



REGIONE BASILICATA
Organismo Indipendente di Valutazione

**RELAZIONE ANNUALE DELL'O.I.V. SUL FUNZIONAMENTO
COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE, TRASPARENZA E
INTEGRITÀ DEI CONTROLLI INTERNI
Azienda Territoriale Edilizia Residenziale di Matera**

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

Annualità 2014



REGIONE BASILICATA
Organismo Indipendente di Valutazione

Sommario

Premessa.....	3
A. Performance organizzativa.....	3
<i>A.1 Definizione degli obiettivi.....</i>	3
<i>A.2 Misurazione in corso d'anno</i>	4
<i>A.3 Valutazione finale dei risultati</i>	4
B. Performance individuale	4
<i>B.1 Assegnazione degli obiettivi</i>	4
<i>B.2 Valutazione.....</i>	5
<i>B.3 Grado di condivisione del Sistema di misurazione e valutazione della performance individuale.....</i>	5
C. Processo di attuazione del ciclo della performance	5
D. Infrastruttura di supporto	6
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	6
F. Definizione e gestione degli standard di qualità	6
G. Utilizzo dei risultati del Sistema di misurazione e valutazione	7
H. Descrizione delle modalità del monitoraggio dell'O.I.V.....	7
I. Proposte di miglioramento	7



REGIONE BASILICATA
Organismo Indipendente di Valutazione

Premessa

La presente Relazione, elaborata in attuazione dell'art. 14, comma 4, lettera a) del D.Lgs. 150/2009 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 seguendo le linee guida approvate dalla CiVIT con la delibera n. 4/2012 e la successiva delibera n. 23/2013, riferisce sui risultati del monitoraggio sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni dell'Azienda Territoriale Edilizia Residenziale di Matera, di seguito A.T.E.R. Matera. La medesima si riferisce al ciclo della performance e trasparenza dell'anno 2014, primo anno di attività dell'O.I.V. nominato con D.G.R. n. 1064 del 10/09/2013 pubblicata sul BURB n.36 del 01/10/2013.

Nel suddetto anno presso l'A.T.E.R. Matera risultava operativo un proprio Organismo Indipendente di Valutazione. Successivamente a decorrere dall'annualità 2014 l'Ente ha stabilito di avvalersi dell'Organismo scrivente, quale proprio Organismo Indipendente di Valutazione.

Tale Relazione, essendo volta a favorire un graduale processo di miglioramento nell'ambito dell'Ente in tema di Sistema di valutazione, Trasparenza e integrità dei controlli interni, dà notizia anche di eventuali criticità e suggerisce l'applicazione di metodologie che consentano di predisporre la base per valutazioni di efficienza e di economicità nell'erogazione di risorse pubbliche. La stesura della medesima risponde ai principi di trasparenza, attendibilità, ragionevolezza, evidenza e tracciabilità, verificabilità dei contenuti e dell'approccio utilizzato. Inoltre, si ricorda che il ruolo dell'O.I.V. è quello di garantire sia la correttezza dei processi di misurazione e valutazione, sia l'applicazione delle linee guida, delle metodologie e degli strumenti predisposti dalla CiVIT/A.N.AC., ispirandosi a principi di indipendenza ed imparzialità.

Il processo di acquisizione di dati ed informazioni utili alla redazione della presente relazione, è stato notevolmente lungo a causa della mancata consegna della documentazione a suo tempo richiesta.

A. PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

A.1 Definizione degli Obiettivi

L'Azienda Territoriale Edilizia Residenziale di Matera, di seguito A.T.E.R. Matera, è un Ente pubblico dotato di personalità giuridica e di autonomia organizzativa, amministrativa e contabile. Nasce in attuazione del provvedimento attuativo della legge 6 Giugno 1935 n.1129 che trasforma gli Istituti per case popolari in Istituti autonomi provinciali per le case popolari e costituisce il Consorzio nazionale. In forza della Legge Regionale n.29 del 24/06/1996 ha assunto la denominazione di Azienda Territoriale per l'Edilizia Residenziale Pubblica.

L'Organismo Indipendente di Valutazione, dopo l'analisi della documentazione in possesso e dopo la verifica dei dati pubblicati sul sito istituzionale dell'Ente, ha rilevato la mancata predisposizione del Piano della Performance 2014/2016. L'Organismo scrivente, riscontra altresì, l'inesistenza di un documento che evidenzia la definizione degli obiettivi strategici per l'annualità 2014. Tale carenza veniva altresì riscontrata negli anni precedenti (verbale n.5 del 11/07/2013 redatto dal precedente O.I.V.) nel quale veniva testualmente riportato "*viene constatato che ad oggi non sono stati assegnati gli obiettivi relativi all'anno 2013*" ed ancora



REGIONE BASILICATA
Organismo Indipendente di Valutazione

“L’Organismo ritiene necessario che l’Amministrazione adotti con tempestività gli obiettivi, assegnandoli ai Dirigenti”.

