



**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 Potenza**

**(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 .....	4
B. Performance individuale.....	5
C. Processo di attuazione del ciclo della performance.....	6
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.....	7
G. Utilizzo dei risultati del Sistema di misurazione e valutazione .....	8
H. Descrizione delle modalità del monitoraggio dell'OIV .....	8
I. Proposte di miglioramento .....	9
J. Allegati .....	10



**REGIONE BASILICATA**  
***Organismo Indipendente di Valutazione***

**Premessa**

La presente Relazione è stata elaborata in attuazione dell'art.14, comma 4, lettera a) del D.Lgs. 150/2009 e dall'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 L.R. n. 31/2010, oltre che le linee guida delle delibere Ci.VIT n. 4/2012 e n. 23/2013.

Il documento riferisce sul funzionamento del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni dell'Azienda Territoriale per l'Edilizia Residenziale di Potenza, di seguito denominata A.T.E.R. di Potenza, nell'ambito del ciclo della performance relativo all'anno 2014, primo anno di attività dell'OIV, nominato con D.G.R. n. 1064 del 10/09/2013, pubblicata sul BURB n.36 del 01/10/2013. Lo scopo è di evidenziarne eventuali criticità e di indicare proposte di miglioramento. Infatti, 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 Ci.VIT.

Gli approfondimenti e le verifiche necessari per la redazione della presente Relazione hanno richiesto un notevole impiego di tempo, dovuto soprattutto alla ricognizione ed analisi della documentazione relativa al sistema di valutazione dell'Ente, che risulta articolato in maniera non organica e completa, non riconducibile ad un unico documento. Infatti, nel corso degli anni sono stati elaborati all'occorrenza ed utilizzati format specifici (schede di valutazione, tabelle riepilogative, report). A tal proposito e al fine di acquisire informazioni e chiarimenti, l'Organismo Indipendente di Valutazione ha convocato più volte i referenti dell'Ente, come risulta dalla documentazione interna in possesso dell'Organismo medesimo.



**REGIONE BASILICATA**  
**Organismo Indipendente di Valutazione**

**A. Performance organizzativa**

L'A.T.E.R. di Potenza è un Ente pubblico dotato di personalità giuridica e di autonomia organizzativa, amministrativa e contabile. Con la Legge Regionale n. 29 del 24/06/1996 ha assunto l'attuale denominazione di Azienda Territoriale per l'Edilizia Residenziale Pubblica, sostituendo la vecchia denominazione E.P.E.R., già Istituto Autonomo per le Case Popolari.

Da una verifica sul sito istituzionale dell'Ente, l'Organismo Indipendente di Valutazione rileva la redazione del Piano della Performance relativo al triennio 2013-2015 e la mancata predisposizione del Piano della Performance riferito al triennio 2014-2016.

Con Delibera dell'Amministratore Unico n. 66 del 22/12/2014, avente ad oggetto "PIANO DELLA PERFORMANCE E PIANO ESECUTIVO DI GESTIONE - ESERCIZIO 2014", l'Ente ritiene superare l'obbligo della predisposizione del Piano della Performance relativo al triennio 2014-2016, assumendo la Relazione Previsionale e Programmatica e il Piano Esecutivo di Gestione (PEG), quale Piano della Performance dell'Ente medesimo. L'O.I.V. ritiene che l'Ente sia stato interessato da una sorta d'involuzione in ordine alla predisposizione del "documento programmatico", atteso che per il triennio 2013-2015 era stato già adottato il Piano della Performance triennale.

