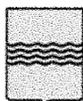


REGIONE BASILICATA
Organismo Indipendente di Valutazione

**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 2015



REGIONE BASILICATA
Organismo Indipendente di Valutazione

Sommario

Premessa.....	3
A. Performance organizzativa.....	4
A.1 Definizione degli obiettivi.....	4
A.2 Misurazione in corso d'anno	5
A.3 Valutazione finale dei risultati	5
B. Performance individuale	6
B.1 Assegnazione degli obiettivi	6
B.2 Valutazione.....	6
B.3 Grado di condivisione del Sistema di misurazione e valutazione della performance individuale.....	7
C. Processo di attuazione del ciclo della performance	7
D. Definizione e gestione degli standard di qualità	12
E. Utilizzo dei risultati del Sistema di misurazione e valutazione	12
F. Descrizione delle modalità del monitoraggio dell'O.I.V.....	12



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. di Matera per l'annualità 2015.

La stesura della presente Relazione risponde ai principi di trasparenza, attendibilità, ragionevolezza, evidenza e tracciabilità, verificabilità dei contenuti e dell'approccio utilizzato. 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. – Funzione Pubblica, ispirandosi a principi di indipendenza ed imparzialità.

L'anno 2015 è stato contrassegnato da numerosi rilievi svolti dall'O.I.V. e comunicati all'Ente, anche attraverso interlocuzioni dirette con il personale del medesimo, al fine di sollecitare adeguamenti alla normativa in tema di Trasparenza, Prevenzione della Corruzione e modalità di svolgimento dei processi valutativi. Le criticità rilevate dall'Organismo scrivente, nonostante segnalate, ancora permangono atteso che l'Ente non si è totalmente uniformato in maniera coerente a quanto prescrive la normativa di riferimento.

L'O.I.V. è venuto inoltre a conoscenza di *"segnalazioni reiterate di asserite persistenti gravi criticità gestionali integranti irregolarità nell'esercizio dell'azione amministrativa"* da parte dell'Ente, pervenute alla Direzione Generale - Dipartimento Presidenza della Giunta, da cui è scaturita la *"necessità di intraprendere le iniziative che la legge riserva alla Giunta regionale nell'esercizio del potere di vigilanza"* ai sensi dell'art.19 della L.R. n.11/2006 e s.m.i.

A tal proposito è doveroso sottolineare la Nota redatta dall'O.I.V. (Prot. n.59/OIV del 16/03/2016) che fornisce un riscontro sulle criticità accertate in fase di verifica degli adempimenti in tema di Trasparenza, Prevenzione della Corruzione e Ciclo di gestione della Performance nel periodo 2014-2016. L'Ufficio Gabinetto del Presidente con Nota Prot. n.62090-10AE del 14/04/2016 dà comunicazione di avvio del procedimento art.7 L.241/90 e richiede controdeduzioni all'Amministratore Unico dell'A.T.E.R. di Matera e al Collegio dei Revisori dell'Ente che pervengono, al medesimo ufficio, rispettivamente in data 12/05/2016 (Nota Ente Prot. n.0005793) e 13/05/2016 (Verbale n.004/2016 Collegio dei Revisori).

A seguito di richiesta per i riscontri di propria competenza, l'O.I.V. fornisce le osservazioni alle controdeduzioni trasmesse dall'A.T.E.R. di Matera con Nota Prot. n.119/OIV del 23/06/2016, sottolineando il perdurare delle inosservanze degli adempimenti in tema di Trasparenza, Prevenzione della Corruzione e Ciclo di gestione della Performance nel periodo 2014-2016, e dei cui dettagli ne verrà riferito nella presente Relazione.



REGIONE BASILICATA
Organismo Indipendente di Valutazione

A. PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

A.1 Definizione degli Obiettivi

L'Organismo Indipendente di Valutazione ha rilevato che l'Ente, con delibera dell'Amministratore Unico n.90 del 19/11/2015, ha approvato tardivamente il Piano della Performance 2015/2017. È importante innanzitutto sottolineare che, all'interno della suddetta delibera, l'Ente dichiara di *".....prorogare gli obiettivi operativi 2014, già assegnati nel corso del medesimo anno...."* per l'anno 2015.

Nel paragrafo 3.3 - Albero della Performance, del suindicato Piano, sono riportate quattro Aree Strategiche, *"Definite sulla base della definizione del mandato istituzionale dell'Ente e della sua missione"*, con obiettivi strategici collegati. L'Ente inserisce tra gli obiettivi strategici la dimensione dell'efficienza e dell'efficacia complessiva dell'attività istituzionale ordinaria, in cui vengono generalmente ricompresi quei processi di lavoro che hanno come finalità il funzionamento dell'organizzazione; vengono inoltre soltanto menzionati gli indicatori collegati agli obiettivi strategici.

