

**Relazione dell'OIV dell'Agenzia regionale Strategica per lo Sviluppo
Ecosostenibile del Territorio – ASSET Puglia, sul funzionamento
complessivo del Sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli
interni (art. 14, comma 4, lettera a) del D.Lgs. n. 150/2009)**

INDICE

1. PREMESSA

2. LA RELAZIONE SUL FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA

A. Performance organizzativa

B. Performance individuale

C. Processo di attuazione del ciclo della performance

D. Infrastruttura di supporto

*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*

F. Definizione e gestione degli standard di qualità

**3. IL MONITORAGGIO SULL'ASSEGNAZIONE DEGLI OBIETTIVI ORGANIZZATIVI
E INDIVIDUALI**

**4. IL MONITORAGGIO SULL'APPLICAZIONE DEGLI STRUMENTI DI
VALUTAZIONE DELLA *PERFORMANCE* INDIVIDUALE**

5. PROPOSTE DI MIGLIORAMENTO, INDICAZIONI, RACCOMANDAZIONI

**ALLEGATO 1: IL MONITORAGGIO SUL FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL
SISTEMA DI VALUTAZIONE, TRASPARENZA E INTEGRITÀ DEI
CONTROLLI INTERNI RELATIVO AL CICLO DELLA
PERFORMANCE PRECEDENTE**

**ALLEGATO 2: IL MONITORAGGIO SULL'ASSEGNAZIONE DEGLI OBIETTIVI
ORGANIZZATIVI E INDIVIDUALI RELATIVO AL CICLO DELLA
PERFORMANCE IN CORSO**

**ALLEGATO 3: IL MONITORAGGIO SULLA VALUTAZIONE DEL GRADO DI
CONSEGUIMENTO DEGLI OBIETTIVI INDIVIDUALI E**

**SULL'EROGAZIONE DEI PREMI, RELATIVO AL CICLO DELLA
PERFORMANCE PRECEDENTE**

1. PREMESSA.

Ai sensi dell'art. 14, comma 4, lettera a) del D.Lgs. n. 150/2009 l'OIV "*monitora il funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni ed elabora una relazione annuale sullo stato dello stesso*".

L'obiettivo è quello di riferire sul funzionamento complessivo del Sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni, mettendone in luce gli aspetti funzionali. La finalità è quella di evidenziarne le eventuali criticità e i punti di congruenza con il sistema di valutazione, presentando proposte per svilupparlo e integrarlo ulteriormente.

La Relazione riferisce sul funzionamento del Sistema di misurazione e valutazione della performance 2022. In ogni caso, vista la finalità della Relazione, volta a favorire un graduale processo di miglioramento, viene data notizia anche di eventuali criticità e miglioramenti concernenti il ciclo avviatosi con il piano di riferimento (*performance 2021-2023*).

Questa Relazione assume il 2022 come anno di riferimento.

Occorre, altresì, rilevare che con determina del Direttore Generale dell'ASSET n. 421/2021 del 26/10/2021 è stato nominato l'attuale OIV monocratico dell'ASSET.

Con riferimento, infine, al Ciclo di gestione della performance 2022, l'attuale OIV fonda la propria Relazione sulla lettura dei seguenti documenti:

- Bilancio di previsione triennale 2022-2024 e annuale 2022;
- Piano delle Performance 2022-2024;
- Sistema di misurazione e valutazione delle performance;
- Piano triennale della prevenzione della corruzione e della trasparenza;
- Documentazione relativa all'organizzazione e gestione dell'Agenzia agli atti della stessa.

La presente Relazione è stata elaborata nel mese di aprile 2023, in conformità a quanto previsto dalla normativa vigente, ed in particolare dall'art. 14, comma 4, lettera a), del D. Lgs. n. 150/2009, come integrata dalla Delibera CIVIT n. 23/2013, che fissa al 30 aprile di ogni anno la scadenza per la redazione e la trasmissione della stessa Relazione all'Organo di indirizzo politico-amministrativo e all'ex Civit, ora Dipartimento della Funzione Pubblica.

2. LA RELAZIONE SUL FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA.

A. Performance organizzativa.

In merito al processo relativo alla *performance* organizzativa e con riferimento alla fase di definizione degli obiettivi, l'OIV ritiene che i processi posti in essere dall'Amministrazione siano idonei a garantirne la rispondenza con i requisiti metodologici definiti dall'art. 5 del D. Lgs. n.

150/2009.

