



**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 TERRITORIALE EDILIZIA
RESIDENZIALE MATERA
Annualità 2017**

Sommario

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

Premessa

La presente Relazione, elaborata in attuazione dell'art. 14, comma 4, lettera a) del D.Lgs.150/2009 e ss.mm.ii., dell'art. 42, comma 1, lettera b) Legge Regionale n.4/2015 pubblicata sul BURB n.3 del 31/01/2015, che modifica l'art. 3 della Legge Regionale n.31/2010, riferisce sui risultati del monitoraggio sul funzionamento complessivo del Sistema di Valutazione, Trasparenza e Integrità dei controlli interni dell'Azienda Territoriale Edilizia Residenziale Matera (ATER Matera) per l'annualità 2017.

Le valutazioni ed i riferimenti in essa contenuti si fondano sulla lettura dei documenti prodotti dall'ATER Matera (Piano della performance 2017-2019, Bilancio di previsione 2017, Piano della prevenzione della corruzione e della Trasparenza 2017/2019) nonché sui riscontri effettuati in sede di monitoraggio e valutazione compiuti dall'Autorità scrivente, in qualità di O.I.V., relativi al periodo di interesse. Inoltre, è stato richiesto, agli uffici interni che si occupano dell'attività di gestione del ciclo della performance, di compilare un questionario allo scopo di evidenziare eventuali criticità ed indicare proposte di miglioramento.

Come già evidenziato nelle Relazioni degli anni precedenti, l'ATER Matera ha avuto, per vari motivi di carattere istituzionale ed organizzativo, non poche difficoltà a mettersi "a regime" per quanto attiene il Sistema del ciclo della performance e l'attività interna di controllo. Infatti, solo a partire dal 2016 è riuscita, ancorché con varie problematiche tecniche e con una "confusa gestione", come stigmatizzato dall'O.I.V., ad attivare in modo sufficiente il ciclo della performance. A riprova di ciò si sottolinea che l'O.I.V. ha validato la Relazione sulla performance soltanto per l'annualità 2016 in data 12/12/2017.

Il Sistema di Misurazione e Valutazione della performance di ATER Matera (Delibera n.91 del 02/08/2011), dichiaratamente difforme dalle indicazioni CIVIT in virtù dell'autonomia organizzativa dell'Ente, è stato successivamente modificato adottando la D.G.R. n.559/2015 della Giunta Regionale della Basilicata. Tale modifica è stata formalizzata con Delibera dell'Amministratore Unico n.79 del 21/12/2017 e non risulta chiaro se tale metodologia era stata applicata a valere anche per l'annualità 2016 e 2017.

Successivamente, nel corso del 2018, l'Azienda si è data quale obiettivo la modificare il Sistema di Misurazione e Valutazione, all'interno del Piano della performance.

A. Performance organizzativa

Il Piano della performance 2017/2019 di ATER Matera è stato approvato con delibera n.41 del 18/07/2017 in ritardo rispetto a quanto previsto dalla normativa di riferimento. Tale ritardo è in parte giustificato dal cambio di Direttore dell'Ente avvenuto tra il 14/03/2017 e il 01/06/2017 (all'avvocato Pignatelli è succeduto l'Arch. Francesco Paolo Gravina) come dichiarato nel suddetto Piano della performance.

Rispetto all'annualità 2016, l'ATER Matera ha migliorato la modalità di redazione del Piano della Performance attenendosi in maniera corretta alle prassi in uso sulla base degli schemi CIVIT, adottati da tutti gli Enti e le Aziende del Sistema Regionale, come suggerito dall'Autorità/O.I.V. nei cicli precedenti.

In particolare l'Albero della performance appare meglio strutturato con obiettivi strategici ed operativi in linea tra loro e correlati con indicatori e target che, ancorché in molti casi descrittivi ed in quanto tale migliorabili, sono comunque più che sufficienti per un adeguato controllo strategico ed operativo. Gli obiettivi strategici ed operativi hanno valenza pragmatica e appaiono coerenti con il mandato istituzionale dell'Azienda. In questo senso la stesura del Piano evidenzia un significativo sforzo per renderlo uno strumento reale di programmazione.