L'Ente dichiara che agli obiettivi strategici vengono collegati obiettivi operativi e per questi ultimi vengono definite le azioni, i tempi, le risorse e le responsabilità organizzative connesse al loro raggiungimento. Per le azioni *"sono costruite delle apposite schede all'interno del Piano le quali contengono la descrizione delle attività, il responsabile del procedimento e/o del progetto, l'eventuale gruppo di lavoro il tempo occorrente ed il risultato atteso a fine esercizio"*.

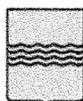
Nel suddetto Piano l'Ente sottolinea che la Performance organizzativa è collegata al grado di attuazione della strategia, all'insieme dei servizi erogati, finali e di supporto, agli impatti dell'azione amministrativa ed al confronto con la performance organizzativa di altri enti.

L'Ente inoltre dichiara, nel Piano summenzionato, che anche per l'anno 2015 similmente a quanto avvenuto per il 2014, le schede a cui si farà riferimento per la valutazione dei risultati e delle prestazioni dei dirigenti, sono quelle inserite nella Deliberazione dell'Amministratore Unico n.91 del 02/08/2011 (che di fatto non vengono allegate alla medesima Deliberazione) e che solo a partire dall'annualità 2016 si procederà alla redazione di nuove schede confacenti al Sistema di valutazione della Regione Basilicata, approvato con D.G.R. n.559 del 29/10/2015.

Pertanto, la Scheda "A" - Scheda di valutazione dei risultati, allegata al Piano, riporta le "Risorse disponibili", la "Descrizione dell'obiettivo" con relativo "Peso" e "Risultati attesi" ("Indicatori Temporali" - "Indicatori di risultato") ma non viene riportata la scala metrica omogenea per una valutazione sul rispetto dei tempi, come previsto dal sistema di valutazione dell'Ente e non si ha evidenza del target associato all'obiettivo. Nella Scheda "B" - Scheda di valutazione delle prestazioni, vengono invece riportati gli "Ambiti di competenza" suddivisi in Rendimento qualitativo e quantitativo, Competenza professionale e capacità tecnica, Integrazione personale nell'organizzazione, Capacità organizzativa e di gestione, Capacità di differenziazione della valutazione con relativo punteggio attribuito.

In particolare la Scheda "A" risulta disarticolata e molto discutibile in ordine agli indicatori di risultato, al peso degli obiettivi e all'assenza di target prestabiliti.

A tal proposito l'O.I.V. ne ribadisce la relativa revisione, come già sottolineato nella Relazione sul funzionamento complessivo del Sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni annualità 2014.



REGIONE BASILICATA
Organismo Indipendente di Valutazione

Con riferimento al processo di individuazione degli outcome non emerge, in modo chiaro ed univoco, l'impatto che le strategie dell'Ente e il raggiungimento degli obiettivi strategici, determinano sul miglioramento della qualità dei servizi erogati.

L'O.I.V. rileva inoltre che le azioni di miglioramento previste sono soltanto menzionate e non approfondite nei paragrafi successivi del Piano della Performance e pertanto risultano essere soltanto un elenco così composto:

- Programmazione della performance e pianificazione degli interventi in materia di anticorruzione e trasparenza;
- Rafforzamento del sistema informativo, di controllo e monitoraggio strategico e di gestione creato a supporto dell'attività di misurazione e valutazione;
- Coinvolgimento dei portatori di interesse;
- Sperimentazione di analisi di gradimento;
- Fissazione degli standard di qualità dei servizi.

L'Organismo Indipendente di Valutazione, previa approfondita analisi, ritiene che il Piano della Performance 2015/2017, risulta essere uno strumento approssimativo di programmazione; all'interno del medesimo vengono inseriti **Allegati Tecnici** (Tabella risorse finanziarie anno 2014, Schede di valutazione dei risultati dei dirigenti per l'anno 2014 - Schede di valutazione delle prestazioni dei dirigenti per l'anno 2014 - Organigramma aziendale approvato con deliberazione n.17 del 5 febbraio 2015 - Schede di valutazione dei risultati dei dirigenti per l'anno 2015 - Schede di valutazione delle prestazioni dei dirigenti per l'anno 2015) e **Appendici** (Sistema di gestione della performance - Sistema premiale e risorse - Sistema di trasparenza e integrità) disarticolati tra loro e di dubbia attinenza con il triennio di riferimento.

In sintesi si ha la sensazione che nel Piano della Performance 2015-2017 l'Ente abbia inserito "di tutto e di più" quasi per riempire il medesimo di contenuti che in realtà non trovano nello stesso la corretta collocazione.

