



**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 2015



**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 .....	7
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 .....	7
F. Definizione e gestione degli standard di qualità.....	8
G. Utilizzo dei risultati del Sistema di misurazione e valutazione .....	8
H. Descrizione delle modalità del monitoraggio dell'OIV .....	9
I. Proposte di miglioramento .....	9
J. Allegati .....	10



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

**Premessa**

L'Organismo Indipendente di Valutazione ha elaborato la presente Relazione 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 B.U.R.B. n.3 del 31/01/2015, che modifica l'art. 3 della L.R. n.31/2010, secondo le linee guida delle Delibere CiVIT 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 2015. Tale documento ha lo scopo di evidenziare eventuali criticità e di indicare proposte di miglioramento volte a favorire la correttezza dei processi di misurazione e valutazione. Si ricorda, infatti, che il ruolo dell'O.I.V. è quello di garantire la correttezza dei predetti processi, nonché l'applicazione delle linee guida, delle metodologie e degli strumenti predisposti dalla CiVIT/A.N.AC./Dipartimento Funzione Pubblica. Il medesimo è stato elaborato secondo principi di trasparenza, attendibilità, ragionevolezza, evidenza e tracciabilità, verificabilità dei contenuti e dell'approccio utilizzato.

L'O.I.V. per l'annualità 2015, riscontra una criticità riguardo alla predisposizione dei documenti programmatici previsti dalla normativa, in particolare la mancata predisposizione del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione 2015-2017 e del Piano Triennale per la Trasparenza e l'Integrità 2015-2017, sebbene, con riferimento alla predisposizione del Piano della Performance 2015-2017, si riscontra un miglioramento, atteso che per l'annualità 2014 non era stato predisposto il Piano della Performance 2014-2016. L'Ente aveva assunto il Piano Esecutivo di Gestione 2014 quale Piano della Performance per la sola annualità 2014.



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

**A. Performance organizzativa**

Con Delibera dell'Amministratore Unico n.38/2015 del 02/09/2015 è stato approvato un documento composto da due allegati:

- Allegato A) Piano della Performance relativo al triennio 2015-2017;
- Allegato B) Piano Esecutivo di Gestione 2015 (P.E.G.).

Per i periodi precedenti, si 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, assumendo il Piano Esecutivo di Gestione 2014 (P.E.G.), quale Piano della Performance dell'Ente, per la sola annualità 2014.

Nell'Allegato A, viene riportato il "Mandato Istituzionale" e la "Missione" dell'Ente, nonché la rappresentazione grafica dell'Albero della Performance, con l'indicazione degli obiettivi strategici, sinteticamente descritti, rinviando la descrizione dettagliata e i relativi obiettivi operativi all'Allegato B) P.E.G. 2015, che risulta di agevole lettura per gli stakeholder.

Non si ha evidenza del collegamento fra il Piano della Performance 2015-2017 e il Sistema di Misurazione e Valutazione vigente, come previsto dalla Delibera CIVIT n.1/2012. Il suindicato Sistema risulta integrato con schede ed elaborati, formulati ed utilizzati dal precedente Nucleo di Valutazione. Nel Piano della Performance 2015-2017 si riporta quanto segue: <<Con tale Piano si vuole, peraltro, attivare un processo di omologazione rispetto ai sistemi organizzativi della Regione Basilicata ed in particolare in relazione al "Sistema di Misurazione Valutazione della Performance", approvato con delibera della Giunta Regionale n. 559 del 29.04.2015>>, ma l'O.I.V. non riscontra la predisposizione di un nuovo Sistema di Valutazione.

Nel Piano della Performance 2015-2017 è assente la correlazione ed integrazione con il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e Piano Triennale per la Trasparenza e l'Integrità, atteso che questi ultimi non sono stati predisposti per il triennio di riferimento.

L'Allegato B) P.E.G., relativo all'annualità 2015, riporta in dettaglio gli obiettivi strategici (specifici) e generali (operativi) dell'Ente ed è strutturato per Centri di Responsabilità che corrispondono alle Unità di Direzione ("Gestione Patrimonio e Risorse", "Interventi Costruttivi, Manutenzione, Recupero, Espropri", "Promozione e Coordinamento") per ognuna delle quali vengono individuati Centri di Costo, Centri di Spesa e Centri di Entrate.