Nella suddetta Delibera si riporta quanto segue: *"i documenti di cui sopra, integrati con apposite schede di dettaglio contenenti specifici indicatori riferiti dalle prestazioni richieste ai dipendenti dell'Azienda, contengono la chiara e trasparente definizione delle responsabilità dei diversi attori in merito alla definizione degli obiettivi ed al relativo conseguimento delle prestazioni attese e realizzate al fine della successiva misurazione della performance a livello di ente e della performance individuale e che pertanto rappresentano complessivamente il Piano della Performance dell'ATER di Potenza."*

L'assimilazione del PEG annuale dell'Ente al Piano della Performance dell'ATER di Potenza, nonché il ritardo nell'approvazione e adozione del medesimo (dicembre 2014), rappresenta una forte criticità, poiché non è conforme a quanto stabilito dalla normativa di riferimento (D.Lgs. n.150/2009 e Delibera Ci.Vit. n.112/2010) in tema di redazione del Piano della Performance triennale.

Il PEG annuale è strutturato per ogni Unità di Direzione: "Gestione Patrimonio e Risorse", "Interventi Costruttivi, Manutenzione, Recupero, Espropri", "Promozione e Coordinamento".

Ogni Unità di Direzione articola il PEG, in sezioni in cui viene riportata una descrizione delle attività, delle funzioni e delle risorse umane coinvolte, un prospetto denominato "Riepilogo obiettivi", nel quale vengono indicati gli "Obiettivi generali" e gli "Obiettivi Specifici o Strategici". Ad entrambi gli obiettivi viene attribuito un peso, in particolare agli Obiettivi Generali viene attribuito un peso pari a 60, mentre agli Obiettivi Specifici o Strategici, viene attribuito un peso pari a 40.

Per ogni "Obiettivo generale", vengono indicate le attività e per ognuna di esse vengono indicati dei sub-obiettivi, denominati "Obiettivi previsti" (corrispondenti a target), con relativa percentuale d'incidenza ed Indicatore. Vengono, inoltre, indicate le risorse umane coinvolte nel perseguimento dell'obiettivo, con relativa percentuale di assorbimento, sia rispetto all'obiettivo, che rispetto alle attività.

Nel PEG relativo ad ogni Unità di Direzione è riportata la descrizione dell'obiettivo, del Piano di azione, del personale coinvolto e delle relative percentuali di assorbimento.



**REGIONE BASILICATA**  
**Organismo Indipendente di Valutazione**

Il Piano Esecutivo di Gestione, proposto dalla Direzione, viene approvato dall'Amministratore Unico, che provvede all'assegnazione degli obiettivi ai Dirigenti.

L'Ente dispone di un report annuale per ciascuna Unità di Direzione, contenente informazioni relative allo stato di raggiungimento degli obiettivi programmati.

Come si evince dal PEG dell'Unità di Direzione "Coordinamento" sono previsti monitoraggi intermedi semestrali, al fine di misurare lo stato di avanzamento degli obiettivi, il cui esito vede come destinatario l'Organo di vertice politico-amministrativo. L'O.I.V. rileva la mancata predisposizione del report relativo al primo semestre, come previsto nel PEG della medesima Unità.

### **B. Performance individuale**

Le modalità di assegnazione degli obiettivi non sono previste in alcun documento ufficiale dell'Ente in possesso dell'O.I.V.

Come riferito dal personale afferente all'Area Amministrativa Gestionale, l'assegnazione degli obiettivi individuali non avviene né tramite controfirma della scheda obiettivo né tramite colloquio (Allegato 1 alla delibera Ci.VIT. n. 23/2013, sezione B - Performance individuale). Con l'assegnazione degli obiettivi ai Dirigenti e, quindi, alla struttura di riferimento, i medesimi vengono assegnati automaticamente e "a cascata", al personale non dirigente. A tal proposito, si segnala una criticità legata alla mancata condivisione degli stessi tra il valutatore e il valutato, attraverso appositi colloqui, come stabilito nella Delibera Ci.Vit. n.1/2012.