A.2 Misurazione in corso d'anno

Nel Piano della Performance 2015/2017, l'Ente dichiara che *"L'andamento della performance deve essere costantemente monitorato nel corso dell'intero periodo di applicazione e di validità dei parametri definiti nel sistema di misurazione e valutazione"* e che i dirigenti dell'A.T.E.R. di Matera sono responsabili dell'effettiva gestione degli strumenti di monitoraggio continuo e della efficace misurazione dei risultati resi fruibili con procedure on-line, e che pertanto il Direttore e i Dirigenti individuano trimestralmente, per ciascun obiettivo, il relativo stato di avanzamento con lo scopo di mettere in campo eventuali azioni correttive.

L'O.I.V. in merito a tale monitoraggio non ha ricevuto Report dettagliati attraverso i quali si possa evidenziare il grado di raggiungimento degli obiettivi e di conseguenza le eventuali azioni correttive e rimodulazione dei medesimi ove previsto.

A.3 Valutazione finale dei risultati

Relativamente al processo valutativo, l'OIV precisa che:

- non si ha notizia di eventuali premi di risultato eventualmente erogati al personale dipendente per l'annualità 2014 e 2015 come già menzionato nella nota Prot. n.119/OIV del 23/06/2016 avente ad oggetto *"Nota Prot. n.80127/10AE del 17 maggio 2016 - Ufficio Gabinetto del Presidente avente ad oggetto "Trasmissione Nota A.T.E.R. Matera - prot. n.5793 del 12 maggio 2016 e Verbale Collegio dei Revisori A.T.E.R. Matera - n.4/2016 - Richiesta valutazioni" - Osservazioni O.I.V. a controdeduzioni trasmesse dall'A.T.E.R di Matera"*;



REGIONE BASILICATA
Organismo Indipendente di Valutazione

- con nota Prot. n. 0005622 del 10/05/2016 avente ad oggetto "*Valutazione dei dirigenti dell'Ater di Matera per l'annualità 2014*" l'Ente trasmette all'O.I.V. copia di n.2 Verbali relativi alle valutazioni del personale dirigenziale per l'anno 2014 in maniera sintetica e priva di documentazione allegata (relazioni dei dirigenti);
- con nota Prot. n.0007036 del 15/06/2016 avente ad oggetto "*Valutazione dei dirigenti dell'Ater di Matera per l'annualità 2015*" l'Ente trasmette all'O.I.V. copia di n.2 Verbali relativi alla valutazione del personale dirigenziale per l'anno 2015, privi di relazioni contenenti le motivazioni della valutazione dei dirigenti e sottolineando che a breve si invieranno le valutazioni del personale di qualifica non dirigenziale e P.O. per l'annualità 2015.

Si sottolinea inoltre che, sia per l'annualità 2014 che per l'annualità 2015, nei summenzionati Verbali viene riportato il massimo punteggio attribuibile e il punteggio attribuito (SCHEDA B Valutazione delle Prestazioni) senza specificare l'ambito di competenza e relativo punteggio parziale attribuito come previsto nel Format della Scheda contenuto nel Piano della Performance, di cui non può comunque riscontrarsi la perfetta strutturazione rispetto alle schede indicate nella deliberazione dell'Amministratore Unico n.91 del 02/08/2011 e che di fatto non vengono allegate alla medesima, come ribadito al punto A.1 - "Definizione degli obiettivi" della presente Relazione.

Nel paragrafo dedicato alle "Azioni di miglioramento del ciclo della Performance", contenuto nel Piano della Performance 2015/2017, relativamente a Misurazione e Valutazione, l'Ente dichiara che *il ciclo di misurazione della performance deve essere regolamentato con provvedimento, da assumersi da parte dell'ATER, che adotterà, come prevede il D.Lgs. 150/2009, il "sistema di misurazione e valutazione"*, sottolineando, inoltre, l'importanza dell'obiettivo legato alla trasparenza, attraverso la pubblicazione dei dati sul sito istituzionale (che nello specifico risulta carente) e della Relazione sulla Performance (che di fatto l'Ente non ha redatto).

B. Performance individuale

B.1 Assegnazione degli obiettivi

Nel Sistema di Valutazione dell'A.T.E.R. di 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*". L'O.I.V. non ha evidenza in documenti ufficiali della modalità di assegnazione degli obiettivi.

B.2 Valutazione

Il Sistema di Valutazione della Performance dell'A.T.E.R. di Matera è pubblicato in "Regolamenti" anziché nella sezione Amministrazione Trasparente - sottosezione Performance/Sistema di Valutazione, in maniera difforme rispetto a quanto stabilito dalla normativa di riferimento.