B. Performance individuale.

Il mandato istituzionale e l'attuale nuova struttura organizzativa dell'ASSET, approvata con DGR n. 225 del 25 febbraio 2020, prevedono la formale assegnazione di obiettivi individuali in capo al Direttore Generale dell'ASSET, a n. 1 Dirigente a tempo determinato Responsabile dell'Area tecnica CAB (Organismo di Valutazione della Conformità) - assunto in data 01/02/2020 a seguito di selezione pubblica per la durata di tre anni, incarico prorogato di ulteriori due anni con DDG n. 41/20233 del 30/01/2023, con decorrenza dal 01/02/2023 - e a n. 12 funzionari dell'Agenzia, titolari di posizione organizzativa. L'OIV rileva che la fase di commissariamento dell'Agenzia è cessata a seguito del completamento della procedura selettiva per la nomina del Direttore Generale dell'ASSET, avvenuta con DGR n. 1711 del 23 settembre 2019, il cui incarico, di durata triennale, è stato prorogato di ulteriori tre anni con D.G.R. n.1775 del 30/11/2022.

L'OIV sottolinea che le modalità di assegnazione degli obiettivi, per come evidenziato nella sezione B dell'Allegato 1, risulteranno maggiormente coerenti con le disposizioni del Sistema quando, conclusa la fase di riorganizzazione dell'Agenzia, la nuova struttura di vertice avrà provveduto ad assegnare obiettivi individuali logicamente connessi a quelli strategici a tutto il personale dell'Agenzia stessa.

C. Processo di attuazione del ciclo della performance.

Relativamente alla Struttura Tecnica Permanente, considerata l'attuale ridotta ampiezza della pianta organica dell'Agenzia il personale operante in funzione di STP appare sufficiente, e dotato di adeguata competenza in ambito giuridico.

D. Infrastruttura di supporto.

I dati contenuti nella sezione D "Infrastruttura di controllo – Sistemi informativi e sistemi informatici" presentano una buona pluralità nei sistemi CDG; tale dato positivo, tuttavia, non si accompagna ad un uso dei dati in funzione del miglioramento del ciclo della performance, come si evidenzia dalla sezione D.5 della scheda di rilevazione. I sistemi di CDG, infatti, non risulta siano utilizzati dall'Agenzia per la misurazione degli indicatori degli obiettivi strategici ed operativi.

L'OIV ritiene che sia necessario integrare il ciclo di pianificazione e controllo economico-finanziario con il ciclo di pianificazione e controllo delle performance strategiche ed operative, raccordandoli alla identificazione e misurazione degli indicatori degli obiettivi strategici ed operativi, con l'obiettivo di intercettare tempestivamente l'emergere di potenziali criticità e di intervenire su di esse, se necessario.

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.

In base a quanto riportato nella tabella E dell'Allegato 1, i sistemi informativi e informatici che supportano la pubblicazione dei dati risultano in gran parte adeguati, alla luce dell'attuale dotazione di risorse umane dell'Ente. Va comunque preliminarmente osservato che il mandato istituzionale dell'ASSET prevede lo svolgimento di attività di supporto agli uffici della Regione Puglia, ad altre pubbliche amministrazioni e ad enti pubblici, e non anche di attività rivolte ai cittadini. Ne consegue che all'interno dell'Agenzia non si svolgono procedimenti amministrativi propriamente intesi, ma bensì attività di carattere tecnico-specialistico rivolte alla Regione Puglia, ad altre pubbliche amministrazioni e ad enti pubblici, per i procedimenti amministrativi di rispettiva competenza.

In particolare, si osserva quanto sotto schematizzato nei punti 1-4.

1. Sistemi informativi e informatici per l'archiviazione, la pubblicazione e la trasmissione dei dati

Per la maggior parte delle tipologie di dati rilevati, l'OIV evidenzia anche per il 2022 la preponderante presenza di archivi cartacei; anche la trasmissione del dato al soggetto responsabile della pubblicazione avviene in modalità prevalentemente cartacea, e con inserimento manuale. Questi elementi rappresentano un potenziale elemento di criticità, già segnalato nelle precedenti Relazioni, in quanto non consentono un efficace invio dei dati al soggetto responsabile della pubblicazione delle informazioni nella sezione "Amministrazione trasparente".

2. Modello organizzativo di raccolta e pubblicazione dei dati

Per quanto riguarda le attività rilevate nella sezione E.2. dell'Allegato 1, si evidenzia che le stesse vengono generalmente effettuate in coerenza con la natura del dato ed i soggetti che svolgono le attività descritte in tabella. Non si evidenziano particolari situazioni di criticità.

