



**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 POTENZA
Annualità 2017**

Sommario

Premessa	2
A. Performance organizzativa	3
B. Performance individuale	4
C. Processo di attuazione del ciclo della performance nell'ambito del sistema dei controlli interni	5
D. Infrastruttura di supporto al ciclo della performance	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	6
G. Descrizione delle modalità del monitoraggio dell'O.I.V.	7
H. Proposte di miglioramento	7

Premessa

La presente Relazione, elaborata in attuazione dell'art. 14, comma 4, lettera a) del D.Lgs. 150/2009 ss.mm.ii 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 riferisce sui risultati del monitoraggio sul funzionamento complessivo del Sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni dell'Azienda Territoriale per l'edilizia residenziale di Potenza (ATER Potenza) annualità 2017.

Tale Relazione, volta a favorire processi di miglioramento relativamente alla valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni dell'Ente, sottolinea eventuali criticità e suggerisce l'applicazione di metodologie che consentano di predisporre le basi per valutazioni di efficienza.

A. Performance Organizzativa

Il Piano della Performance 2017/2019 è stato approvato con Delibera dell'Amministratore Unico n.24 del 11/04/2017. Gli obiettivi delle strutture erano comunque in precedenza conosciuti dalla dirigenza dell'Azienda avendo come riferimento i dati della programmazione finanziaria e di bilancio.

La struttura del Piano segue lo standard richiesto dalle Delibere CIVIT di riferimento. Viene definito in modo semplice e chiaro l'Albero della performance che, partendo dal mandato istituzionale e dalla Mission dell'Ente, si sviluppa in Aree Strategiche e conseguenti obiettivi strategici ed operativi. Il Piano appare coerente e bene articolato, vi sono 14 obiettivi strategici (si segnala che il quattordicesimo di tali obiettivi è denominato "attività ordinaria" e tale denominazione appare poco coerente con la connotazione di obiettivo strategico) e 22 obiettivi operativi. L'articolazione in indicatori e target appare sufficientemente sviluppata e coerente. Complessivamente quindi il Piano della Performance 2017/2019 è adeguatamente strutturato rispetto ai suoi scopi ed è ben inserito all'interno delle normali attività gestionali dell'Ente, a differenza dell'annualità 2016 nella quale l'ATER Potenza non ha predisposto il Piano della Performance 2016-2018, né tantomeno il P.E.G. (Piano Esecutivo di Gestione).

La logica fortemente operativa ed orientata ai processi gestionali, data al Piano della Performance, lo porta a non affrontare le interdipendenze tra il medesimo e le attività inerenti l'anticorruzione e la trasparenza, come già osservato nelle precedenti Relazioni sui controlli interni redatte dall'O.I.V.

Pertanto si ritiene opportuno che l'Azienda proceda ad attivare tali collegamenti eventualmente inserendo uno specifico obiettivo operativo oppure definendo una specifica Area strategica con diversi obiettivi operativi in modo da coinvolgere tutte le strutture.

La valutazione della performance organizzativa, in base al Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (approvato nel 2016 attraverso il recepimento di quello elaborato dalla Regione Basilicata – D.G.R. n.559/2015 - con i necessari adeguamenti rispetto all'assetto organizzativo dell'Azienda), ricalca in qualche modo quanto previsto dal Sistema di Valutazione Regionale in particolare per quanto riguarda il grado di raggiungimento degli obiettivi e la qualità dell'azione amministrativa. La valutazione per il 2017 non è ancora stata effettuata anche a causa della mancanza di Sistemi Informativi di supporto per la rilevazione dei dati.

B. Performance Individuale

La valutazione della performance individuale ha seguito il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance adottato dal Sistema Regionale. Anche in questo caso non si hanno ancora i risultati della valutazione del 2017 e, ad oggi, l'Autorità non ha evidenza della predisposizione della Relazione sulla Performance per la medesima annualità.

Il tema della performance individuale, peraltro, in ATER Potenza si incrocia, più che in altri Enti, con i temi delle relazioni sindacali e dei sistemi retributivi. In particolare in ATER Potenza è stato promosso un ricorso giudiziario, tuttora pendente, di cui la scrivente Autorità non conosce con precisione i contorni, da parte di una organizzazione sindacale. Questo aspetto assieme ad altri, quali per esempio il fatto che gli obiettivi siano generalmente sempre raggiunti rispetto agli standard programmati, rende la differenziazione delle valutazioni molto problematica. A tal fine sarebbe opportuno avere informazioni più analitiche del fenomeno e sviluppare azioni per accrescere la consapevolezza del rapporto tra prestazione individuale.

Nel corso del 2017 l'Autorità Regionale per la Valutazione e il Merito ha proceduto alla validazione della Relazione sulla Performance per l'annualità 2014 e relativo processo valutativo del personale di comparto a seguito di numerose interlocuzioni, anche telefoniche, con il Direttore e con l'Amministratore Unico dell'Ente, per ricostruire i vari passaggi che hanno portato alla conclusione del Ciclo della Performance per l'anno 2014. In particolare, con Verbale n.36 del 30/11/2017, l'Autorità precisa che la "Relazione finale sulla Performance anno 2014", trasmessa solo in data 24/11/2017, rappresenta un documento di sintesi nel quale l'Ente, nonostante le numerose difficoltà incontrate, illustra in maniera sufficientemente dettagliata i risultati raggiunti per ogni Unità di Direzione.

Relativamente al personale dirigente, il processo valutativo è fermo al 2013 in quanto è ancora aperto il procedimento istruttorio per accertamento di presunto danno erariale a carico dell'ATER Potenza da parte della Corte dei Conti come risulta da comunicazione resa nota all'Autorità scrivente in data 15/05/2018 (Prot. n. 102/OIV del 17/05/2018) previa richiesta all'Ente medesimo.