La valutazione della Performance individuale, come già riferito nella Relazione dell'O.I.V. sul funzionamento complessivo del Sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni annualità 2014, si basa su elementi diversi, e prevede differenti tipi di schede, 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.



REGIONE BASILICATA
Organismo Indipendente di Valutazione

Il collegamento tra gli obiettivi strategici e gli obiettivi operativi non viene esplicitato nello schema "Albero della Performance". Inoltre, viene dichiarato dall'Ente che *"Ad ogni obiettivo operativo viene assegnato un "Coordinatore" che ha la responsabilità di monitorare lo sviluppo delle azioni proposte all'interno, lasciando tuttavia piena autonomia ai Responsabili di procedimento assegnati"*. Si parla inoltre di una scheda contenente la descrizione delle attività, il responsabile del procedimento e/o del progetto, l'eventuale gruppo di lavoro, l'obiettivo operativo, i dati contabili, le azioni da svolgere ed i relativi provvedimenti amministrativi, il tempo occorrente, ed il risultato atteso a fine esercizio, di cui però l'O.I.V. non ha riscontro.

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

Viene inoltre specificato, nel suddetto Piano della Performance, che *"i dirigenti devono essere valutati sulla base degli indicatori della performance della propria unità organizzativa e con riferimento al contributo dato alla performance della struttura di riferimento"*. Il dirigente viene inoltre valutato su capacità di differenziazione dei giudizi, raggiungimento degli obiettivi individuali, competenze professionali e manageriali, comunicazione/ascolto.

Nel Piano della Performance 2015/2017 al paragrafo 6.1 viene inoltre riportato quanto segue: *".....la valutazione del personale non dirigente è affidata ai Dirigenti dell'Ufficio ove il dipendente risulta incardinato, mentre la valutazione dei Dirigenti è affidata al Direttore.*

Alla valutazione del Direttore dell'Azienda provvede l'Amministratore Unico con proprio atto anche ai fini dell'attribuzione della retribuzione di risultato, e ove il Direttore dell'Azienda svolga anche funzioni di carattere dirigenziale relative alla responsabilità e gestione di Uffici, diversi da quelli propri "del Direttore", anche la valutazione dell'operato per tali funzioni viene effettuata dall'Amministratore Unico."

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

L'O.I.V. non ha evidenza delle indagini svolte dall'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), atteso che la sottosezione Performance/Benessere Organizzativo risulta priva di contenuti.

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;
- 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.

Come già evidenziato nella Relazione dell'O.I.V. sul funzionamento complessivo del Sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni - annualità 2014, l'Ente dimostra di



REGIONE BASILICATA
Organismo Indipendente di Valutazione

essere poco sensibile alla normativa in materia di trasparenza e anticorruzione. In particolare in seguito alla pubblicazione della suddetta Relazione, l'Amministratore Unico dell'A.T.E.R. di Matera, con Nota Prot. n.0010063 del 26/08/2015 avente ad oggetto "*Relazione annuale 2014 O.I.V. ATER Matera Prot. n.56 del 29/7/2015 - Riscontro*", ha inviato all'O.I.V. una comunicazione con la quale ha tentato di giustificare le criticità evidenziate dall'Organismo Indipendente di Valutazione in ordine a:

1. L'attribuzione di diversi incarichi in capo al Direttore dell'Ente
2. La contestuale presenza di due O.I.V.
3. La pubblicazione del Sistema di valutazione
4. La validazione del processo valutativo del personale
5. La mancata predisposizione del Piano della Performance 2014/2016
6. Le indagini sul benessere organizzativo
7. Il ritardo nella predisposizione degli strumenti di programmazione triennale 2015/2017
8. La carente pubblicazione di dati nella sezione Amministrazione Trasparente.

Alla suddetta comunicazione, l'O.I.V. ha fornito puntuale riscontro con Nota Prot. n.66/OIV del 14/09/2015 avente ad oggetto "*Riscontro a Relazione O.I.V. sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni annualità 2014 (Prot. n.0010063 del 26/08/2015) dell'Azienda Territoriale Edilizia Residenziale di Matera - Precisazioni*", di cui di seguito se ne riporta il contenuto, atteso che l'Ente non ha pubblicato, sul proprio sito istituzionale, le precisazioni fatte dall'Organismo scrivente.

