



**REGIONE BASILICATA**  
***Autorità Regionale per la Valutazione e il Merito***  
***Organismo Indipendente di Valutazione***

**VERBALE N. 60 AUTORITA' REGIONALE PER LA VALUTAZIONE E IL MERITO – O.I.V.**

Il giorno 11 del mese di dicembre dell'anno 2018 si riunisce, presso la Presidenza della Giunta Regionale della Basilicata, l'Autorità Regionale per la Valutazione e il Merito - Organismo Indipendente di Valutazione, con il seguente ordine del giorno:

- Validazione della Relazione sulla Performance dell'Azienda Territoriale di Edilizia Residenziale di Matera (ATER Matera) per l'anno 2017 e conseguente validazione del processo valutativo del personale dirigente e non dirigente per la medesima annualità.

Sono presenti

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

Risulta assente la Dott.ssa Montanarella, componente dell'Organismo.

La seduta si apre alle ore 9.30

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

- Piano della Performance 2017/2019 approvato con Deliberazione dell'Amministratore Unico n. 0041 del 18/07/2017;
- Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance del personale, dei dirigenti Generali, dei dirigenti della Regione Basilicata, Organismi sub regionali e di tutti gli Enti strumentali del Sistema Basilicata DGR n.559 del 29/04/2015, formalizzato da ATER MT con Delibera dell'Amministratore Unico n.79 del 21/12/2017;
- Relazione sulla Performance anno 2017 approvata con Deliberazione n.67 del 06/07/2018;
- Relazione sul funzionamento complessivo del Sistema di Valutazione, Trasparenza e integrità dei controlli interni annualità 2017.

Tenuto conto di quanto previsto dalle prassi e dalle normative vigenti, sia regionali che nazionali, per quanto di riferimento, l'Autorità Regionale per la Valutazione e il Merito – O.I.V. nel procedere a validare la Relazione sulla Performance 2017 ha tenuto conto dei seguenti elementi:

1. Coerenza tra contenuti della Relazione sulla Performance 2017 e contenuti del Piano della Performance 2017/2019. L'elenco degli obiettivi strategici e operativi indicati nel Piano sono riscontrabili anche nella Relazione, tuttavia la rendicontazione degli obiettivi al fine



**REGIONE BASILICATA**  
**Autorità Regionale per la Valutazione e il Merito**  
**Organismo Indipendente di Valutazione**

dell'apprezzamento sia della performance organizzativa che individuale è effettuata in modo sommario. Nel primo caso ci si limita a dichiarare il grado di raggiungimento percentuale senza richiamare i valori degli indicatori definiti, magari con schede sintetiche come avviene in sede di Piano della performance, sia degli obiettivi strategici che di quelli operativi. In particolare si segnala che gli obiettivi operativi sono indicati solo nell'Area strategica 4. Nel secondo caso, relativo alla performance individuale, sono stati prodotti i verbali di valutazione redatti dai dirigenti degli uffici in applicazione della metodologia vigente, nei quali tuttavia vengono evidenziati nell'ambito della performance individuale, rispetto ai vari campi di valutazione, solo i risultati sintetici senza differenziare per esempio tra i diversi comportamenti organizzativi e senza nessuna motivazione specifica. Anche in questo caso si consiglia di strutturare gli indici di fattore considerati nelle schede di valutazione previste dalla metodologia in uso, come avviene in altri Enti del Sistema Regionale e di utilizzare le schede di valutazione piuttosto che i verbali, anche per dare maggiore visibilità alle motivazioni e verificare l'avvenuta accettazione del dipendente;

2. Presenza nella Relazione dei risultati relativi a tutti gli obiettivi, sia di performance organizzativa che individuale inseriti nel Piano Triennale della Performance. All'interno della Relazione sulla Performance sono presenti delle tabelle, una per ogni Area Strategica. Per l'Area Strategica 1, 2 e 3 sono riportati, per ogni obiettivo strategico, peso, unità operativa, percentuale di raggiungimento dell'obiettivo per Unità operativa e Ufficio e Punteggio. Non sono presenti gli obiettivi operativi collegati. Soltanto per l'Area Strategica 4, tra l'altro "Attività ordinaria", vengono invece riportati i relativi obiettivi operativi con indicazione del Peso, Unità operativa, Ufficio, percentuale di raggiungimento dello stesso, Media percentuale e Punteggio. Come precedentemente richiamato sarebbe tuttavia opportuno che venga rendicontato il grado di raggiungimento con riferimento all'indicatore e allo standard programmato e non con un mero numero percentuale di raggiungimento rispetto al quale nessun lettore può interpretare efficacemente la comunicazione. Peraltro tale problema si riscontra anche nel Piano della performance triennale;
3. Per quanto concerne la performance individuale si osserva che a tutto il personale dirigente e non dirigente è stato attribuito il punteggio massimo per quanto riguarda il fattore "Raggiungimento degli obiettivi individuali", dove tuttavia, non è chiaro dai documenti ufficiali se siano simili o diversi dagli obiettivi degli uffici già valutati come performance organizzativa. Se così fosse si crea una situazione di doppia valutazione del medesimo oggetto valutativo e la creazione di incentivi di natura collettiva in modo surrettizio. Peraltro si evidenzia che il



