



**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)**

**AZIENDA DI PROMOZIONE TERRITORIALE
DELLA BASILICATA
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	5
D. Infrastruttura di supporto al ciclo della performance	5
E. Sistemi informativi informatici a supporto dell'attuazione del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità e per il rispetto degli obblighi di pubblicazione	6
F. Definizione e gestione degli standard di qualità	6
G. Descrizione delle modalità del monitoraggio dell'O.I.V.	6
H. Proposte di miglioramento	7

Premessa

La presente Relazione, elaborata in attuazione dell'art. 14, comma 4, lettera a) del D.Lgs. 150/2009 ss.mm.ii e dell'art. 42, comma 1, lettera b) Legge Regionale n.4 del 27/01/2015 pubblicata sul BURB n.3 del 31/01/2015, che modifica l'art. 3 della Legge Regionale n.31 del 25/10/2010 riferisce sui risultati del monitoraggio sul funzionamento complessivo del Sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni dell'Azienda per la Promozione Territoriale della Basilicata - APT Basilicata per l'annualità 2017.

La medesima inoltre sottolinea eventuali criticità e suggerisce l'applicazione di metodologie che consentano di predisporre le basi per valutazioni di efficienza favorendo processi di miglioramento relativamente alla valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni dell'Ente.

In premessa occorre chiarire le funzioni e le condizioni organizzative dell'APT Basilicata. Tale Ente ha il mandato di promuovere il territorio e il turismo in Basilicata attraverso accordi di partnership con altri soggetti pubblici e privati.

Dal punto di vista organizzativo l'Azienda ha una struttura di dimensioni medio piccole in quanto composta da un Direttore Generale, 8 posizioni organizzative con un organico complessivo di 17 dipendenti in servizio all'01/01/2017 (rispetto a 2 dirigenti e 30 unità di personale previsti in dotazione organica). E' evidente che l'assenza di dirigenti ha creato inevitabili difficoltà organizzative interne che si ripercuotono anche sulla corretta gestione del ciclo della performance sia in termini di contenuti dell'attività di programmazione che in termini di rispetto dei tempi. Occorre tuttavia osservare che l'Ente, nei limiti delle proprie risorse organizzative, ha nel tempo sviluppato e migliorato la gestione del ciclo della performance in modo soddisfacente e si spera utile al fine dell'applicazione dei principi di buona gestione.

A. Performance Organizzativa

Il Piano della Performance 2017/2019 è stato approvato con Delibera del Direttore Generale n.115 del 10/07/2017. L'anno precedente il Piano era stato approvato il 01/02/2016 ma poi modificato nel mese di ottobre. Le variazioni delle tempistiche sono strettamente connesse, come per molti altri Enti del Sistema regionale, ai tempi della programmazione finanziaria della Regione. La motivazione addotta nella Delibera di approvazione del Piano per giustificare il ritardo dei tempi di programmazione è infatti relativa al ritardo della Regione Basilicata che solo con la L.R. n.12 del 16/07/2017 ha approvato il "Bilancio di previsione anno 2017 e pluriennale 2017/2019 dell'Agenzia di Promozione Turistica di Basilicata - APT Basilicata", pubblicato sul BURB n.17 del 19/06/2017.

Nel 2018 invece il Piano della Performance 2018/2020 è stato approvato in data 10/05/2018, nonostante il bilancio di previsione dell'Azienda non fosse ancora stato approvato a causa dei ritardi procedurali della Regione Basilicata. Si condivide la scelta di approvare il Piano della Performance anche in assenza di un Bilancio formalmente approvato, stante che una programmazione non tempestiva perde la sua fondamentale ragione d'essere e che la gestione dell'Ente comunque procede. Resta inteso che l'Ente dovrà rivedere/aggiornare il summenzionato Piano alla luce di eventuali elementi contenuti nel Bilancio di previsione pluriennale che potrebbe avere degli impatti sulla gestione strategica/operativa dell'Ente (necessità di rimodulazione degli obiettivi). La Relazione sulla performance del 2017 è stata invece approvata in coerenza con la tempistica prevista.

Per quanto attiene ai contenuti del Piano e della qualità degli obiettivi di performance organizzativa delle diverse strutture, si osserva un significativo miglioramento. Nella validazione della performance per l'anno 2015 la scrivente Autorità aveva osservato che gli obiettivi strategici erano piuttosto concentrati su attività operative, così come non vi era chiara evidenza dei target degli obiettivi gestionali.