Ogni Unità di Direzione, si articola in sezioni in cui viene riportata una descrizione delle attività, delle funzioni e delle risorse umane coinvolte. In una tabella denominata "Riepilogo obiettivi", vengono indicati gli "Obiettivi generali" e gli "Obiettivi Specifici o Strategici", con i relativi pesi, rispettivamente pari a 60 e 40.

Per ogni "Obiettivo generale", vengono indicate le attività e ad ognuna di esse sono correlati degli "Obiettivi previsti" (corrispondenti a target), con relativa percentuale d'incidenza ed Indicatore. Inoltre, vengono indicate le risorse umane coinvolte nel perseguimento dell'obiettivo, con relativa percentuale di assorbimento, sia rispetto al medesimo che rispetto alle attività.

Per gli "Obiettivi Specifici o Strategici", viene riportata la descrizione dell'obiettivo, il Piano di azione, la descrizione delle fasi, l'assorbimento dei dirigenti con relativa percentuale, il risultato atteso, le criticità e l'indicatore di risultato.

Si rileva che gli obiettivi strategici individuati nel P.E.G. 2015 risultano essere poco sfidanti nella maggior parte dei casi e, in particolare, per quanto riguarda gli obiettivi generali, si riscontra la presenza di azioni riconducibili a processi normativi che hanno subito delle modifiche. A titolo di esempio, si segnala che nel P.E.G. 2015 dell'Unità di



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

Direzione Gestione – Patrimonio e Risorse, tra le numerose azioni indicate per il raggiungimento dell'obiettivo generale "Gestione economico-finanziaria", viene riportata l'erogazione mensile degli incentivi legati al Sistema premiante, che di fatto risulta non più applicabile già dall'annualità 2014.

Il P.E.G. relativo all'annualità 2015, in cui vengono assegnati gli obiettivi ai Dirigenti, su proposta del Direttore, è stato approvato dall'Amministratore Unico (come indicato nel P.E.G. 2015 relativo all'Unità di Direzione "Coordinamento").

La particolare composizione del documento rappresentante il "Piano della Performance 2015-2017" dell'Ente, nonché il ritardo nell'approvazione e adozione del medesimo (settembre 2015), rappresentano delle criticità, poiché non in linea con quanto stabilito dalla normativa di riferimento. Tuttavia, come dichiarato al paragrafo 2 del Piano (Il Processo di Redazione), l'Azienda "...ha inteso redigere un Piano in forma "semplificata", seguendo un approccio graduale ai fini dell'adeguamento agli indirizzi e modelli proposti dalla CIVIT". Si rileva che la predisposizione tardiva del Piano suindicato non trova particolari giustificazioni di cui l'O.I.V. è a conoscenza, mentre si prende atto della volontà da parte dell'Ente dell'adeguamento agli indirizzi e modelli proposti dalla CIVIT.

Come riferito dal personale afferente all'Area Amministrativa Gestionale e riportato nell'Allegato 1 alla Delibera CIVIT n.23/2013, sezione A - Performance organizzativa, la frequenza dei monitoraggi è annuale. I medesimi vengono evidenziati in un report effettuato in seguito alla "verifica obiettivi per il Sistema di Qualità", il cui esito vede come destinatario l'Organo di vertice politico-amministrativo e i Dirigenti di II fascia e assimilabili.

## **B. Performance individuale**

L'assegnazione degli obiettivi individuali avviene tramite controfirma della Scheda obiettivo per il personale non dirigente, come riferito dal personale afferente all'Area Amministrativa Gestionale e indicato nell' Allegato 1 alla Delibera CIVIT n.23/2013, sezione B - Performance individuale.

Tale modalità di assegnazione non è formalizzata in alcun documento ufficiale dell'Ente e di cui l'O.I.V. sia venuto a conoscenza. Infatti, l'assegnazione degli obiettivi al personale non dirigente non è stata effettuata con la stessa modalità seguita nelle annualità precedenti. Infatti come evidenziato nella Relazione dell'O.I.V. dell'anno 2014, l'assegnazione degli obiettivi individuali non era prevista né tramite controfirma della scheda obiettivo, né tramite colloquio con il valutatore, ma partendo dall'assegnazione degli obiettivi ai Dirigenti (quindi alla struttura di appartenenza), automaticamente i medesimi venivano assegnati "a cascata" al personale non dirigente. L'O.I.V. sottolinea la non appropriata modalità di assegnazione degli obiettivi, in quanto non formalizzata in documenti ufficiali dell'Ente.

