



REGIONE BASILICATA
Autorità Regionale per la Valutazione e il Merito

VERBALE N. 90 - AUTORITA' REGIONALE PER LA VALUTAZIONE E IL MERITO

Il giorno 3 del mese di aprile dell'anno 2020 si riunisce in modalità telematica l'Autorità Regionale per la Valutazione e il Merito, 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 2018 e relativo processo valutativo del personale di comparto e dirigente (ad esclusione del Dirigente Generale).

Sono presenti

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

La seduta si apre alle ore 15.30.

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

- Relazione sulla Performance annualità 2018, approvata con Deliberazione del Direttore Generale n.18 del 21/02/2020, acquisita agli atti al prot.n.35 del 28/02/2020;
- Piano Triennale della Performance 2018/2020 approvato con Deliberazione del Direttore Generale n.110 del 12/09/2018;
- 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 n.250 del 30/12/2016, integrato con Deliberazione n.145 del 20/11/2018;
- Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2018-2020, approvato con Deliberazione del Direttore Generale n. 16 del 31/01/2018;
- Relazione sul funzionamento complessivo del Sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni - annualità 2018, redatta dall'Autorità Regionale per la Valutazione e il Merito.

Sulla base della documentazione suddetta, come già sottolineato dall'Autorità nella Relazione sul funzionamento complessivo del Sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni - annualità 2018, nonché nel Verbale di validazione della Relazione 2017 (N.66 del 05/02/2019) emerge che l'Agenzia svolge il ciclo della performance con costante ritardo, come ad esempio evidenzia la data di approvazione del Piano, avvenuta nel mese di settembre del 2018, analogamente al Piano 2017 approvato nel settembre 2017. Peraltro la stessa Agenzia nei documenti di rendicontazione ha dichiarato che i suddetti ritardi hanno impedito lo svolgimento delle attività di monitoraggio, che costituiscono una parte essenziale delle attività di performance. Anche gli stessi documenti di rendicontazione finale, in particolare la Relazione 2018, non sono stati approvati nei tempi previsti dalla normativa, evidenziando in generale difficoltà, da parte dell'Agenzia, nel rispetto della tempistica, che costituisce un fattore rilevante nello svolgimento del ciclo della performance.

Sebbene in fase di programmazione il Piano della Performance 2018-2020 richiamasse le aree tematiche di intervento del Piano Triennale delle Attività, sulla base del quale la Giunta assegna gli



REGIONE BASILICATA
Autorità Regionale per la Valutazione e il Merito

obiettivi all'Agenzia, permangono le difficoltà nella rappresentazione delle relazioni tra il livello strategico/istituzionale e quello operativo di Ente.

Pur con i due punti di debolezza rilevati e già esistenti nei cicli di programmazione precedenti, si ritiene che il ciclo della performance sia stato sufficientemente sviluppato e si procede di seguito alla sua verifica ai fini della validazione della Relazione sulla Performance annualità 2018 e del relativo processo valutativo del personale non dirigente e del personale dirigente (ad esclusione del Direttore Generale).

Ai fini della validazione, l'Autorità Regionale per la Valutazione e il Merito, in considerazione di quanto previsto dalle prassi e dalle normative vigenti, sia regionali che nazionali, ha tenuto conto, oltre che degli argomenti suesposti, dei seguenti elementi:

- *Coerenza tra contenuti della Relazione sulla Performance 2018 e contenuti del Piano della Performance 2018/2020.* Si riscontra la coerenza fra i due documenti. La Relazione è redatta secondo la prassi diffusa, comprendendo una prima parte dedicata alle informazioni di interesse per i cittadini e gli stakeholder, ed una seconda parte dedicata alla rendicontazione del grado di raggiungimento degli obiettivi.

Tutti gli obiettivi indicati nel Piano sono riscontrabili nella Relazione, e sono suddivisi in strategici e operativi.

- *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 sette, ognuno dei quali assegnato ad una area organizzativa, ed hanno tutti uguale peso (14,3%) secondo una suddivisione piuttosto elementare. Peraltro il medesimo criterio riguarda anche i pesi degli obiettivi operativi all'interno dell'obiettivo strategico di riferimento, nonché gli indicatori all'interno degli obiettivi operativi. I pesi risultano così un valore meramente numerico, che non discende da una reale valutazione della complessità degli elementi a cui si riferiscono.

La rendicontazione per obiettivi operativi è esplicitata sostanzialmente mediante schede, una per ogni area organizzativa. Tuttavia la lettura dei risultati conseguiti non è facilmente leggibile, in quanto le schede elencano gli indicatori e i valori raggiunti, ma i dati non sono accompagnati da una esplicitazione descrittiva, seppure sintetica. Inoltre al paragrafo 2 si elencano "I principali risultati raggiunti", definiti come quelli di maggiore interesse per gli stakeholder esterni, ma non è chiaro come siano riconducibili né alle schede delle aree organizzative né alle aree tematiche.

Dalla Relazione si evince che tutti gli obiettivi strategici sono stati perseguiti al 100%. Tale dato, come già specificato dall'Autorità con riferimento all'annualità 2017, è in buona parte dovuto a un orientamento prevalentemente della programmazione alle attività ordinarie, con livelli di target poco sfidanti, con depotenziamento complessivo del sistema di performance.