L'Autorità scrivente segnala inoltre lo sforzo di integrare i diversi strumenti di programmazione ed, in tal senso, evidenzia la necessità di coordinamento tra il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza con il ciclo della performance, così come è stato approvato un regolamento per il Controllo di gestione nel tentativo di svilupparlo all'interno dell'Azienda.

L'Autorità rileva che nello sviluppo del ciclo della performance non vi sono stati interventi correttivi della programmazione.

La valutazione degli obiettivi si è sviluppata con "Relazione dei dirigenti" agli atti dell'ufficio dell'Azienda circa lo stato di avanzamento degli obiettivi (anche con stato di attuazione trimestrale). Inoltre agli atti del medesimo ufficio è rilevabile il verbale n.1 del 02/05/2018 avente per oggetto "Verifica grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati al Direttore e riportati nel piano della performance 2017/2019, relativamente all'annualità 2017" nel quale l'Amministratore Unico ha, tra le altre cose, valutato la prestazione del Direttore Generale, il quale prendendo atto delle autovalutazioni dei dirigenti si limita a verbalizzarne il risultato.

Non risulta ad oggi (26 giugno 2018) una valutazione formale della performance organizzativa relativamente al 2017 attraverso la relazione sulla performance, secondo quanto previsto dal Sistema di Misurazione e Valutazione della performance (ai sensi dell'art. 7 D.Lgs 150/2009) che riprende quello del Sistema Regionale.

B. Performance individuale

Con Nota del Direttore Prot. n.7388 del 21/07/2017 è stata comunicata, ai dipendenti dell'ATER Matera, l'approvazione del Piano della performance, visionabile sul Sito istituzionale dell'Ente, nel quale, all'interno degli Allegati tecnici, sono stati riportati gli obiettivi divisi per area strategica ed il relativo personale coinvolto.

Tale azione risulta appropriata ed utile, e come tale, da mantenere anche in futuro, benché non sia chiaro il livello di partecipazione dei dipendenti alla definizione degli obiettivi stessi.

In data 26/06/18, al momento della chiusura del presente Relazione, l'Autorità ha ricevuto con nota protocollo 2018-6573 del 22/06/2018 verbale n.1 del 02/05/2018 avente per oggetto

“Verifica grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati al Direttore e riportati nel piano della performance 2017/2019, relativamente all’annualità 2017” (protocollo O.I.V. n.128 del 25/06/2018).

In tale verbale sono riportate tutte le valutazioni (del direttore, dei due dirigenti, dei titolari di p.o. e del resto dei dipendenti). In linea generale sembra che le valutazioni siano state effettuate in modo coerente con il sistema di misurazione e valutazione in uso, tuttavia si attende di disporre della relazione sulla performance dell’anno 2017, per avere un quadro della situazione definitivo e più chiaro. Una eccezione in proposito sembra essere quella relativa alla valutazione del direttore che è stata effettuata solo sulla base del grado di raggiungimento degli obiettivi e non anche in relazione agli altri fattori di valutazione previsti dal sistema di misurazione e valutazione adottato dall’Ater Matera e basati su una specifica relazione sulle attività svolte e verificate dall’OIV.

Le valutazioni sono state effettuate con dei livelli di differenziazione non particolarmente significativi.

C. Processo di attuazione del ciclo della performance nell’ambito del sistema dei controlli interni

Il ciclo della performance relativo all’anno 2016 è stato validato dall’Autorità Regionale per la Valutazione e il Merito – OIV e, sebbene in presenza di alcune difformità dal punto di vista tecnico, si è ritenuto che il ciclo fosse stato compiutamente realizzato.

Alla data di redazione del presente documento la Relazione sulla Performance relativa all’anno 2017 non è ancora stata redatta. Tuttavia rispetto al processo standard e generale, come definito dalla norma e dal sistema di misurazione e valutazione, si segnala che non sono stati attivati interventi correttivi della programmazione. Tale elemento può dipendere da vari aspetti connessi alle modalità e qualità di definizione degli obiettivi che in prospettiva sarà opportuno indagare, ma al momento non si hanno elementi di giudizio che permettano di valutare la natura di questo aspetto organizzativo.