*La valutazione dei Dirigenti e del Direttore (estesa anche alle P.O.), è disciplinata in un documento allegato alla Delibera dell'Amministratore Unico n. 61 del 26 luglio 2001, denominato " DIRIGENZA - SISTEMA DI VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI".*

*La valutazione del Personale non dirigente è disciplinata dal "CCDI per il quadriennio normativo 2002-2005 e per le annualità economiche 2002-2004", in cui si stabilisce che <<i>Dirigenti sulla scorta degli obiettivi e dei parametri di assorbimento del personale fissati nel PEG erogherà le quote d'incentivo assegnate all'area in base ad una scheda di valutazione che fa riferimento sia all'attività ordinaria che a quella collegata agli obiettivi strategici.>>. Il format della scheda, allegato al predetto CCDI, fa riferimento alla sola area relativa alle capacità e ai comportamenti.*

L'importo destinato alla produttività è suddiviso in due quote, l'80% in funzione dei risultati relativi all'attività ordinaria, da erogare mensilmente, il 20% correlato al raggiungimento degli obiettivi gestionali indicati nel PEG di ciascuna Unità di Direzione, da erogare bimestralmente in funzione del raggiungimento degli obiettivi.

Il processo valutativo dei Dirigenti, delle Posizioni Organizzative e del Direttore è fermo al 2012, mentre per il restante personale è fermo al 2013.

Per quanto riguarda *il grado di condivisione del Sistema di misurazione e valutazione della performance individuale*, lo stesso rinvia dalle indagini 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) che l'Azienda ha svolto sul personale dipendente. L'Organismo rileva, dall'esito delle predette indagini, sebbene effettuate soltanto a campione, che la maggior parte dei dipendenti non dimostra un elevato grado di condivisione del Sistema di Valutazione e un giudizio positivo del proprio superiore gerarchico.



**REGIONE BASILICATA**  
**Organismo Indipendente di Valutazione**

**C. Processo di attuazione del ciclo della performance**

Il Ciclo della Performance è un processo che deve essere sviluppato, coerentemente con il ciclo di programmazione finanziaria e di bilancio, secondo le seguenti fasi:

- 1) definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori;
- 2) allocazione delle risorse disponibili;
- 3) monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;
- 4) misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale;
- 5) utilizzo di sistemi premianti secondo criteri di valorizzazione del merito;
- 6) rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo, ai vertici amministrativi, ai cittadini, ai destinatari dei servizi.

Sullo stato di attuazione del Ciclo della Performance 2014, l' O.I.V. rileva quanto segue:

- è stato approvato il "*PIANO DELLA PERFORMANCE E PIANO ESECUTIVO DI GESTIONE-ESERCIZIO 2014*" al 22/12/2014;
- risulta un report annuale redatto da ogni Unità di Direzione, ma non si ha riscontro del report relativo al primo semestre, come previsto nel PEG dell' Unità di Direzione "Coordinamento".

La Struttura Tecnica Permanente a supporto dell' O.I.V. è stata costituita solo di recente con D.G.R. n. 1465 del 17/11/2015.

**D. Infrastruttura di supporto**

Come riferito dal personale afferente l'Ufficio Amministrazione, Personale, Segreteria e Affari Generali e riportato nell'Allegato 1 alla Delibera Ci.VIT n.23/2013, Sezione D, l'A.T.E.R. Potenza utilizza un sistema di Controllo di Gestione, utilizzato da tutte le strutture dell'amministrazione ed è alimentato automaticamente da altri applicativi (Sistema di contabilità generale, Sistema di contabilità analitica, Protocollo informatico, Sistema informatico di gestione del personale, Sistema di gestione del patrimonio e Sistema di bollettazione). Il Sistema di Controllo di Gestione non alimenta altri sistemi, non è utilizzato per la misurazione degli indicatori degli obiettivi strategici ma per gli indicatori degli obiettivi operativi, come, per esempio, il numero degli interventi manutentivi, spesa stanziata/spesa sostenuta e pratiche pervenute/pratiche evase. I dati sulle risorse finanziarie assegnate agli obiettivi strategici ed operativi, provengono dal sistema di contabilità generale.

**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**

I dati relativi al funzionamento dei sistemi informativi e informatici che supportano la pubblicazione dei dati, sono pervenuti all'O.I.V. dal Responsabile della Trasparenza, secondo quanto indicato nell'Allegato 1 alla Delibera CiVIT. n. 23/2013, sezione E.