L'Ente, pur avendo avviato un <<processo di omologazione rispetto ai sistemi organizzativi della Regione Basilicata ed in particolare in relazione al "Sistema di Misurazione Valutazione della Performance", approvato con Delibera della Giunta Regionale n. 559 del 29.04.2015>>, come indicato nel Piano della Performance 2015-2017, ha prorogato per l'annualità 2015 il Sistema di Valutazione in vigore fino al 2014, con Delibera dell'Amministratore Unico n.55/2015, avente ad oggetto "Sistema di Valutazione del personale di ATER POTENZA"



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

Come già riportato nella Relazione dell'O.I.V. sul funzionamento complessivo del Sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni annualità 2014 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"- mentre *la valutazione del Personale non dirigente* è disciplinata dal "CCDI per il quadriennio normativo 2002-2005 e per le annualità economiche 2002-2004".

Come riferito dalla Direzione dell'Agenzia, dal 2014 non sono stati erogati acconti mensili o bimestrali relativi alla produttività, al fine di adeguarsi a quanto stabilito al Titolo III del D.Lgs. 150/2009, all'art.14 comma 4 lettera c, secondo cui *"la retribuzione di risultato può essere erogata solo a seguito di verifica del raggiungimento degli obiettivi assegnati e solo attraverso la validazione della Relazione sulla Performance, da parte dell'Organismo Indipendente di Valutazione"*.

La procedura di valutazione dei Dirigenti, delle Posizioni Organizzative e del Direttore è ferma al 2012, mentre per il restante personale è ferma al 2013 ed è in corso, da parte dell'O.I.V., la verifica dei presupposti per poter procedere alla validazione del processo valutativo relativo all'annualità 2014.

L'analisi del grado di condivisione del Sistema di Valutazione e la valutazione del proprio superiore gerarchico, relativa all'anno 2015, sarà oggetto di approfondimento da parte dell'O.I.V. a seguito dello svolgimento delle medesime da parte dell'Ente, atteso che il medesimo, ha pubblicato la Relazione sul Benessere Organizzativo relativa però alle indagini svolte per l'annualità 2014.

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

Il Ciclo della Performance, coerentemente con il ciclo di programmazione finanziaria e di bilancio, si sviluppa secondo le seguenti fasi: Definizione e Assegnazione degli obiettivi, Monitoraggio, Misurazione e Valutazione della performance organizzativa e individuale, Rendicontazione dei risultati.

Sullo stato di attuazione del Ciclo della Performance 2015, l' O.I.V. rileva quanto segue:

- è stato approvato il "*PIANO DELLA PERFORMANCE 2015-2017*, con allegato il *PIANO ESECUTIVO DI GESTIONE 2015*, il 2 settembre 2015;
- risulta esistente un report annuale, effettuato a seguito di "*verifica obiettivi per il Sistema di Qualità*", come dichiarato dal personale afferente all'Area Amministrativa Gestionale.

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 con D.G.R. n.1465 del 17/11/2015 avente ad oggetto "*D.Lgs 150/2009 - Art.14 - Costituzione presso l'Organismo Indipendente di Valutazione della Struttura Tecnica Permanente per la Misurazione della Performance*" e con successiva Determinazione n.482 del 29/04/2016 del Dirigente Generale 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 (O.I.V.) della regione Basilicata*", sono individuati formalmente i componenti della medesima. Considerato che l'O.I.V. della Regione Basilicata svolge le proprie funzioni



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

oltre che per Giunta e Consiglio, anche per gli Enti subregionali, è stato necessario prevedere una STP in grado di fornire un adeguato supporto alle attività che l'Organismo svolge per tutti gli Enti vigilati.

**D. Infrastruttura di supporto**

Dalle informazioni pervenute dal personale afferente l'Ufficio Amministrazione, Personale, Segreteria e Affari Generali e secondo quanto riportato nell' Allegato 1 alla Delibera CiVIT n.23/2013, Sezione D, l'Ente è dotato di un Ufficio Amministrazione, Personale, Segreteria e Affari Generali, utilizzato da tutte le strutture dell'amministrazione, 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 il Sistema di bollettazione).

