionale dell'Agenzia, non sembra che questa sia la logica seguita, tuttavia logiche alternative possono essere facilmente causa di sovrapposizioni o distorsioni.

Si ritiene, pertanto, che nel prossimo ciclo di programmazione l'Agenzia tenga in adeguata considerazione la relazione e la coerenza fra i due strumenti e ne dia evidenza in fase di rendicontazione.

Per quanto sopra specificato ed in ragione della documentazione precedentemente elencata, si ritiene comunque che il ciclo della performance sia stato sviluppato (ancorché con efficacia ridotta per ritardi nella tempistica) e di conseguenza si procede alla sua verifica ai fini della validazione della Relazione sulla Performance 2017.

Ai fini della validazione della Relazione summenzionata, l'Autorità, in considerazione di quanto previsto in materia dalle prassi e dalle normative vigenti, sia regionali che nazionali, ha tenuto conto dei seguenti elementi:

- *Coerenza fra contenuti della Relazione sulla Performance 2017 e contenuti del Piano della Performance 2017/2019.* Al riguardo si riscontra la coerenza fra i due documenti, secondo una struttura adeguata alle prassi diffuse. La Relazione contiene, nella prima parte, la sintesi delle informazioni relative all'Agenzia, di interesse per cittadini e stakeholder e, a seguire, il rendiconto su obiettivi, risultati raggiunti e scostamenti relativi, sviluppati in coerenza con gli obiettivi presenti nel Piano della Performance.



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

- *Presenza nella Relazione dei risultati relativi a tutti gli obiettivi, sia di performance organizzativa che individuale inseriti nel Piano della Performance.* Gli obiettivi strategici sono otto, tre dei quali considerati trasversali (il n.6, il n.7 e il n.8), ed hanno tutti uguale peso. Ad ogni unità organizzativa dell’Agenzia (in totale sono sette, compresa la struttura di direzione) è stato assegnato un obiettivo strategico, ad eccezione dell’Area Programmazione e Sviluppo alla quale ne risultano assegnati due. Ciascun obiettivo strategico, coerentemente con quanto programmato nel Piano della Performance, si suddivide in obiettivi operativi, ciascuno dei quali ha contribuito al perseguimento dell’obiettivo strategico di riferimento. Anche gli obiettivi operativi, alla stregua di quelli strategici, hanno uguale peso. Sia nel Piano che nella Relazione vi è una chiara rappresentazione del “cascading” dagli obiettivi strategici a quelli operativi.

Dalla Relazione si evince che tutti gli obiettivi strategici risultano perseguiti al 100%, tranne l’obiettivo strategico n.3. Le schede riportate al paragrafo 3.3 “Obiettivi e Piani Operativi” evidenziano il grado di perseguimento di ciascun obiettivo operativo, che è pari al 100% ad eccezione del 3.e. L’elevato grado di realizzazione complessiva, per cui quasi tutti gli obiettivi, strategici e operativi, sono raggiunti al 100%, evidenzia, con ogni probabilità, livelli di target bassi cioè a bassa tensione realizzativa. Dalle schede medesime, inoltre, si evince che si è proceduto alla variazione degli indicatori di alcuni obiettivi, in alcuni casi anche a distanza di un solo mese dall’approvazione del Piano; il breve lasso di tempo intercorso rende improbabile pensare ad errori di previsioni o ad eventi particolari, quanto piuttosto a superficialità nell’attività di programmazione.

- *Verifica che nella misurazione e valutazione della performance si sia tenuto conto degli obiettivi connessi all’anticorruzione e alla trasparenza.* Si riscontra che in fase di programmazione sono stati individuati specifici obiettivi di prevenzione della corruzione e che in fase di rendicontazione si è data evidenza del loro perseguimento.
- *Affidabilità dei dati utilizzati per la compilazione della Relazione.* La Relazione comprende schede specifiche in cui sono evidenziati i risultati ottenuti rispetto ai singoli obiettivi operativi, ciascuno concorrente all’obiettivo strategico di riferimento (come già specificato precedentemente). I dati sono stati raccolti ed elaborati dall’ufficio di supporto e verificati dal Direttore, che ha, peraltro, sottoscritto la verifica delle variazioni e degli scostamenti. Il livello di affidabilità risulta scarsamente adeguato allo scopo, dovrà in futuro essere migliorato, come già indicato dall’Autorità nella validazione della Relazione relativa all’annualità precedente.