C. Processo di attuazione del ciclo della performance

Il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance approvato con Delibera n.32 del 02/08/2016 ricalca quello del Sistema Regionale, con alcune modifiche e ridondanze (per esempio la regolamentazione dell'O.I.V. del tutto inutile in quanto

regolata con atti regionali). L'Autorità consiglia all'Ente di procedere ad una sua revisione da attuarsi a seguito delle modifiche dell'art.7 del D.Lgs. n.150/2009 avvenuto con il D.Lgs. n.74/2017 che prevede un aggiornamento annuale del S.M.V.P.

Per quanto riguarda l'assegnazione degli obiettivi, poiché il sistema di gestione della performance all'interno della cultura gestionale di ATER Potenza si è in qualche modo sovrapposto alle logiche di programmazione dei budget (prima l'Ente predisponiva dei Piani Esecutivi di Gestione), non avviene con un processo codificato bensì con una connessione alla normale attività gestionale ed organizzativa e di conseguenza tramite la normale assegnazione dei compiti e delle responsabilità procedurali/procedimentali, ovvero attraverso incontri e riunioni di settore. Questo modus operandi è peraltro facilitato dal fatto che l'organico non è elevatissimo essendo costituito da circa 40 unità.

Le verifiche intermedie sono contestuali alla verifica annuale necessaria ai fini della certificazione di qualità, creando in tale senso utili sinergie.

D. Infrastruttura di supporto

L'azienda non dispone di software gestionali in grado di consentire un'adeguata gestione informatizzata del ciclo della performance e della valutazione della performance organizzativa e individuale, attraverso un recupero organico e uniforme dei dati necessari. Ciò induce ritardi negli atti conseguenti e soprattutto nella chiusura del ciclo della performance e della valutazione individuale.

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

Per quanto concerne gli obblighi di trasparenza l'Ente dispone di una piattaforma per la redazione dei contenuti, con *alert* sulle date di scadenza sul server proprietario.

F. Definizione e gestione degli standard di qualità

L'Azienda dispone di certificazione di qualità ISO 9001-2018, sulla progettazione ed esecuzione dei lavori, manutenzione, gestione clienti e fornitori, gestione amministrativa del patrimonio.

L'Azienda dispone di una Carta dei Servizi, annualmente revisionata, nella quale sono altresì individuati i tempi dei principali procedimenti che coinvolgono gli utenti (27 in

tutto). Non sono evidenti le eventuali sinergie tra gestione, attività a tutela degli standard di qualità e gestione della performance.

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

L'Autorità scrivente ha effettuato diverse attività intermedie di monitoraggio relative alla sezione "Amministrazione Trasparente" dell'ATER Potenza ed ha provveduto ad attestare, al 30/04/2018, l'assolvimento di specifici di obblighi di pubblicazione, come richiesto dalla Delibera A.N.AC. n.141/2018, compilando le Griglie e predisponendo i documenti di Sintesi e di Attestazione, pubblicati nella sezione Amministrazione Trasparente - sottosezione Disposizioni generali - Attestazioni O.I.V. o struttura analoga.

La rilevazione è stata avviata con le seguenti modalità:

- Accesso al Sito Istituzionale dell'ATER Potenza - Sezione Amministrazione Trasparente e predisposizione della Griglia di rilevazione, di cui all'Allegato 2.1 della Delibera n.141/2018 A.N.AC. a seguito di confronto con preliminare Griglia di rilevazione al 30/03/2018 elaborata dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza dell'Ente, trasmessa all'O.I.V. nella medesima data;
- 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 alcune sottosezioni di Amministrazione Trasparente i dati non sono pubblicati in formato aperto;
- Nella sottosezione "Controlli e rilievi sull'amministrazione" i dati pubblicati sono soltanto parziali come riportato sulla Griglia di rilevazione - Allegato 2.1 alla Delibera n. 141/2018;
- Non risulta pubblicato il Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2018/2020.

H. Proposte di miglioramento

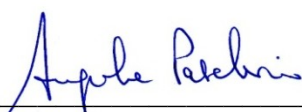
L'Autorità Regionale per la Valutazione e il Merito ritiene che l'ATER Potenza abbia un Sistema di gestione della performance e altri strumenti di controllo, adeguati ai suoi

scopi e sostanzialmente coerenti con le normative nazionali e regionali. L'Azienda ha altresì dimostrato sufficienti capacità di adeguamento alle sollecitazioni del Sistema Regionale.

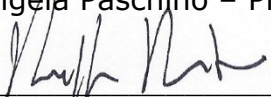
Ciò premesso vi sono alcuni elementi che, se adeguatamente affrontati, potrebbero migliorare ulteriormente i Sistemi di programmazione e controllo al fine di una sempre migliore gestione dell'Azienda, ed in particolare :

- a. Modifica del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance in sede di revisione annuale, volto a semplificarne il contenuto e renderlo più comprensibile a tutti i dipendenti. Tale revisione è richiesta dalla normativa di riferimento e rappresenta una buona occasione di riflessione e messa a punto delle strumentazioni adottate e delle relazioni da sviluppare;
- b. Integrare per quanto possibile il ciclo della performance alla pianificazione in tema di trasparenza e prevenzione alla corruzione, alla carta dei servizi ed alla certificazione di qualità;
- c. Introdurre sistemi informatizzati di gestione del ciclo della performance e della valutazione della performance individuale, eventualmente utilizzando in riuso strumenti di altri Enti del Sistema al fine di non avere costi eccessivi e una veloce implementazione;
- d. Attuare iniziative di formazione e informazione per i dipendenti, anche in associazione con altri Enti, al fine di creare maggiore consapevolezza circa le regole e la complessità dei sistemi di gestione della performance e delle normative contrattuali

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)