Con riferimento al Piano 2017/2019 si osserva, pur nella naturale continuità dei contenuti (le attività sono sempre le stesse), l'articolazione degli obiettivi strategici ed operativi, correlati ad indicatori e target specifici, appare generalmente più chiara e con maggiore tensione al miglioramento.

Ne consegue un quadro programmatico tutto sommato chiaro relativamente agli orientamenti dell'Amministrazione e ai livelli di performance che si tende ragionevolmente a perseguire.

Il Piano della Performance è redatto in modo corretto, tuttavia potrebbe forse essere semplificato non inserendo, all'interno del medesimo, elementi descrittivi che dovrebbero trovare sistemazione nel Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance.

Per quanto attiene specificamente la valutazione della performance organizzativa, l'APT ha modificato in parte, nel luglio 2017, il proprio Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance adattandolo alle proprie esigenze organizzative come previsto dalla Delibera di Giunta Regionale n.559/2015.

In particolare l'APT Basilicata ha definito la performance organizzativa, con riferimento al grado di raggiungimento degli obiettivi strategici nel loro insieme e con riferimento al livello di gradimento delle attività da parte degli stakeholder, secondo metriche stabilite nel Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance del luglio 2017.

La performance organizzativa, declinata come grado di raggiungimento medio degli obiettivi strategici e livello di gradimento degli stakeholder, si connota nella sostanza come performance organizzativa di Ente eviene utilizzata ai fini della retribuzione di risultato.

Alla data di redazione del presente documento, l'Autorità scrivente ha proceduto alla validazione della Relazione sulla Performance per l'annualità 2015 a seguito di analisi della documentazione acquisita. In riferimento a quanto detto si riscontra che l'Azienda ha proceduto ad un miglioramento significativo del Sistema.

B. Performance Individuale

La valutazione della performance individuale è stata svolta seguendo il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance adottato dall'Azienda. Gli obiettivi operativi sono stati utilizzati come obiettivi assegnati ai titolari di Posizione Organizzativa, in quanto figure di "*specifica responsabilità*" dell'organizzazione, mentre le azioni relative al raggiungimento degli obiettivi operativi hanno costituito gli obiettivi attribuiti al restante personale, singolarmente o in gruppo. La comunicazione degli obiettivi assegnati è avvenuta con apposite riunioni e validata dalla firma in calce alle schede di obiettivo.

La valutazione è stata effettuata dal personale titolare della struttura in cui ha operato il valutato e i risultati complessivi della valutazione hanno collocato 3 dipendenti nella prima fascia di valutazione (maggiore di 95) mentre il restante personale nella fascia immediatamente inferiore (tra 90 e 95). Un dipendente non risulta valutato. Complessivamente il grado di differenziazione è presente anche se non particolarmente agito. Si nota inoltre che nella prima fascia c'è solo il personale di categoria A e B, mentre nella seconda fascia il personale delle altre categorie e le Posizioni Organizzative. Ciò induce a ritenere che la valutazione sia stata influenzata dalle qualifiche a cui appartiene il personale e non solo dalla loro effettiva prestazione. Si ritiene, comunque, che l'Agenzia stia sviluppando il Sistema di Valutazione gestendo in modo equilibrato la dinamica costi/benefici diffondendo all'interno dell'Ente un buon livello di consapevolezza tra i dipendenti, relativamente alla logica sottostante la gestione della performance così come di quella inerente il miglioramento continuo dell'attività amministrativa. Ciò si desume da riscontri interni e dall'indagine sul Benessere Organizzativo, effettuata anche nel 2017, i cui esiti positivi delineano un risultato importante soprattutto in un contesto di ridotte dimensioni.

C. Processo di attuazione del ciclo della performance

Il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, il Piano della Performance e la Relazione sulla Performance descrivono, ognuno per aspetti specifici, fasi tempi e soggetti coinvolti in modo chiaro. Non vi sono tuttavia elementi per valutare il livello di conformità dei comportamenti adottati rispetto alle regole definite nei documenti, anche se nella sostanza quanto definito è stato poi svolto come si evidenzia nei documenti medesimi.

Sulla base delle informazioni ricevute si sottolinea inoltre che il monitoraggio periodico è stato svolto attraverso "schede di calcolo" ricavate dalle schede relative agli obiettivi operativi e redatte dalle figure apicali con specifiche responsabilità, verificate attraverso un team di lavoro costituito dagli stessi.