Come dichiarato dal personale afferente l'Ufficio Amministrazione, Personale, Segreteria e Affari Generali, il Sistema di Controllo di Gestione, non è utilizzato per la misurazione degli "indicatori degli obiettivi strategici" ma per gli "indicatori degli obiettivi operativi". L'O.I.V. sottolinea che l'Ente, pur essendo dotato di un Sistema di Controllo di gestione, non utilizza il medesimo per monitorare i risultati raggiunti in corso d'anno.

I dati sulle risorse finanziarie assegnate agli obiettivi strategici provengono dal sistema di contabilità generale, mentre quelli assegnati agli obiettivi operativi provengono sia dal sistema di contabilità generale che dal sistema di contabilità analitica.

**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**

Con riferimento ai dati relativi al funzionamento dei sistemi informativi e informatici che supportano la pubblicazione dei dati, pervenuti all'O.I.V. dal Responsabile della Trasparenza e, secondo quanto indicato nell'Allegato 1 alla Delibera CiVIT n.23/2013 - sezione E, si rilevano alcune variazioni rispetto all'annualità precedente.

Per quanto riguarda i "Sistemi informativi e informatici per l'archiviazione, la pubblicazione e la trasmissione dei dati", sezione E.1.a., l'O.I.V. rileva che per tutte le Tipologie di dati, ad esclusione di "Sovvenzioni, contributi, sussidi, vantaggi economici" per la quale non è stata fornita alcuna informazione, è stata indicata come "Trasmissione dei dati al soggetto responsabile della pubblicazione", la modalità "Trasmissione telematica" e "Consegna cartacea". Per "Articolazione degli uffici, responsabili, telefono e posta elettronica" è stata indicata anche la modalità "Comunicazione telefonica" e per "Dirigenti" e "Incarichi conferiti e autorizzati ai dipendenti", è stata indicata la sola modalità "Consegna cartacea". La pubblicazione dei dati nella sezione "Amministrazione Trasparente" avviene con "Inserimento manuale", ma per "Bandi di gara e contratti" avviene anche con "Accesso diretto o attraverso link alla/alle banca/banche dati di archivio". Per quanto riguarda la trasmissione dei dati ad altri soggetti, è stata indicata l'Autorità per la vigilanza sui contratti pubblici di lavori, servizi e forniture (A.V.C.P.) per "Bandi di gara e contratti".

La "Disponibilità del dato" indicata è "Archivio cartaceo" e "Banca dati unica centralizzata" per tutte le tipologie di dati.



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

Per quanto riguarda il "Modello organizzativo di raccolta, pubblicazione e monitoraggio" dei dati, Sezione E.2 dell'Allegato 1 alla Delibera CiVIT n. 23/2013, si rinvia a quanto indicato nel medesimo.

Il "Monitoraggio sulla pubblicazione dei dati svolto dall'O.I.V.", Sezione E.3 dell'Allegato 1 alla Delibera CiVIT n.23/2013, ha riguardato sia l' "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 31/01/2016 (Delibera A.N.AC. n. 43/2016), ma è stato indicato anche "Altro" riferendosi a diverse verifiche periodiche, effettuate durante l'anno 2015. Gli esiti dei vari monitoraggi sono stati comunicati al Responsabile della Trasparenza e le azioni correttive intraprese dall'O.I.V., a seguito degli esiti dei medesimi, sono state frequenti.

Si rileva la presenza di Sistemi per la rilevazione quantitativa e qualitativa degli accessi alla sezione "Amministrazione Trasparente" (sezione E.4 dell'Allegato 1 alla Delibera CiVIT n.23/2013) ad eccezione del "Sistema per misurare il livello di interesse dei cittadini sulla qualità delle informazioni pubblicate e per raccoglierne i giudizi", dei "Sistemi per la raccolta delle proposte dei cittadini finalizzate al miglioramento della sezione" e del sistema per la "Pubblicazione sul sito dei dati rilevati dai sistemi di conteggio degli accessi". Inoltre, si rileva l' "Avvio di azioni correttive sulla base delle proposte e delle segnalazioni dei cittadini".

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

L' A.T.E.R. di Potenza ha definito gli standard di qualità per i propri servizi all'utenza, attraverso la redazione della "Carta dei servizi", pubblicata nella sezione Amministrazione Trasparente, Sottosezione Servizi erogati, che non risulta però aggiornata al 2015.