Con particolare riferimento al quesito E1.a, "*Sistemi informativi e informatici per l'archiviazione, la pubblicazione e la trasmissione dei dati*", l'O.I.V. rileva che per tutte le tipologie di dati è stata indicata come "Trasmissione dei dati al soggetto responsabile della pubblicazione", la modalità "Trasmissione telematica", "Consegna cartacea" e "Comunicazione telefonica", tranne per "Bandi di concorso" e "Bandi di gara e contratti", per le quali è stata indicata "Trasmissione telematica" e "Comunicazione telefonica". La pubblicazione dei dati nella sezione "Amministrazione Trasparente" avviene con



**REGIONE BASILICATA**  
**Organismo Indipendente di Valutazione**

“Inserimento manuale”, tranne per “Bandi di gara e contratti” che avviene anche con “Estrazione dalla banca dati con procedura automatizzata” e non sono indicati altri soggetti a cui vengono trasmessi i dati.

Per quanto riguarda la “Disponibilità del dato”, la modalità impiegata è “Archivio cartaceo” e “Banca dati unica centralizzata” per tutte le tipologie di dati, tranne per “Incarichi conferiti e autorizzati ai dipendenti” e “Sovvenzioni, contributi, sussidi, vantaggi economici”, per le quali è stata indicata la sola modalità “Archivio cartaceo”. Per la tipologia “Bandi di gara e contratti” sono utilizzate le modalità, “Archivio cartaceo”, “Pluralità di banche dati in capo alle singole strutture cui i dati si riferiscono” e “Banca dati unica centralizzata”.

Sono state fornite informazioni anche rispetto al quesito E.1.b, relativamente a due tipologie di dati, “Articolazione degli uffici, responsabili, telefono e posta elettronica” e “Consulenti e collaboratori”, indicando i soggetti che accedono alle banche dati di archivio. Nel primo caso, si fa riferimento a “due istruttori direttivi informatici”, e nel secondo a “il titolare di P.O. e il funzionario”. Per quanto riguarda la tipologia di dato “Articolazione degli uffici, responsabili, telefono e posta elettronica” è stato indicato che le banche dati non sono utilizzate per la pubblicazione dei dati, specificando che l’esiguità dei dati impone l’alimentazione manuale, più economica di quella automatica.

In riferimento al “Modello organizzativo di raccolta, pubblicazione e monitoraggio” dei dati, sezione E2 dell’Allegato 1 alla Delibera Ci.VIT. n. 23/2013, si rinvia a quanto indicato nel questionario.

Per quanto riguarda il “Monitoraggio sulla pubblicazione dei dati svolto dall’O.I.V.”, sezione E3 dell’Allegato 1 alla Delibera Ci.VIT. n. 23/2013, è stato indicato che l’oggetto del monitoraggio ha riguardato sia la “Avvenuta pubblicazione dei dati” che la “Qualità (completezza, aggiornamento e apertura) dei dati pubblicati”. La modalità di monitoraggio è stata la “verifica sul sito” e l’“estensione del monitoraggio” ha riguardato la totalità dei dati. La “Frequenza del monitoraggio” indicata nel questionario è “Annuale”, riferendosi alla compilazione e pubblicazione delle Griglie di rilevazione al 31/12/2014 (ex Delibera A.N.AC. n.148/2014), ma è stato indicato anche “Altro” riferendosi a diverse verifiche periodiche effettuate durante l’anno 2014. In particolare, si è proceduto al monitoraggio riguardante la pubblicazione dei dati relativi agli Organi di indirizzo politico (art. 14 D.Lgs. n.33/2013), seguendo la modalità on-line predisposta dall’A.N.AC. sul proprio sito.

Gli esiti dei vari monitoraggi sono stati comunicati all’A.N.AC. e al Responsabile della Trasparenza.

Le azioni correttive intraprese dall’O.I.V., in seguito agli esiti dei vari monitoraggi, sono state frequenti, con diverse interlocuzioni con il Responsabile della trasparenza.