La verifica finale degli obiettivi è avvenuta con la validazione/valutazione delle relazioni dei dirigenti e non ci sono evidenze che vi siano state altre verifiche da parte di uffici terzi (esempio controllo di gestione) ma solo l’asseverazione da parte dei superiori gerarchici (Amministratore unico e direttore).

D. Infrastruttura di supporto al ciclo della performance

Il monitoraggio degli obiettivi e lo sviluppo delle valutazioni della performance individuale sono gestiti con semplici fogli di calcolo. Al momento non vi sono infrastrutture di supporto utili ai fini dei Sistemi di controllo. L’amministrazione con delibera n.67 del 30/11/2017 ha approvato un proprio regolamento sul Controllo di gestione ed un avviso pubblico per la selezione di un esperto in materia.

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

Come riferito dal personale a supporto dell'Autorità, la pubblicazione nella sezione Amministrazione Trasparente è effettuata dal soggetto responsabile della pubblicazione "con accesso diretto o attraverso link alla banche dati di archivio". Il Sistema non è dotato di una rilevazione quantitativa e qualitativa degli accessi alla sezione "Amministrazione Trasparente".

F. Definizione e gestione degli standard di qualità

L'Azienda dispone di una propria Carta dei servizi aggiornata al 2016 nell'ambito della quale sono dichiarati i tempi di conclusione dei singoli procedimenti, mentre nella sezione apposita del sito "Amministrazione Trasparente" sono riportati i tempi medi di conclusione dei procedimenti.

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

L'Autorità scrivente, in carica dal settembre 2017, ha fornito supporto nell'attuazione di alcune fasi del ciclo della performance ed ha svolto le verifiche riguardo ai relativi adempimenti, ivi compresi quelli relativi agli obblighi di trasparenza, secondo le prassi stabilite dall'A.N.AC.

In continuità con la prassi in uso, l'attività è stata esercitata sia attraverso riunioni formali con la redazione dei relativi verbali, sia mantenendo frequenti contatti informali, soprattutto attraverso la posta elettronica e per le vie brevi, con il personale dell'Azienda.

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

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

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

In sede di verifica sono state rilevate le seguenti criticità:

- In diverse sottosezioni di Amministrazione Trasparente i dati non sono pubblicati in formato aperto;
- In "Controlli e rilievi sull'amministrazione" mancano le sottosezioni "Relazione degli organi di revisione amministrativa e contabile" e "Rilievi Corte dei conti".
- In alcune sottosezioni viene riscontrata l'incompletezza del contenuto come riportato sulla Griglia di rilevazione - Allegato 2.1 alla Delibera n. 141/2018.

H. Proposte di miglioramento

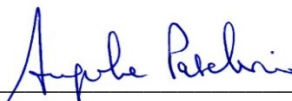
L'Azienda negli ultimi anni ha fatto progressi significativi e si sta mettendo sempre di più "a regime" rispetto alle corrette logiche e tecniche riguardanti il Sistema di gestione delle performance.

Ovviamente rimangono significativi aspetti di miglioramento la cui attuazione sconta comunque la complessità della struttura aziendale e la delicatezza della sua mission istituzionale.

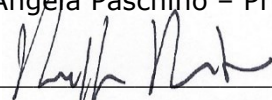
Ciò premesso i principali punti da affrontare per il miglioramento del Sistema da parte dell'ATER Matera sono attualmente i seguenti:

- Affinare il Sistema di programmazione attraverso una più strutturata definizione di indicatori e target connessi agli obiettivi;
- Valutare la possibilità di dotarsi di strutture informatiche adeguate alle necessità minime inerenti la gestione del ciclo della performance.
- Laddove l'Azienda sviluppi, come previsto, una funzione di Controllo di gestione è necessario porre attenzione all'integrazione virtuosa tra Controllo di gestione e Sistema della performance, così come tra quest'ultimo e gli standard di qualità. Ciò anche al fine di fare in modo che la performance organizzativa sia misurata in modo più oggettivo e non in modo prevalente sulla base delle relazioni dei dirigenti.

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)