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

- *Effettiva evidenziazione, per tutti gli obiettivi e rispettivi indicatori, degli eventuali scostamenti riscontrati fra risultati programmati e risultati effettivamente conseguiti.* Non sono evidenziati scostamenti in quanto è probabile che i medesimi sono stati “corretti a priori” con le variazioni degli obiettivi/indicatori nel mese di ottobre dell’anno di riferimento. Pur riconoscendo che nella normale attività di monitoraggio dell’andamento dell’attività programmata, laddove necessario sia opportuno procedere ad aggiustamenti rimodulando gli obiettivi e gli indicatori che sono stati oggetto di iniziali previsioni sbagliate o eventi non prevedibili e non dipendenti dai dirigenti, che ne inficiano la fattibilità senza responsabilità del dirigente stesso, si reputa opportuno che tali opzioni siano adottate solo in situazioni che palesemente presentano le caratteristiche sopra descritte, senza abusare della normale flessibilità programmatoria. Meglio sarebbe stato mantenere l’obiettivo/indicatore e fare una valutazione equitativa del ruolo del dirigente interessato magari in sede di comportamenti organizzativi. L’Autorità scrivente raccomanda che il sistema di programmazione debba essere necessariamente migliorato a partire dal prossimo ciclo di gestione della performance, anche con la individuazione di indicatori maggiormente strategici e performanti.
- *Verifica dell’effettivo utilizzo degli esiti di indagini di customer satisfaction e di altre valutazioni esterne in sede di valutazione della performance. Verifica del rispetto degli standard di qualità.* La Relazione chiarisce che si è proceduto alla rilevazione dei servizi resi e degli utenti serviti, e i dati acquisiti sono stati utilizzati per valutare il gradimento da parte dell’utenza. L’Agenzia dispone della Carta dei servizi, adottata con Delibera del Direttore n.223/2015 che, come si specifica nella Relazione, è in fase di aggiornamento. Nella Relazione medesima si riporta che nel 2017 non vi sono stati reclami.
- *Presenza di informazioni relative al bilancio di genere realizzato.* Viene dichiarato dal Direttore dell’Agenzia che, con Deliberazione n.64 del 15/11/2017, è stato approvato l’atto di indirizzo per la costituzione del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità che in data 15/02/2018 si è dotato di proprio regolamento e pertanto non sono disponibili, per l’anno 2017, informazioni specifiche al riguardo. Tuttavia la Relazione sulla Performance comprende un allegato che descrive gli obiettivi posti riguardo al bilancio di genere nell’anno 2017 e gli interventi relativi.
- *Sinteticità della Relazione (lunghezza complessiva, utilizzo di schemi e tabelle, ecc.).* La Relazione risulta sintetica e corredata di tabelle sufficientemente chiare e complete.
- *Chiarezza e comprensibilità della Relazione (linguaggio, utilizzo di rappresentazioni grafiche, presenza indice, ecc.).* La struttura della Relazione è sufficientemente chiara e completa, restano tuttavia alcuni aspetti che potrebbero migliorarne la completezza e la chiarezza



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

(risultati valutazione performance individuale del personale, richiamo degli indicatori in allegati ecc.).

Per favorire il miglioramento della gestione del ciclo della performance, ottimizzando il rapporto costi/benefici di tale importante strumentazione, di seguito si riportano alcune raccomandazioni da attuare già a partire dalla nuova annualità. In particolare da quanto emerso dall'analisi della Relazione si suggerisce di:

- 1) porre massima attenzione alla tempistica del ciclo della performance nella consapevolezza che nell'attività di programmazione l'elemento temporale è di fondamentale importanza;
- 2) allineare il più possibile, sia dal punto di vista della tempistica sia dei contenuti strategici e operativi, il Piano delle Attività con il Piano della Performance, rispettando le finalità normativamente previste dai due strumenti;
- 3) migliorare in generale il sistema di programmazione anche individuando obiettivi ed indicatori maggiormente performanti e strategici ed evidenziando per ciascuno di essi gli eventuali effettivi scostamenti riscontrati fra risultati programmati e risultati effettivamente conseguiti.

Con riferimento alla verifica della correttezza del processo di valutazione svolto sul personale dirigente e non dirigente, l'Autorità, ne riscontra la completezza per quanto riguarda il personale non dirigente con un discreto livello di differenziazione dei giudizi.

Relativamente al personale dirigente, invece, l'Autorità rileva l'incompletezza della documentazione a supporto, come previsto dal Sistema di Misurazione e Valutazione in vigore presso l'Ente, in particolare delle relazioni annuali dei dirigenti propedeutiche alla elaborazione delle schede di valutazione dei medesimi a cura del Direttore Generale.

Sulla base di quanto rappresentato nel presente Verbale, l'Autorità scrivente valida la Relazione sulla performance relativa all'anno 2017 per quanto attiene al grado di raggiungimento della performance organizzativa e della performance individuale del personale non dirigente dell'Agenzia, invitando l'Ente a trasmettere con la massima celerità la documentazione relativa alla valutazione della performance individuale del personale dirigente per l'anno 2017 al fine di completare la validazione medesima.

La riunione si conclude alle ore 13.30 con la redazione del presente Verbale che viene trasmesso al Direttore dell'ALSIA per gli adempimenti conseguenti.

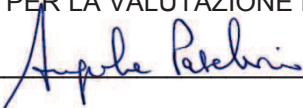


**REGIONE BASILICATA**  
**Autorità Regionale per la Valutazione e il Merito**  
**Organismo Indipendente di Valutazione**

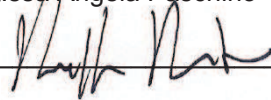
Potenza, 05 febbraio 2019

Letto, confermato e sottoscritto

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)