Come riferito dal personale afferente l'Ufficio Amministrazione, Personale, Segreteria e Affari Generali e riportato nell'Allegato 1 alla delibera CiVIT n.23/2013, Sezione F, l'Ente svolge le misurazioni per il controllo della qualità erogata, ai fini del rispetto degli standard di qualità per tutti i servizi. Inoltre, il medesimo, adottato soluzioni organizzative per la gestione dei reclami, che richiedono una revisione degli standard di qualità per meno del 50% dei servizi da sottoporre a revisione, come riportato nella Sezione F dell'Allegato 1 alla Delibera CiVIT n.23/2013.

L'Ente è dotato di un Sistema di Gestione per la Qualità, in conformità ai requisiti della norma UNI EN ISO 9001:2008, il cui mantenimento garantisce la conservazione di determinati standard di qualità

#### **G. Utilizzo dei risultati del Sistema di misurazione e valutazione**

Sui risultati conseguiti nell'anno 2014 e sull'utilizzo dei medesimi, l'O.I.V. ha acquisito sommarie informazioni sulla base dei dati indicati nei Report Annuali di ciascuna Unità di Direzione, (anno 2014), non essendo stata redatta la Relazione della Performance 2014, a seguito della mancata adozione del Piano della Performance 2014-2016.

La valutazione individuale, effettuata dal Direttore, per l'annualità 2014, si è conclusa a marzo 2015 ed ha riguardato il personale non dirigente e i Dirigenti di II fascia. Il premio di risultato del personale non dirigente, relativo all'annualità 2014, alla data di redazione





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

della presente Relazione, non è stato erogato, essendo ancora in corso la verifica dei presupposti per la validazione del processo valutativo.

#### **H. Descrizione delle modalità del monitoraggio dell'OIV**

Il monitoraggio sugli obblighi di pubblicazione dei dati su "Amministrazione Trasparente", per l'anno 2015, è stato svolto dall'O.I.V. effettuando diverse verifiche periodiche, come già indicato nel paragrafo E.

L'O.I.V. ha provveduto ad attestare al 31/01/16 l'assolvimento di specifici obblighi di pubblicazione, come richiesto dalla Delibera A.N.AC. n.43/2016, 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, di cui all'allegato 2 della Delibera A.N.AC. n. 43/2016;
- 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:

- Pubblicazione di alcuni documenti in formato non aperto, in difformità alle indicazioni della normativa sulla Trasparenza;
- Nella sotto-sezione "Organi di indirizzo politico-amministrativo" non viene riportata copia della dichiarazione dei redditi del coniuge non separato e dei parenti entro il secondo grado, né viene riportato il diniego dei medesimi;
- Per quanto riguarda la sotto-sezione "Articolazione degli uffici" le informazioni riportate risultano complete sebbene di non immediata lettura;
- Nella sotto-sezione "Consulenti e collaboratori" il link riportato per l'atto di conferimento apre un documento diverso da quello oggetto dell'incarico. I compensi indicati non risultano attendibili in quanto non sono riscontrabili nella determina indicata nella tabella riepilogativa;
- Le sotto-sezioni "Bandi di gara e contratti" e "Interventi straordinari e di emergenza" risultano impostate secondo quanto riportato sulla Griglia di rilevazione. Nelle medesime sotto-sezioni viene riportata la dicitura "in costruzione".

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

- Redigere il Piano della Performance secondo quanto stabilito dalla normativa di riferimento.
- Predisporre il Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità e il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione, che non risultano predisposti per il 2015-2017 e di assicurandone una corretta integrazione con il Piano della Performance dello medesimo triennio.
- Dotarsi di un Sistema di Controllo di Gestione in maniera appropriata e prevedere un processo di monitoraggio intermedio e finale degli obiettivi in grado di fornire dati sul conseguimento dei medesimi per consentirne eventuali rimodulazioni.
- Aggiornare la Carta dei Servizi.



**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.

Allegato 3 – Monitoraggio sulla valutazione del grado di conseguimento degli obiettivi individuali e sull'erogazione dei premi, relativo al ciclo della Performance precedente

**Organismo Indipendente di Valutazione della Regione Basilicata**

  
\_\_\_\_\_  
(Dott.ssa Angela Paschino – Presidente)

  
\_\_\_\_\_  
(Dott.ssa Concetta Santarsiero – Componente)

  
\_\_\_\_\_  
(Dott.ssa Maria Zito - Componente)