3. Sistema di monitoraggio sulla pubblicazione dei dati svolto dall'OIV

L'oggetto del monitoraggio ha riguardato sia l'avvenuta pubblicazione dei dati, sia la loro qualità sotto il profilo della completezza e dell'aggiornamento. Non si evidenziano punti di criticità. Il sistema è allineato alle vigenti disposizioni.

4. Sistemi per la rilevazione quantitativa e qualitativa degli accessi alla sezione "Amministrazione Trasparente".

I sistemi risultano presenti per la maggior parte delle voci oggetto di rilevazione per come richiesto dalla sezione E.4. dell'Allegato 1.

F. Definizione e gestione degli standard di qualità.

Riguardo il processo di gestione degli standard di qualità, si evidenzia che l'Amministrazione NON ha definito standard di qualità per i propri servizi all'utenza. Si richiama tuttavia la nota già evidenziata circa il carattere di "struttura di servizio" dell'Agenzia, che non svolge procedimenti amministrativi propriamente intesi, ma bensì attività di carattere tecnico-specialistico rivolte alla regione Puglia, ad altre pubbliche amministrazioni e ad enti pubblici, per i procedimenti amministrativi di rispettiva competenza.

3. IL MONITORAGGIO SULL'ASSEGNAZIONE DEGLI OBIETTIVI ORGANIZZATIVI E INDIVIDUALI.

Per come è evidenziato nell'Allegato 2, risulta che l'Agenzia ha apportato variazioni rispetto al precedente ciclo della performance, relativamente alla numerosità del personale coinvolto nell'assegnazione di obiettivi individuali, che è passato da n. 11 unità a n. 12 unità, titolari di posizione organizzativa. In data 01/02/2020 è stato, inoltre, assunto un Dirigente con contratto a tempo determinato, per la durata di tre anni prorogato per ulteriori due anni, cui è stata assegnata la titolarità dell'Area tecnica CAB (Organismo di valutazione della conformità). La metodologia di assegnazione degli obiettivi è rimasta invariata. Sulla base di quanto riportato in Allegato 2, si ritiene che le modalità di assegnazione degli obiettivi risultano coerenti con le disposizioni del Sistema. Anche in questo caso, richiamando la nota precedente relativa all'attuale fase di transizione organizzativa dell'Agenzia, l'OIV sottolinea che le modalità di assegnazione degli obiettivi, per come evidenziato nella sezione B dell'Allegato 1, risulteranno maggiormente coerenti con le disposizioni del Sistema quando, conclusa la fase di riorganizzazione dell'Agenzia, la nuova struttura di vertice avrà provveduto ad assegnare obiettivi individuali logicamente connessi a quelli strategici a tutto il personale dell'Agenzia stessa.

4. IL MONITORAGGIO SULL'APPLICAZIONE DEGLI STRUMENTI DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE.

Alla data di compilazione della presente Relazione l'Allegato 3, relativo al monitoraggio sulla valutazione del grado di conseguimento degli obiettivi individuali e sull'erogazione dei premi del ciclo della performance precedente, non può riportare i dati richiesti, essendo ancora in corso le

procedure di valutazione delle performance individuali.

5. PROPOSTE DI MIGLIORAMENTO, INDICAZIONI, RACCOMANDAZIONI.

Sulla base delle criticità riscontrate e tenuto conto di quanto disposto dall'art. 14, comma 4, lettera a), del D. Lgs. n. 150/2009, così come novellato dal D. Lgs. n. 74/2017, si ritiene opportuno formulare le seguenti proposte di miglioramento e raccomandazioni ai vertici amministrativi dell'Agenzia: **eliminazione delle fasce di merito per l'attribuzione del premio alle PO e al personale non dirigente. L'attuale sistema prevede la corresponsione dello stesso premio per valutazioni comprese tra 90 e 100 determinando una insufficiente correlazione tra merito e premio. Si suggerisce pertanto di introdurre una attribuzione proporzionale del premio.**

Con la presente Relazione si esauriscono, salva la validazione della Relazione della Performance anno 2022, che avverrà successivamente con separato atto, gli adempimenti previsti dall'art. 14, comma 4, lettera a), del D. Lgs. n. 150/2009, quanto all'annualità 2022, secondo cui *“all'OIV spetta il monitoraggio del funzionamento complessivo del sistema della valutazione e del sistema dei controlli interni e l'elaborazione allo scopo di una relazione annuale, pubblicata sul sito istituzionale, al fine di garantire la trasparenza dell'intero processo valutativo”*.

Bari, 26 aprile 2023

L'Organismo Indipendente di Valutazione
Il componente monocratico
Dott. Giancarlo Partipilo