Gli unici documenti da cui si possono evincere gli obiettivi sono le schede di valutazione dei risultati “Scheda A” del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance dell’A.T.E.R. Matera, Deliberazione n.91/2011 del 02/08/2011 per il personale dirigente e responsabili di posizione organizzativa.

Nelle suddette schede vengono riportati “Descrizione dell’obiettivo” con relativo “Peso” e “Risultati attesi” (“Indicatori Temporali” - “Indicatori di risultato”) ma non si evince una scala metrica omogenea per una valutazione sul rispetto dei tempi (ad esempio *da 0=tempi/risultati totalmente disattesi a 4=tempi/risultati totalmente rispettati*). Nelle suddette schede non si ha evidenza del target associato all’obiettivo. Pertanto, l’O.I.V. suggerisce una revisione della scheda A – Scheda di valutazione dei risultati.

Il Piano della Performance 2014-2016 è inesistente e non si ha evidenza di un “Piano degli indicatori e risultati attesi di Bilancio”, come disposto dall’art.19, comma 1 del D.Lgs.91/2011, né tanto meno sono indicati strumenti di misurazione da cui emerga l’appropriatezza degli indicatori rispetto ai target stabiliti.

Non emerge, in modo chiaro ed univoco, il processo di individuazione degli outcome, e gli impatti che le strategie dell’Ente e il raggiungimento degli obiettivi strategici determinano sul miglioramento della qualità dei servizi erogati.

Non sono previste azioni di miglioramento relativamente all’integrazione del ciclo della performance con la programmazione economica/finanziaria dell’Ente, alla sinergia tra programmazione della performance e pianificazione degli interventi, in materia di anticorruzione e trasparenza, al rafforzamento del sistema informativo, di controllo e monitoraggio strategico e di gestione a supporto dell’attività di misurazione e valutazione, al coinvolgimento degli stakeholder interni ed esterni, alla sperimentazione di analisi di gradimento degli utenti (customer satisfaction) e alla fissazione di standard di qualità dei servizi. Non sono evidenziate le attività da svolgere al fine di garantire le azioni di miglioramento summenzionate.

A.2 Misurazione in corso d’anno

Non si ha evidenza di monitoraggi in corso d’anno.

A.3 Valutazione finale dei risultati

Alla data di redazione della presente Relazione non si può procedere alla valutazione finale dei risultati.

B. Performance individuale

B.1 Assegnazione degli obiettivi

Nel Sistema di Valutazione dell’ATER Matera si riporta quanto segue: *“Il processo di valutazione delle performance individuali si basa sugli obiettivi definiti dall’Azienda e sulla conseguente assegnazione a cascata degli obiettivi individuali ai responsabili di posizione organizzativa nonché sulle competenze organizzative”.*



REGIONE BASILICATA
Organismo Indipendente di Valutazione

B.2 Valutazione

Nella sezione "Regolamenti" del sito istituzionale dell'Ente è pubblicato "Il Sistema di Valutazione della Performance dell'A.T.E.R. Matera" da rilevare nella relativa sezione di Amministrazione Trasparente/Performance/Sistema di Valutazione che risulta invece priva di contenuti. Si evince che l'Ente si è dotato di un proprio Sistema di Valutazione, che si discosta totalmente da quello adottato dalla Giunta della Regione Basilicata.

La valutazione della Performance individuale si basa su elementi diversi a seconda se il valutato è Dirigente, personale di categoria D al quale siano stati conferiti incarichi di Posizione Organizzativa e personale di categoria A, B, C e D senza incarichi di P.O. In particolare, il personale viene valutato nel modo seguente:

- Dirigenti - 80% per i risultati conseguiti e 20% per le prestazioni effettuate;
- Personale di categoria D con incarichi P.O. - 50% per i risultati conseguiti e 50% per prestazioni effettuate;
- Personale non P.O. 100% per prestazioni effettuate.

Il sistema di valutazione prevede diversi tipi di schede a seconda della categoria di personale valutato.

Manca però, sostanzialmente, un documento come ad esempio l'albero della performance, in cui venga esplicitato, il collegamento tra gli obiettivi dei Dirigenti e il personale con incarichi P.O. e conseguentemente tra P.O. e personale di comparto.

Quanto suindicato rende il quadro di riferimento ancor più complesso e di non di facile lettura considerato che non vi è stata la predisposizione del Piano della Performance.

Non si ha inoltre evidenza di colloqui intermedi utili per la messa in campo di azioni correttive, qualora ce ne fosse la necessità per procedere alla rimodulazione degli obiettivi.