In particolare:

1. La "singolare ed irregolare attribuzione dei diversi incarichi all'Avv. D'Onofrio", è da riferirsi agli incarichi di Dirigente dell'Ufficio Gestione Immobiliare ed Appalti e di Responsabile per la Prevenzione della Corruzione. A tal proposito, la Circolare n.1/2013 del Dipartimento della Funzione Pubblica, avente ad oggetto "Legge n. 190 del 2012. Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione", in riferimento alla "scelta del dirigente" stabilisce che occorre evitare la designazione di dirigenti incaricati di quei settori che sono considerati tradizionalmente più esposti al rischio della corruzione, come l'ufficio contratti o quello preposto alla gestione del patrimonio.
Pertanto è prevista la coesistenza dell'"incarico di Direttore e di Responsabile della Prevenzione della Corruzione quale "incarico aggiuntivo" ma, il medesimo dirigente, non deve svolgere anche funzioni in ambito di Appalti e Gestione del Patrimonio.
2. In merito alla questione della nomina dell'O.I.V. e della contestuale presenza dell'Organismo Indipendente di Valutazione interno, nominato dall'Azienda, si segnala che la nota a firma del Dirigente dell'Ufficio Valutazione Merito e Semplificazione (Prot. n.173225/71AZ del 24/10/2013), aveva l'intento non solo di comunicare che in data 21/10/2013 si era insediato l'O.I.V. della Regione Basilicata, del Consiglio e degli enti sub-regionali, ma che da quella data, gli enti medesimi erano obbligati ad avvalersi di tale Organismo.
3. A tutt'oggi la sezione Amministrazione Trasparente/Sottosezione Performance/Sistema di misurazione e valutazione della performance risulta vuota mentre il Sistema di Valutazione dell'Azienda è pubblicato nella sezione Regolamenti del sito istituzionale dell'Ente.
4. Per quanto riguarda il processo valutativo del personale dell'Ente si sottolinea che è di competenza dell'O.I.V. interno rimasto in carica per l'anno 2013 (che ha anche provveduto all'assolvimento degli obblighi relativi alla Delibera CiVIT n.77/2013). I



REGIONE BASILICATA
Organismo Indipendente di Valutazione

- risultati del processo valutativo annualità 2013 (verbali, etc.) dovranno essere trasmessi all'O.I.V. in modo da poter avere un quadro esaustivo per procedere alla validazione del processo valutativo annualità 2014, sempre che ci siano le condizioni dettate dal D.Lgs n.150/2009, in termini di definizione, verifica e raggiungimento degli obiettivi e di elaborazione del Piano della Performance 2014-2016.
5. In riferimento al mancato riscontro, da parte dell'O.I.V., alla nota contenente la richiesta di validazione del processo valutativo del personale e dei dirigenti dell'Azienda, si sottolinea che in occasione dell'incontro con l'avv. D'Onofrio ed il dott. Cristallo, svoltosi in data 11/05/2015, presso la sede dell'Organismo (come risulta dal verbale interno O.I.V. del 11/05/2015), fu spiegato che in assenza del Piano della Performance 2014-2016 ed in assenza degli obiettivi strategici non è possibile erogare alcuna premialità, come stabilito dal titolo III del D.Lgs n.150/2009. Pertanto, si invitava il Direttore dell'Ente a provvedere in tempi brevi alla trasmissione della documentazione a supporto di cui, ad oggi, l'O.I.V. non dispone.
 6. In relazione all'analisi sul Benessere Organizzativo, si precisa che l'O.I.V., in occasione dell'incontro organizzato il 17/12/2014, rivolto a tutti gli enti sub-regionali e a cui l'A.T.E.R. di Matera non ha però partecipato, sono state illustrate le fasi del processo, i ruoli dei soggetti coinvolti, oltre alle modalità e alle procedure operative, ed è stato ribadito che l'O.I.V. avrebbe avuto il ruolo di "sovrintendere" alle indagini sul benessere organizzativo, essendo lo stesso, Organismo Indipendente di Valutazione della Giunta, del Consiglio e di altri dieci Enti, con conseguenti problemi procedurali. In seguito all'incontro, l'O.I.V. ha inviato a tutti gli enti in data 05/05/2015 una nota (Prot. n.29/O.I.V. del 05/05/2015) in cui comunicava l'utilizzo dei modelli elaborati dall'ANAC anche per l'annualità 2015 (relative alla rilevazioni anno 2014), oltre che il link per reperire la documentazione di supporto e l'indicazione dell'indirizzo mail per richiedere le credenziali di accesso. In una successiva nota ricevuta dal Dipartimento della Funzione Pubblica ed inoltrata via mail a tutti gli enti, in data 14/05/2015, si comunicavano ulteriori informazioni e dettagli, oltre che ulteriori indirizzi mail per richiedere le credenziali di accesso. Infatti, gli altri Enti vigilati, hanno provveduto a richiedere le credenziali suindicate, avviato le indagini ed alcuni di essi, come la Giunta Regionale, elaborato i risultati. Pertanto, risulta strano che le criticità siano state rilevate solo dall'A.T.E.R. di Matera, che ancora attende indicazioni dall'O.I.V.
 7. Si sottolinea che il Piano Prevenzione Corruzione e Piano Triennale formazione personale e del Piano Triennale per la Trasparenza e l'Integrità sono stati approvati tra la fine di luglio ed inizio agosto 2015 (rispettivamente il 27/07/2015 e il 05/08/2015), in notevole ritardo rispetto a quanto stabilito dalla normativa di riferimento. Inoltre alla data della nota dell'O.I.V., non risultava ancora l'approvazione del Piano della Performance 2015-2017 che è avvenuta il 25/11/2015.
 8. Per quanto riguarda la struttura delle informazioni riportate sul proprio sito istituzionale, si sollecita l'Ente a sistemare la sezione denominata "Amministrazione Trasparente" organizzandola in sotto-sezioni all'interno delle quali devono essere inseriti i documenti, le informazioni e i dati come indicato nella Tabella 1 dell'Allegato al D.Lgs. 33/2013. Si sottolinea che, la pubblicazione dei dati e delle informazioni, oltre che rispondere al requisito della "Qualità", come previsto dall'art.6 D.Lgs. 33/2013, deve assicurare "l'esattezza", intesa come la capacità del dato di rappresentare correttamente il fenomeno che intende descrivere - Delibera CIVIT n.50/2013.