Nella sezione E4 dell’Allegato 1 alla Delibera Ci.VIT. n. 23/2013, è stata indicata la presenza di Sistemi per la rilevazione quantitativa e qualitativa degli accessi alla sezione “Amministrazione Trasparente”, tranne per il “Sistema per misurare il livello di interesse dei cittadini sulla qualità delle informazioni pubblicate e per raccoglierne i giudizi” e per la “Pubblicazione sul sito dei dati rilevati dai sistemi di conteggio degli accessi”.

## **F. Definizione e gestione degli standard di qualità**

L’Ente ha definito gli standard di qualità per i propri servizi all’utenza attraverso la redazione della “Carta dei servizi” non pubblicata nella Sezione “Amministrazione Trasparente”, ma in un’altra sezione del sito ufficiale dell’Ente.

Nella Carta dei servizi, secondo quanto stabilito dalla Delibera Ci.VIT n.3/2012, per elenco dei servizi è da intendersi, “l’elencazione dei servizi forniti dall’Ente direttamente



**REGIONE BASILICATA**  
**Organismo Indipendente di Valutazione**

al cittadino, ivi inclusi quelli per i quali non è ancora stato possibile definire uno standard". Nella Carta dei servizi dell'Ente vengono descritte le principali caratteristiche dei servizi erogati, le modalità di erogazione e la tipologia di utenza che usufruisce degli stessi. Viene inoltre dichiarato che la medesima è aggiornata sulla base delle indicazioni derivanti dalla sua applicazione, dal monitoraggio delle prestazioni, dalle valutazioni degli utenti e a seguito di variazioni del quadro normativo.

Le misurazioni per il controllo della qualità erogata vengono realizzate, ai fini del rispetto degli standard di qualità, adottando soluzioni organizzative per la gestione dei reclami, che non richiedono alcuna revisione degli standard di qualità, come riportato nell'Allegato 1 alla Delibera Ci.VIT. n.23/2013 - Sezione F. La conservazione di determinati standard di qualità si consegue anche attraverso l'introduzione ed il mantenimento del Sistema di Gestione per la Qualità, di cui l'Ente è dotato, in conformità ai requisiti della norma UNI EN ISO 9001:2008

#### **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 (mancata redazione della Relazione della Performance 2013 pur avendo adottato il Piano della Performance 2013-2015) non può riferire sull'utilizzo dei medesimi.

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

Per quanto riguarda il monitoraggio sugli obblighi di pubblicazione dei dati su "Amministrazione Trasparente", per l'anno 2014 sono state effettuate diverse verifiche periodiche, in particolare, come già indicato nel paragrafo E. si è proceduto al monitoraggio dei dati relativi agli Organi di indirizzo politico (art. 14 D.Lgs. n.33/2013).

L'O.I.V. 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 di rilevazione e predisponendo i documenti di Sintesi e di Attestazione, pubblicati nella sezione Amministrazione Trasparente sottosezione Disposizioni generali - Attestazioni OIV o struttura analoga. La rilevazione è stata svolta con le seguenti modalità:

- Accesso al sito istituzionale dell'A.T.E.R. Potenza - sezione Amministrazione Trasparente - e predisposizione di una preliminare Griglia di rilevazione - allegato1 Delibera A.N.AC. n.148/2014;
- Verifica finale sul sito istituzionale, al fine di procedere alla compilazione della Griglia di rilevazione definitiva, del Documento di attestazione e della Scheda di sintesi.

In sede di verifica sono state rilevate le seguenti criticità:

- Il Piano della Trasparenza e lo stato attuazione del medesimo non sono in formato aperto.
- Nella sezione Organi indirizzo politico-amministrativo mancano i dati relativi alle seguenti sottosezioni che risultano "in costruzione":
  - Compensi di qualsiasi natura connessi all'assunzione della carica;
  - Importi per viaggi di servizio e missioni pagati con fondi pubblici;
  - Dichiarazione concernente diritti reali su beni immobili iscritti in pubblici registri, azioni in società, quote di partecipazione a società, esercizio di funzioni di amministratore o sindaco di società;
  - Attestazione concernente le variazioni della situazione patrimoniale intervenute nell'anno precedente.