L'O.I.V. sottolinea la singolare ed irregolare attribuzione dei diversi incarichi all'Avv. Francesco D'Onofrio che risulta essere, contemporaneamente, Direttore dell'Ente (Deliberazione Amministratore Unico n.70 del 04/12/2014), Dirigente dell'Ufficio Gestione Immobiliare e Appalti (conferito dall'Amministratore Unico con decorrenza dal 13/02/2012 di durata triennale, rinnovabile non oltre la scadenza del mandato dell'Amministratore Unico conferente), Responsabile della Trasparenza e Responsabile per la Prevenzione della Corruzione (Deliberazione Amministratore Unico n.57 del 31/07/2013); per questi ultimi due incarichi, lo stesso, è stato riconfermato con Deliberazione dell'Amministratore Unico n.50 del 22/05/2015.

B.3 Grado di condivisione del Sistema di misurazione e valutazione della performance individuale

L'analisi del Grado di condivisione del Sistema di misurazione e valutazione della performance individuale è rinviata alla conclusione delle indagini che l'Ente sul personale dipendente, volte a rilevare il livello di benessere organizzativo, il grado di condivisione del sistema di valutazione e la valutazione del proprio superiore gerarchico (art.14, comma 5 del D.Lgs. n.150/2009). A tal proposito si evidenzia che l'O.I.V. ha informato costantemente l'Ente sulle modalità operative per lo svolgimento di tali indagini.

C. Processo di attuazione del ciclo della performance

Il Ciclo di gestione della performance è un processo che deve essere sviluppato, in maniera coerente con i contenuti e con il ciclo della programmazione finanziaria e del bilancio, secondo le seguenti fasi operative:

- a) definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere;



REGIONE BASILICATA
Organismo Indipendente di Valutazione

- b) allocazione delle risorse disponibili;
- c) monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;
- d) misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale;
- e) utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;
- f) rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo, ai vertici dell'amministrazione, ai cittadini, ai destinatari dei servizi.

Con riferimento all'Azienda Territoriale di Edilizia Residenziale di Matera, occorre precisare che per l'anno 2014 non si è proceduto alla redazione del Piano della Performance triennale. La definizione degli obiettivi strategici e dei relativi obiettivi specifici non è avvenuta. Pertanto, la mancata predisposizione del suddetto Piano, non permette di riferire sul Ciclo della Performance quale processo che integra gli ambiti relativi alla performance, gli standard di qualità dei servizi, la trasparenza e l'integrità e le misure in tema di prevenzione e contrasto della corruzione.

La Struttura Tecnica Permanente a supporto dell'O.I.V., come previsto dalla normativa di riferimento, è inesistente.

L'Ufficio Valutazione Merito e Semplificazione della Regione Basilicata è stato individuato quale Struttura Tecnica Permanente come risulta dalla declaratoria dell'ufficio medesimo (D.G.R. n.694/2014) ed ha messo a disposizione soltanto due risorse. Tenendo conto che l'O.I.V. della Regione Basilicata svolge la sua attività per Giunta Regionale, Consiglio Regionale, ARPAB, ALSIA, APT Basilicata, Ater Potenza, Ater Matera, Parco della Murgia Materana, Parco Gallipoli Cognato e delle Dolomiti Lucane, ARDSU, Autorità di Bacino della Basilicata, Società Energetica Lucana, la Struttura Tecnica Permanente risulta essere assolutamente inadeguata.

D. Infrastruttura di supporto

L'O.I.V. non può riferire in maniera dettagliata su aspetti inerenti la gestione economico finanziaria dell'Ente per l'annualità 2014, in quanto i dati e le informazioni in merito risultano frammentate, incomplete e privi di sistematicità.

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'Organismo Indipendente di Valutazione non può riferire in merito in quanto l'Ente, nonostante l'Organismo scrivente avesse provveduto ad informare il medesimo sull'importanza delle informazioni relative ai 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, è stato inottemperante nel fornire i dati e le informazioni utili ai fini della compilazione degli Allegati di cui alla delibera CiVIT n.23/2013 (in occasione dell'incontro svoltosi in data 11/05/2015 presso il Dipartimento Presidenza della Giunta Regionale di Basilicata dove ha sede l'ufficio dell'O.I.V.).

F. Definizione e gestione degli standard di qualità

L'Organismo Indipendente di Valutazione, non trovando riscontro sugli *Standard di qualità* per l'annualità 2014 nella sezione Amministrazione trasparente - sottosezione Servizi Erogati, sottolinea che il rispetto dei valori programmati per gli *standard* di qualità dei servizi, come previsto nella Delibera CiVIT n.6/2013, oltre ad essere un impegno verso l'esterno, costituisce



REGIONE BASILICATA
Organismo Indipendente di Valutazione

una responsabilità che è collegata alla valutazione della Performance organizzativa e individuale.