REGIONE BASILICATA
Organismo Indipendente di Valutazione

Viene inoltre evidenziata dall'O.I.V. la mancata redazione della Relazione sulla Performance e la tardiva approvazione del Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione 2015/2017 (Delibera A.U. n.64 del 27/07/2015) e del Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità 2015-2017 (Delibera A.U. n. 68 dello 04/08/2015).

In riferimento al Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità 2015-2017:

- non si comprende il motivo per cui nel paragrafo dedicato alle *"Spese per l'acquisto di beni di consumo e di servizi"* vengono riportate le spese previste nel bilancio 2014;
- viene erroneamente dichiarato dall'Azienda che l'O.I.V. della Regione Basilicata fa parte dei *"soggetti che all'interno dell'Ente partecipano a vario titolo e con diverse responsabilità al processo di elaborazione attuazione e aggiornamento del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità..."*;
- viene dichiarato che di norma il Programma costituisce una sezione del Piano di Prevenzione della Corruzione, ma non viene riportato il numero e la data della delibera con cui quest'ultimo è stato approvato;
- viene dichiarato, in modo non veritiero, che *"Questa azienda non ha mai provveduto ad approvare fino ad oggi un programma triennale della trasparenza e pertanto con la presente si intende dare attuazione al dettato normativo"*. Infatti come si evince dalla Homepage del Sito istituzionale dell'Ente, con deliberazione n.1 del 31 gennaio 2014 è stato approvato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità 2014-2016;
- viene dichiarato che sarà inserito sulla Homepage del sito istituzionale un questionario di gradimento da compilare on-line in forma anonima, utile per la rilevazione della customer satisfaction, ma di cui l'O.I.V. ad oggi non trova alcun riscontro;
- viene dichiarato che l'aggiornamento dei dati e degli atti della sezione Amministrazione Trasparente, in riferimento al D.Lgs. 33/2013, è stata effettuata con tempestività cercando di eliminare le criticità riscontrate dall'O.I.V. Regionale per l'annualità 2014. A tal proposito l'Organismo scrivente, in base alle rilevazioni effettuate al 31/01/2016 per l'annualità 2015, evidenzia che ci sono ancora molteplici criticità relativamente a quanto previsto dal D.Lgs. 33/2013;
- non si ha evidenza dello svolgimento di *"giornate per la trasparenza"* per l'anno 2015.

L'Organismo Indipendente di Valutazione ha inoltre precisato (Nota Prot. n.76/O.I.V. del 02/10/2015), nell'ambito del procedimento A.N.AC. UVMAC/PO/1981/2015 a carico dell'A.T.E.R. di Matera, che il ritardo relativo al rilascio del parere per l'adozione del Codice di Comportamento dei dipendenti del succitato Ente, è stato principalmente dovuto alla scarsa intelligibilità e completezza dei contenuti della bozza del Codice, soprattutto nella parte che disciplina la prevenzione della Corruzione e la responsabilità conseguente alla violazione dei doveri del medesimo. Nell'occasione l'O.I.V. ha fatto presente, alla rispettabile Autorità Anticorruzione, che più volte nel corso del 2014 l'Ente era stato sollecitato ad adempiere agli obblighi imposti dalla normativa di riferimento in tema di prevenzione della corruzione, trasparenza e misurazione e valutazione della performance con scarsi riscontri in merito.