D. Infrastruttura di supporto

L'APT Basilicata si è dotata di un supporto informatico "semi automatizzato" per la gestione degli obiettivi strategici e operativi, sostanzialmente fogli di calcolo impostati

con i principali applicativi in uso, con l'idea di potenziare il Sistema informatico di supporto. Tale potenziamento tuttavia, come riferito dal personale dell'Ente, non si è potuto attuare nel corso del 2017 a causa della necessità di sviluppare altre attività ritenute prioritarie per l'Azienda.

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

Anche per quanto concerne gli adempimenti in tema di trasparenza l'APT Basilicata non sembra disporre di supporti informatici particolarmente evoluti che consentano un caricamento dei dati in maniera automatica.

Ciò fa sì che l'Azienda, pur rispettando gli obblighi di trasparenza, presenta alcune lacune per quanto attiene la completezza e la tempestività dei dati pubblicati nella Sezione Amministrazione Trasparente del Sito Istituzionale dell'Ente, come rilevato dall'Autorità in sede di verifica annuale degli obblighi di pubblicazione nell'ambito della quale sono state evidenziate alcune criticità.

F. Definizione e gestione degli standard di qualità

L'Agenzia nel corso del 2016 ha predisposto una propria Carta dei servizi che in precedenza non aveva pubblicato anche in ragione del fatto che non erogava servizi diretti e pertanto ha proceduto a definire alcuni "standard di qualità" per i servizi che ha ritenuto opportuno monitorare.

Nel Piano della Performance 2017/2019 e successivamente in quello riferito al triennio 2018/2020, l'Ente ha proceduto a definire standard di mantenimento o miglioramento dei relativi servizi. Per i processi interni ha definito standard collegati ai tempi di esecuzione delle attività, per i processi esterni invece si è orientata verso standard economico/finanziari.

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

L'Autorità ha effettuato diverse attività intermedie di monitoraggio relative alla sezione "Amministrazione Trasparente" dell'APT Basilicata ed 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, pubblicati nella sezione Amministrazione Trasparente - sottosezione Disposizioni generali – Attestazioni O.I.V. o struttura analoga.

In sede di verifica sono state rilevate le seguenti criticità:

- In diverse sottosezioni di Amministrazione Trasparente i dati non sono pubblicati;
- Molti dei dati pubblicati nelle relative sottosezioni di Amministrazione Trasparente non risultano aggiornati;
- Non risulta pubblicato il Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2018/2020

H. Proposte di miglioramento

L'Autorità Regionale per la Valutazione e il Merito ritiene che l'Ente abbia migliorato sensibilmente negli ultimi anni le modalità complessive di gestione del ciclo della performance e i documenti che lo rappresentano. Ha dimostrato una buona consapevolezza di utilizzo degli strumenti amministrativi disponibili modificandoli in relazione alle proprie esigenze organizzative, ottenendo di conseguenza un più vantaggioso rapporto tra i costi e i benefici derivanti dall'applicazione del Sistema di gestione della performance.

L'Azienda tuttavia, sulla base di quanto riferito dagli organi di supporto, non ritiene ancora che il Sistema complessivo, influenzato ovviamente dalla regolazione generale del Sistema regionale, sia del tutto coerente con le proprie esigenze organizzative.

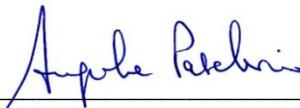
A tal proposito l'APT Basilicata ha intenzione di procedere ad ulteriori messe a punto del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, ed in particolare:

- Valutare la performance organizzativa esclusivamente con riferimento agli obiettivi strategici (media pesata obiettivi strategici) e non anche con altri fattori incongruenti con la propria attività che non eroga servizi diretti;
- Focalizzare maggiore attenzione agli obiettivi strategici e alla connessione con gli obiettivi operativi;
- Introdurre i comportamenti di team di lavoro.

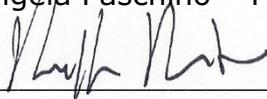
L'Autorità scrivente, anche alla luce di quanto previsto dal D.Lgs. n. 74/2017 in tema di revisione annuale del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, ritiene che ogni iniziativa, tesa a rendere il sistema di gestione del ciclo delle performance e i relativi sistemi di retribuzione di merito sempre più congruenti alle specifiche esigenze di ogni amministrazione, costituisca un'attività necessaria ed in piena sintonia con la corretta prassi di gestione e con la normativa di riferimento.

Su tale tema, posto che è in atto anche per la Giunta e il Consiglio Regionale una revisione del S.M.V.P., si invita l'Azienda a tenere in considerazione tale aspetto nella ulteriore fase di opportuna revisione del proprio Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance e di confrontarsi con l'Autorità ai sensi di quanto previsto dal D.Lgs.n. 74/2017.

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)