Sul sito istituzionale dell'Ente, in Amministrazione Trasparente, nella sezione "Servizi Erogati" sottosezione "Carta dei servizi e standard di qualità" viene riportata una "Guida per gli utenti", contenente documenti a scopo informativo, che non hanno alcuna pertinenza con la definizione degli standard di qualità. Tutte le altre sottosezioni di "Servizi Erogati" sono prive di contenuti. Le Pubbliche Amministrazioni sono tenute ad adottare *standard* di qualità per i servizi erogati, coerentemente con quanto previsto dal D.Lgs. n.150/2009, e sono soggette agli obblighi di pubblicazione concernenti i servizi erogati art. 32 D.Lgs. n.33/2013

G. Utilizzo dei risultati del Sistema di misurazione e valutazione

L'O.I.V. non disponendo dei dati relativi ai risultati conseguiti nell'anno 2013 non può riferire sull'utilizzo dei medesimi.

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

L'O.I.V. ha effettuato diverse attività intermedie di monitoraggio relative alla sezione "Amministrazione Trasparente" dell'ATER MT ed ha provveduto ad attestare, al 31.12.2014, l'assolvimento di specifici obblighi di pubblicazione, come richiesto dalla Delibera A.N.AC. n.148/2014, compilando le griglie 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:

- Non è pubblicato lo stato di attuazione del Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità;
- Pubblicazione di alcuni documenti in formato non aperto, in difformità alle indicazioni della normativa sulla Trasparenza;
- I dati riguardanti i "Compensi", "Assunzioni di altre cariche, presso enti pubblici o privati, e relativi compensi a qualsiasi titolo corrisposti" e "Altri eventuali incarichi con oneri a carico della finanza pubblica e indicazione dei compensi spettanti" riferiti agli Organi di indirizzo politico, sono pubblicati nella dichiarazione sulla situazione patrimoniale;
- I dati pubblicati nella sotto-sezione "Incarichi Amministrativi di Vertice", si riferiscono al precedente Direttore.

I. Proposte di miglioramento

1. Predisporre il Piano della Performance;
2. Assicurare una corretta integrazione tra Piano della Performance triennale, Programma Triennale per la trasparenza e l'integrità, Piano triennale di prevenzione della corruzione.
3. Prevedere un processo di monitoraggio intermedio degli obiettivi al fine di rendere tempestivi gli interventi attraverso una rimodulazione dei medesimi.
4. Formalizzare il Piano degli Indicatori e dei risultati attesi di Bilancio, da presentare contestualmente al bilancio di previsione e al bilancio consuntivo, individuando per ciascun indicatore: una definizione tecnica, la fonte del dato, il metodo o la formula di calcolo, il valore obiettivo (target), l'ultimo valore effettivamente osservato.
5. Prevedere schede anagrafiche dell'indicatore e relativo test di validazione della fattibilità informativa e della qualità come previsto dalla delibera Ci.VIT n.89/2010. Tali schede e



REGIONE BASILICATA
Organismo Indipendente di Valutazione

test saranno strumenti utili per la successiva attività di audit da parte dell'O.I.V. sul funzionamento del Sistema.

6. Prevedere indicatori di outcome che contribuiscano ad individuare l'efficienza nell'erogazione dei servizi, attraverso il giudizio dei cittadini sull'operato dell'Ente.
7. Prevedere la metodologia per l'individuazione di valori di benchmark, riguardanti amministrazioni simili (per tipologia, dimensioni, contesto di riferimento, ecc.) o relativi a serie storiche che risultino utili all'amministrazione al fine di individuare valori target più robusti.
8. Rafforzare la Struttura Tecnica Permanente a supporto dell'O.I.V. tale da poter assicurare una reale interazione con le diverse unità organizzative ed, in particolare, con quelle coinvolte nella pianificazione strategica ed operativa, nella programmazione economico-finanziaria e nei controlli interni (Delibera Ci.VIT n.1/2012).
9. Assicurare la tracciabilità del grado di differenziazione nell'utilizzo della premialità per il personale dell'Ente, attraverso la pubblicazione di dati che riguardano l'ammontare complessivo dei premi collegati alla Performance stanziati e l'ammontare dei premi effettivamente distribuiti, l'entità del premio mediamente conseguibile dal personale dirigenziale e non dirigenziale (art.20 D.Lgs. n.33/2013).

Organismo Indipendente di Valutazione della Regione Basilicata

(Dott.ssa Angela Paschino – Presidente)

(Dott.ssa Concetta Santarsiero – Componente)

(Dott.ssa Maria Zito - Componente)