Si segnala, inoltre, che con Nota Prot. n.20715/10AE del 05/02/2016 dell'Ufficio Gabinetto del Presidente della Giunta della Regione Basilicata, è stato avviato il procedimento istruttorio a carico dell'A.T.E.R. di Matera in cui l'Ente viene chiamato a rispondere su diverse questioni, tra cui gli adempimenti in tema di Trasparenza, Prevenzione della Corruzione e Ciclo di gestione della Performance. A tal proposito, in seguito alle controdeduzioni dell'A.T.E.R. di Matera (come già menzionato in premessa), l'Organismo Indipendente di Valutazione, con Nota Prot. n.119/OIV del 23/06/2016 ribadisce che:



REGIONE BASILICATA
Organismo Indipendente di Valutazione

1. gli strumenti di programmazione (Piano della Performance Triennale, Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità e Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione) oltre ad essere predisposti nei termini stabiliti dalla normativa di riferimento (entro il 31 gennaio di ogni anno) devono essere redatti assicurando la corretta integrazione e collegamento tra i medesimi;
2. i rilievi dell'O.I.V. non sono riconducibili esclusivamente all'annualità 2014 ma si riferiscono anche alle annualità successive (2015 e 2016), come riportato nella Nota Prot. n.59/O.I.V. del 16/03/2016 avente ad oggetto "*Riscontro Nota L.R. n.11/2006, art.19 - Approfondimento istruttorio - A.T.E.R. Matera (Prot. n.20715/10AE del 5 febbraio 2016)*";
3. in riferimento al mancato riscontro, da parte dell'Ente, sull'erogazione della premialità al personale dipendente, non vi è stato alcun equivoco con l'O.I.V., atteso che vi sono state interlocuzioni con il personale dell'Ente a cui non sono seguiti atti formali;
4. in merito alla Relazione annuale sul funzionamento complessivo del Sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni annualità 2014, l'Organismo scrivente, previa acquisizione della Nota dell'A.T.E.R. di Matera (Prot. n.0010063 del 26/08/2015 avente ad oggetto "*Relazione annuale 2014 O.I.V. ATER Matera Prot. n.56 del 29/7/2015 - Riscontro*"), ha fornito puntuale riscontro con Nota Prot. n.66/OIV del 14/09/2015 avente ad oggetto "*Riscontro a Relazione O.I.V. sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni annualità 2014 (Prot. n.0010063 del 26/08/2015) dell'Azienda Territoriale Edilizia Residenziale di Matera - Precisazioni*". Si precisa che l'Ente, non avendo pubblicato sul proprio sito istituzionale la suddetta Nota dell'O.I.V., ma soltanto il proprio riscontro, ha lasciato volutamente intendere un'assenza di risposta in merito da parte dell'Organismo scrivente;
5. nel caso l'Ente avesse provveduto ad erogare premi di risultato al personale dipendente per le annualità 2014 e 2015, deve attivarsi per il recupero delle somme impropriamente erogate. Nel caso di mancato recupero delle somme suddette e qualora si concretizzasse la fattispecie in oggetto, l'O.I.V. provvederà ad informare la competente Sezione regionale di controllo per la Basilicata della Corte dei Conti;
6. in riferimento alla Determinazione del Direttore dell'Ente n.53/2015 del 10/03/2015, avente ad oggetto "*graduazione delle posizioni organizzative "Personale", "Bilancio" e "Inquilinato", a valere solo ed eccezionalmente per l'anno 2014. Adempimenti conseguenti*", vanno chiarite le motivazioni che hanno rideterminato, nell'anno 2015, "*il valore economico annuo della retribuzione di posizione di tipo A*", "*a valere solo ed eccezionalmente per l'anno 2014*". Con riferimento a quanto suindicato l'O.I.V. attende chiarimenti in merito essendo, la suddetta determinazione, connotata da carattere di retroattività, con un discutibile criterio di individuazione dei destinatari del provvedimento.

Per quanto concerne la Struttura Tecnica Permanente a supporto dell'O.I.V., come previsto dalla normativa di riferimento, è stata formalmente costituita nell'anno 2015 - D.G.R. n.1465 del 17/11/2015 - e con successiva determinazione n.482 del 29/04/2016 del D.G. Dipartimento Presidenza della Giunta, avente ad oggetto "*D.G.R n.1465/2015. Composizione struttura tecnica permanente per la misurazione della performance (STP) presso l'organismo indipendente di valutazione (OIV) della regione Basilicata*", sono individuati formalmente i componenti della medesima. Considerato che l'O.I.V. della Regione Basilicata svolge la funzione di Organismo Indipendente di Valutazione, oltre che per Giunta e Consiglio, anche per gli Enti sub regionali, è stato necessario prevedere, per la suddetta STP, un organico "allargato" in grado di fornire un adeguato supporto alle attività che l'Organismo svolge per i diversi Enti.