Si riscontra una incongruenza di rendicontazione riguardo all'obiettivo n.5, per il quale la percentuale riportata è pari a 96.17 nella tabella di riepilogo del grado di raggiungimento degli obiettivi, e pari a 100 invece nella scheda dell'area strategica di riferimento.

Per quanto attiene alla performance individuale dalla Relazione si riscontra che il processo valutativo è stato svolto, sia con riferimento al personale di comparto, sia con riferimento ai Dirigenti.



REGIONE BASILICATA
Autorità Regionale per la Valutazione e il Merito

Come si evince dai dati rappresentati nei grafici i punteggi assegnati sono complessivamente elevati, anche se la media dei punteggi dei titolari di P.O. e dei Dirigenti è più elevata rispetto al restante personale. Quest'ultimo ha conseguito un punteggio medio pari a 94,6, mentre con riferimento ai titolari di PO, come dichiarato nella rendicontazione, 27 unità su 28 hanno conseguito la votazione massima.

Riguardo ai dirigenti il grado di differenziazione risulta particolarmente scarso, con un punteggio medio molto elevato, prossimo a 100 (99).

Fermo restando il livello mediamente alto delle valutazioni il fatto che quelle più elevate si riferiscano ai livelli più alti dell'organizzazione fa sospettare una distorsione valutativa del tipo di "effetto alone" per il quale le valutazioni medesime sono orientate più in relazione alla supposta rilevanza del ruolo piuttosto che all'effettiva prestazione erogata.

- *Verifica che nella misurazione e nella valutazione delle 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 derivanti dal PTPCT 2018-2020, inclusi fra gli obiettivi operativi assegnati alle varie aree organizzative richiamati anche nella Relazione relativa - all'annualità 2018.
- *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 da parte delle aree organizzative. Le elaborazioni sono state effettuate dall'Ufficio preposto alla misurazione della Performance, con evidenziazione degli scostamenti, sui quali il Direttore Generale ha espresso parere sulla fondatezza. Tutti gli scostamenti sono valutati positivamente, essendo i valori di performance organizzativa attestati al massimo punteggio.
- *Effettiva evidenziazione, per tutti gli obiettivi e rispettivi indicatori, degli eventuali scostamenti riscontrati fra risultati programmati e risultati effettivamente conseguiti.* Le schede riguardanti le aree organizzative contengono riferimenti riguardanti vari scostamenti.
- *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 di standard di qualità.* All'interno delle schede di valutazione di ciascuna area organizzativa si rendiconta in merito allo svolgimento di rilevazioni del gradimento dell'utenza, che costituisce elemento di valutazione della performance organizzativa.

Nella Relazione si riporta che è stata aggiornata la carta dei servizi. Dalla consultazione del sito web tuttavia, si riscontra che la sottosezione dedicata risulta piuttosto confusionaria. Oltre ad una carta dei servizi datata 2015, sono riportati i provvedimenti approvati nel 2018 con i quali sono state aggiornate le schede per ciascuna area, non rendendo chiaro quale sia il documento da considerare per la effettiva consultazione dei servizi. Si suggerisce di organizzare la sottosezione in modo da rendere più facilmente identificabile il documento vigente.

- *Presenza di informazioni relative al bilancio di genere realizzato.* Tale tema è presente nella denominazione dell'obiettivo strategico n.6 "Razionalizzazione di processi e procedimenti interni garantendo la parità di genere", ma non si ha evidenza di specifiche azioni in merito.
- *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 sviluppata in modo sufficientemente chiaro



REGIONE BASILICATA
Autorità Regionale per la Valutazione e il Merito

anche se alcune schede, quali quelle inerenti gli obiettivi operativi delle aree organizzative, non sono di immediata comprensione rispetto alle attività effettivamente svolte.

Sulla base di quanto rappresentato nel presente Verbale, l'Autorità scrivente valida, nel rispetto di quanto definito dall'articolo 56, co.2 lett. b) della L.R. n.38/2018, la Relazione sulla Performance relativa all'anno 2018 e relativo processo valutativo del personale di comparto e dirigente (ad esclusione del Direttore Generale), invitando l'Ente a tener conto di tutte le osservazioni critiche sviluppate nel presente Verbale e nel Verbale riguardante il 2017 e ad oggi non ancora risolte.

Nelle more di quanto fin qui riportato, e a seguito di verifica della Relazione del Direttore Generale, l'Autorità si riserva di strutturare la proposta valutativa del medesimo alla luce delle criticità rilevate nel presente Verbale.

La riunione si conclude alle ore 16.45 con la redazione del presente Verbale che viene trasmesso al Direttore Generale dell'ALSIA per gli adempimenti conseguenti.

Potenza, 03/04/2020

Letto, confermato e sottoscritto

AUTORITÀ REGIONALE PER LA VALUTAZIONE E IL MERITO

F.to digitalmente

(Dott.ssa Angela Paschino – Presidente)

F.to digitalmente

(Prof. Renato Ruffini – Componente)

F.to digitalmente

(Dott.ssa Concetta Santarsiero – Componente)