**REGIONE BASILICATA**  
***Autorità Regionale per la Valutazione e il Merito***  
***Organismo Indipendente di Valutazione***

raggiungimento di tutti gli obiettivi organizzativi al 100% con indicatori non sempre chiari, appare poco giustificato. Si consiglia all'Ente, laddove la lettura ora effettuata fosse corretta, di fare un'interpretazione del proprio Sistema di Valutazione più in linea con le logiche della premialità secondo il D.Lgs n.150/2009. I livelli di differenziazione sono stati esercitati attraverso la valutazione dei comportamenti organizzativi ("comportamenti" e "comunicazione e ascolto"). In questo caso si nota che tutto il personale è concentrato nelle prime due fasce (con premialità minima del 95%). Solo un dipendente ha avuto una valutazione in fascia 5 (valutazione 65%), tale valutazione pur essendo positiva è tuttavia probabile che sia interpretata come fortemente negativa dall'interessato e dall'Ente, in considerazione della distribuzione complessiva della premialità. Situazioni di questo genere potrebbero innescare conflitti. Si consiglia l'Ente di diversificare meglio le valutazioni tra performance organizzativa ed individuale, nonché di agire gradualmente e ragionevolmente per una maggiore differenziazione. Inoltre in tema di valutazione individuale si osserva che l'Ater Matera non ha seguito in modo corretto il processo valutativo commettendo diversi errori sia di metodo che di processo, che rendono il sistema di valutazione debole e poco utile rispetto a quanto previsto dalla norma. In particolare si osserva quanto segue:

- La valutazione dei comportamenti organizzativi è stata fatta in relazione/riferimento ad ogni obiettivo e non alla performance complessivamente resa dal dipendente
- La valutazione dei comportamenti organizzativi è stata rappresentata in modo sintetico con riferimento a tutti gli elementi e non con analisi specifica su ognuno degli stessi. Peraltro a tal fine non sono stati usati i supporti normalmente utilizzati, cioè la scheda di valutazione. In questo modo la valutazione appare troppo sintetica e poco motivata.
- Per quanto concerne le posizioni organizzative non sono stati usati i pesi corretti (40 per gli obiettivi e 60 per i comportamenti, ma rispettivamente 60% e 40%). L'errore di pesatura genera una leggera modifica delle valutazioni singole, che tuttavia non modificano la fascia premiale dei dipendenti.
- Il processo valutativo è stato sviluppato in modo inadeguato, in quanto formale e burocratico, poiché la valutazione è avvenuta attraverso Verballi, in molti casi comunicati tramite raccomandata.

Le suddette carenze nel processo di valutazione individuale manifestano da parte della struttura dirigenziale, nella parte della valutazione individuale, una scarsa attenzione alla corretta gestione del ciclo della performance che dovrebbe essere tenuta in considerazione, in termini quanto meno critici, in sede di valutazione dei dirigenti e del direttore;



**REGIONE BASILICATA**  
**Autorità Regionale per la Valutazione e il Merito**  
**Organismo Indipendente di Valutazione**

4. Verifica che nella misurazione e nella valutazione delle performance si sia tenuto conto degli obiettivi connessi all'anticorruzione e alla trasparenza. A tal proposito bisogna sottolineare che nella Relazione sulla Performance si fa spesso riferimento alla Nota del Direttore dell'Azienda (Prot. n.2018-0006813 del 28/06/2018) nella quale viene sottolineato che esiste un evidente collegamento in tal senso, ma non si riscontrano di fatto obiettivi connessi alla Trasparenza e all'Anticorruzione, occorre che tale collegamento sia realmente evidenziato;
5. Affidabilità dei dati utilizzati per la compilazione della Relazione. Non si hanno evidenze specifiche sulle modalità di raccolta dei dati per la compilazione della Relazione, anche in considerazione del fatto che gli obiettivi non sempre sono corredati di chiari indicatori e target;
6. Effettiva evidenziazione, per tutti gli obiettivi e rispettivi indicatori, degli eventuali scostamenti riscontrati fra risultati programmati e risultati effettivamente conseguiti. All'interno della Relazione sulla Performance, considerato che si dichiara che la performance organizzativa è stata per tutti i dipendenti pari al 100%, non vi è scostamento. Per la performance individuale non tutti i punteggi sono al 100% ma non sono chiari gli scostamenti, considerato che i fattori di valutazione "Comportamenti" e "Comunicazione e Ascolto" non vengono parametrati/rapportati alle tipologie di elementi previsti dal SMVP. Si richiama rispetto a ciò il fatto che gli obiettivi in molti casi sono associati ad indicatori generici e senza chiari target (tranne la dizione percentuale poco significativa non sapendo i valori al nominatore o denominatore di un indice o quanto meno, il numero di attività svolte o di atti da produrre);
7. Verifica dell'effettivo utilizzo degli esiti di indagini di customer satisfaction e di altre valutazioni esterne in sede di valutazione della performance individuale. All'interno della Relazione non si ha evidenza dell'attività di rilevazione del grado di soddisfazione dell'utenza esterna e dell'impatto sulla qualità dell'azione amministrativa. L'Ente dichiara che *"...il gradimento degli utenti è rilevato in maniera costante e continuativa attraverso l'URP e i contatti telefonici tra i vari uffici"* (pag.7). Sarebbe opportuno a tal proposito darne evidenza;
8. Presenza di informazioni relative al bilancio di genere realizzato. Viene dichiarato dal Direttore dell'Ente che, con Deliberazione n.64 del 15/11/2017, è stato approvato l'atto di indirizzo per la costituzione del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità che in data