REGIONE BASILICATA
Organismo Indipendente di Valutazione

D. Definizione e gestione degli standard di qualità

L'Organismo Indipendente di Valutazione, non trovando riscontro sugli *Standard di qualità* per l'annualità 2015 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 una responsabilità che è collegata alla valutazione della Performance organizzativa e individuale. Inoltre l'Ente, nel Piano della Performance 2015-2017 nell'Appendice 1 – Sistema di gestione della Performance, dichiara che la gestione della performance dell'A.T.E.R. di Matera deve guardare soltanto in ultima istanza alla soddisfazione dei bisogni degli utenti e degli altri gruppi di interesse.

Sul sito istituzionale dell'Ente, in Amministrazione Trasparente, nella sezione "Servizi Erogati" sottosezione "Carta dei servizi e standard di qualità" vengono riportati una serie di link a Graduatorie, Assegnazione, Uso degli alloggi, ecc.... che non sono pertinenti con la sezione in cui sono stati inseriti.

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

E. Utilizzo dei risultati del Sistema di misurazione e valutazione

Per l'annualità 2015, in riferimento ai risultati del Sistema di misurazione e valutazione, l'O.I.V. ha rilevato diverse criticità ed in particolare

- la tardiva approvazione dei documenti programmatici per il triennio 2015/2017;
- la mancata definizione e pubblicazione degli standard di qualità dei servizi, come previsto dalla Delibera CIVIT n.6/2013;
- il mancato adeguamento della Sezione Amministrazione Trasparente a quanto richiesto dal D.Lgs. 33/2013 che non risponde al requisito della "Qualità", come previsto dall'art. 6 del D.Lgs. 33/2013, e non assicura l' "Esattezza", intesa come capacità del dato di rappresentare correttamente il fenomeno che intende descrivere (Delibera CIVIT n. 50/2013);
- la mancata predisposizione dell'Indagine sul benessere organizzativo;
- la mancata redazione della Relazione sulla Performance 2015.

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

Nel corso del monitoraggio effettuato dall'O.I.V. sull'obbligo di pubblicazione dei dati al 31/01/2016 sono state riscontrate non poche criticità come si evince nella Scheda di sintesi sulla rilevazione degli OIV o strutture equivalenti redatta in data 23/02/2016 ed in particolare:

- Pubblicazione di alcuni documenti in formato non aperto, in difformità alle indicazioni della normativa sulla Trasparenza;
- Non viene riportata la firma su Curricula dell'Organo di indirizzo politico amministrativo;
- Con riferimento ai "Compensi di qualsiasi natura connessi all'assunzione della carica" – Organi di indirizzo politico, il dato è riferito al periodo 17/07/2014 - 31/12/2014;
- Per quanto riguarda la sotto-sezione "Articolazione degli uffici" non si individuano le risorse assegnate al Comitato di gestione;
- Non risultano inseriti nell'Organigramma link assegnati a ciascun ufficio. Le competenze e le risorse a disposizione di ciascun ufficio, nonché i nomi dei dirigenti, vengono riportati in una distinta tabella;



REGIONE BASILICATA
Organismo Indipendente di Valutazione

- Non si ha evidenza delle componenti variabili dei compensi erogati ai "Consulenti e collaboratori". Sono riportate soltanto le dichiarazioni dei singoli collaboratori e non l'attestazione dell'Ente circa l'avvenuta verifica dell'insussistenza di situazioni, anche potenziali, di conflitto di interesse;
- Le informazioni relative a "Bandi di gara e Contratti" sono riportate in tabelle riepilogative incomplete e con dati non accessibili. Le "Informazioni sulle singole procedure" per l'anno 2015, non sono riportate come previsto dall'art.1 comma 32 della Legge 190/2012. Le "Informazioni sulle singole procedure", relative all'anno 2014, sono incomplete in quanto si riferiscono soltanto a Servizi e Forniture e non ai Lavori.

Si segnala, inoltre, la difficoltà di reperire informazioni utili per un più esaustivo quadro di riferimento per l'anno 2015 atteso che:

- la sezione Amministrazione Trasparente non è totalmente conforme a quanto stabilito dalla normativa di riferimento;
- le informazioni che potrebbero essere reperite da link presenti sul Sito istituzionale dell'Ente - "Albo Pretorio/Archivi", sono inesistenti in quanto tali link risultano privi di contenuto.

Organismo Indipendente di Valutazione della Regione Basilicata

(Dott.ssa Angela Paschino - Presidente)

(Dott.ssa Concetta Santarsiero - Componente)

(Dott.ssa Maria Zito - Componente)