**REGIONE BASILICATA**  
**Organismo Indipendente di Valutazione**

- Nella stessa sezione si rileva inoltre che:
  - L'Atto di Nomina e il Curriculum Vitae non sono in formato aperto;
  - Le dichiarazioni (altre cariche e incarichi) non sono in formato aperto;
  - Nelle sottosezioni "Copia dell'ultima dichiarazione dei redditi soggetti all'imposta sui redditi delle persone fisiche del coniuge e dei parenti entro il secondo grado" e "Dichiarazione per la pubblicità della situazione patrimoniale di titolare di cariche elettive e direttive di alcuni enti ai sensi della L.R. 2.9.1983 n.31" i dati non sono in formato aperto e sono assenti le dichiarazioni e/o il mancato consenso del coniuge e dei parenti entro il II grado.
- Nelle sezione "Personale", sottosezioni "Incarichi amministrativi di vertice" e "Dirigenti" si rileva che:
  - I Curriculum Vitae non sono in formato aperto;
  - I "Compensi, comunque denominati relativi al rapporto di lavoro" sono riferiti al 2013;
  - Mancano inoltre i dati relativi a: "Estremi degli atti di conferimento di incarichi amministrativi di vertice a soggetti dipendenti della pubblica amministrazione", "Svolgimento di incarichi o cariche in enti di diritto privato regolati o finanziati dalla pubblica amministrazione o lo svolgimento di attività professionali", "Dichiarazione sulla insussistenza di una delle cause di inconfiribilità dell'incarico", "Dichiarazione sulla insussistenza di una delle cause di incompatibilità al conferimento dell'incarico".
- Nella sezione "Bandi di gara e contratti" non risulta pubblicato alcun dato riferito al 2014.
- Nella sezione "Altri contenuti":
  - Il Piano Triennale per Prevenzione della Corruzione 2013/2015 è pubblicato nella sezione "Corruzione" e non nella sezione "Altri contenuti";
  - I documenti presenti nella sezione "Altri contenuti" non sono in formato aperto.
- Nella sezione "Accesso civico" non è indicato il nominativo del titolare del potere sostitutivo.

### **I. Proposte di miglioramento**

- Predisporre il Piano della Performance, in osservanza al D.Lgs. n. 150/2009 e alle Delibere Ci.VIT., nel rispetto dei tempi di adozione.
- Assicurare una corretta integrazione tra Piano della Performance, Programma triennale per la Trasparenza e l'Integrità e Piano triennale di prevenzione della corruzione.
- Effettuare accurati monitoraggi intermedi per permettere eventuali tempestive modifiche degli obiettivi.
- Evitare la distribuzione indifferenziata e sulla base di automatismi, incentivi e premi collegati alla performance in assenza delle verifiche ed attestazioni sui sistemi di misurazione e valutazione (Titolo III D. Lgs.150/2009).
- Dotarsi di un sistema di valutazione che consenta di misurare la performance organizzativa ed individuale, valorizzando il merito e la capacità di ciascuno, favorendo la condivisione dei processi, il senso di appartenenza e il benessere organizzativo.



**REGIONE BASILICATA**  
**Organismo Indipendente di Valutazione**

**J. Allegati**

Allegato 1 – Monitoraggio sul funzionamento complessivo del Sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni relativo al ciclo della performance precedente.

Allegato 2 – Monitoraggio sull’assegnazione degli obiettivi organizzativi e individuali relativo al ciclo della performance in corso.

**Organismo Indipendente di Valutazione della Regione Basilicata**

(Dott.ssa Angela Paschino – Presidente)

(Dott.ssa Concetta Santarsiero – Componente)

(Dott.ssa Maria Zito – Componente)