REGIONE BASILICATA  
*Autorità Regionale per la Valutazione e il Merito*  
*Organismo Indipendente di Valutazione*

15/02/2018 si è dotato di proprio regolamento. Pertanto per l'anno 2017 non si dispone di informazioni specifiche nella Relazione sulla Performance relative al Bilancio di genere;

9. Sinteticità della Relazione (lunghezza complessiva, utilizzo di schemi e tabelle, ecc.). La Relazione risulta sintetica ed è integrata con tabelle, sebbene incomplete;
10. Chiarezza e comprensibilità della Relazione (linguaggio, utilizzo di rappresentazioni grafiche, presenza indice, ecc.). La struttura della Relazione è sufficientemente chiara ma carente nei contenuti.

L'Autorità scrivente, sulla base delle verifiche svolte e delle informazioni in possesso al di là di quanto appare nei documenti ufficiali, ritiene che l'Ente abbia sostanzialmente sviluppato correttamente il ciclo della performance. Tuttavia non può non evidenziarsi che la Relazione sulla performance (come in parte il Piano) produca informazioni sommarie e non sempre facilmente comprensibili, tali da generare il rischio di incomprensione riguardo alla corretta adozione delle normative in tema di performance per i soggetti esterni.

In virtù di un principio di riconoscimento dell'effettività dell'azione amministrativa, l'Autorità Regionale per la Valutazione e il Merito valida la Relazione sulla performance per l'anno 2017, **tuttavia, ribadisce le riserve riportate nella presente relazione ai punti precedenti ritenendo che esse, anche in un'ottica di miglioramento continuo dell'attività amministrativa, debbano essere tempestivamente risolte già a partire dal ciclo della performance 2018, sia eventualmente con precisazioni nel Piano della performance 2018-2020, sia con una corretta e chiara redazione della Relazione sulla Performance per l'annualità 2018.**

In particolare occorre prioritariamente che siano indicati nel Piano e nella Relazione summenzionati:

- a) Indicatori e standard, se possibile di carattere quantitativo per ogni obiettivo operativo, che vengano riportati nella rendicontazione;
- b) Che venga chiarito l'oggetto della performance organizzativa e di quella individuale;
- c) Che vengano correttamente redatte le schede di valutazione individuale secondo il Sistema in uso (e non solo Verbali) e corredate di adeguate motivazioni;
- d) Che vengano chiaramente indicate le azioni definite del Piano anticorruzione collegate ad obiettivi di performance. Se ciò non fosse possibile con riferimento al Piano (poiché dovrebbe essere inserito un obiettivo nel corso del 2018 ormai inoltrato) occorre tuttavia che in sede di Relazione siano analiticamente chiarite le azioni svolte in tema di prevenzione della corruzione;



**REGIONE BASILICATA**  
**Autorità Regionale per la Valutazione e il Merito**  
**Organismo Indipendente di Valutazione**

- e) Che vengano indicate con chiarezza, specificando se utilizzate anche come obiettivi di performance, le azioni di miglioramento della qualità dei servizi o di soddisfazione dell'utente.

In assenza di tali messe a punto, fin da ora si comunica che la Relazione sulla Performance del 2018 potrebbe non essere validata.

A tale scopo si ribadisce che l'Autorità scrivente è a disposizione della Direzione di Ater Matera e dei suoi uffici di supporto, per il tema della performance, al fine di chiarire meglio quanto ora esposto e di supportare l'Ente, per quanto di sua competenza e nell'ambito delle sue possibilità organizzative, nel processo di miglioramento della funzionalità del ciclo della performance e della sua rendicontazione.

La riunione si conclude alle ore 11.30 con la redazione del presente Verbale che viene trasmesso all'Amministratore Unico dell'Ente per gli adempimenti conseguenti.

Potenza, 11/12/ 2018

Letto, confermato e sottoscritto

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)