

**Organismo Indipendente di Valutazione**

Legge Regionale 4 Gennaio 2011 n° 1

Prot. OIV n.111 del 16 novembre 2016

**AL SIG PRESIDENTE  
DELLA GIUNTA REGIONALE  
DOTT. MICHELE EMILIANO  
SEDE**

Il giorno 16 novembre 2016 l'Organismo Indipendente di Valutazione di cui alla D.G.R. n. 674 del 17.05.2016, ha approvato il seguente:

**DOCUMENTO DI VALIDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE****PREMESSO**

- 1) Che l' art.14, co. 4, lett. c, d. lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, affida agli Organismi Indipendenti di Valutazione, il compito di validare la Relazione sulla Performance di ciascuna amministrazione e che la Regione Puglia ha dato attuazione a quanto ivi previsto con legge regionale 4 gennaio 2011, n. 1;
- 2) che questo O.I.V. ha esaminato lo schema definitivo di Relazione sulla Performance quanto all'anno 2014, da approvarsi con apposite Deliberazioni da parte della Giunta Regionale e da parte dell'Ufficio di Presidenza del Consiglio Regionale;
- 3) che i criteri, gli accertamenti e le valutazioni compiute sono analiticamente descritte nell' Allegato al presente documento;
- 4) che la documentazione del processo di validazione è contenuta in apposite sezioni delle carte di lavoro conservate presso l' OIV.

Tutto ciò premesso, l' Organismo Indipendente di Valutazione delle Performance della Regione Puglia

**VALIDA**

Lo schema definitivo di relazione sulla Performance 2014 da approvarsi, con apposite Deliberazioni, da parte della Giunta Regionale e da parte dell' Ufficio di Presidenza del Consiglio Regionale.

per convalidazione  
Giovanna Ferraro  
17 novembre 2016

I componenti dell'OIV

Mario Aulenta

Angelo Corallo



ALLEGATO AL DOCUMENTO DI VALIDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE 2014

Il presente Allegato fornisce maggiori informazioni in merito al processo e alla metodologia di verifica adottati dall'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV), ai fini della "validazione" della Relazione sulla Performance della Regione Puglia per l'anno 2014. Lo schema definitivo di Relazione verrà approvato con apposite Deliberazioni della Giunta Regionale e dell'Ufficio di Presidenza del Consiglio Regionale, congiuntamente al presente documento.

La Relazione costituisce lo strumento mediante il quale l'Amministrazione illustra agli osservatori qualificati, interni ed esterni, i risultati conseguiti nel corso dell'anno 2014, rispetto agli obiettivi programmati, garantendo alla collettività la massima trasparenza sulle attività dell'Ente. Pertanto, tutti gli osservatori qualificati vengono messi nelle condizioni di valutare i risultati conseguiti e di esprimere un giudizio sull'operato dell'Amministrazione e della sua dirigenza.

Si dà atto del lavoro svolto, con la consueta dedizione e professionalità, dalla struttura preposta al controllo di gestione, ai fini della raccolta e dell'elaborazione dei dati necessari alla predisposizione della Relazione.

La validazione dello schema definitivo di Relazione, piuttosto che della Relazione vera e propria, ha corrisposto all'esigenza di procedere alla diretta interlocuzione con l'Amministrazione in ordine alle risultanze della bozza di Relazione, onde procedere alla acquisizione delle informazioni ulteriormente necessarie (elementi probativi), al fine di evitare eventuali contenziosi derivanti dall'errata acquisizione di informazioni (cfr. Delibera Civit n.6/2012, § 2.1). Tanto è stato individuato dall'OIV quale approccio metodologico più confacente (cfr. Delibera Civit n.6/2012, § 2.2), per le seguenti considerazioni: all'ottenimento della bozza di Relazione, da parte dell'OIV, è stato condiviso con i vertici dell'Amministrazione che fosse opportuno un confronto costruttivo sulle risultanze degli obiettivi 2014 per una verifica a tappeto e non a campione degli stessi, il che ha portato alla correzione condivisa di una copiosa serie di indicatori a consuntivo; inoltre non va sottaciuto che i nuovi componenti dell'OIV hanno così potuto ottenere una conoscenza più immediata e impattante di tutti gli ambiti di operatività delle strutture amministrative e dei relativi risultati; infine, ma non meno importante, gli è che la validazione dello schema definitivo di Relazione è condizione per l'accesso agli istituti premianti, dimodoché il testé citato approccio consente di recuperare i ritardi fin qui accumulati e su cui si tornerà *infra*.

Lo scrivente OIV ha ricevuto la trasmissione dello schema definitivo di Relazione sulla performance 2014 per le strutture del Consiglio regionale in data 14/11/2016 e la trasmissione



cy

le

1

- 204 -



dello schema definitivo di Relazione sulla performance 2014 per le strutture di Giunta regionale in data 15/11/2016.

Nello specifico, il giudizio di validazione dello schema definitivo di Relazione si focalizza su più àmbiti di indagine, come precisato nella delibera CIVIT n. 6/2012, § 1: 1) la conformità alle disposizioni contenute nel decreto n. 150/2009 e alle linee guide emanate dall' ANAC (già CIVIT) sull'argomento; 2) l'attendibilità delle informazioni riportate; 3) la comprensibilità dei contenuti, anche per i cittadini, le imprese e, più in generale, per i "non addetti ai lavori". Va avvertito che, sebbene detta delibera, con la precedente delibera n.5/2012 riguardante la redazione vera e propria della Relazione, sia stata adottata e diffusa in forza di una norma abrogata, purtuttavia ne viene seguito lo schema, in attesa che il Dipartimento della funzione pubblica, a tanto intitolato dal D.P.R. n.105/2016, art.3, comma 1, lett.b) – quanto alla redazione della Relazione -, e a tanto intitolato dal D.P.R. n.105/2016, art.3, comma 1, lett.d) –quanto alle linee guida relative alla validazione della stessa da parte dell'OIV-, ne individui caratteristiche e contenuti.

Fermo restando che il Piano della Performance è stato approvato con Delibera di Giunta Regionale n. 1660 del 29/7/2014, susseguendo (concettualmente) all'approvazione della direttiva annuale sulla performance 2014 e degli obiettivi strategici assegnati ai Direttori di Area per l'anno 2014, intervenuta con Delibera di giunta n°1659 in data 1/8/2014 e con Delibera dell'Ufficio di Presidenza del Consiglio Regionale n. 209 del 1/4/2014, il processo di validazione si svolge in due momenti distinti e consequenziali:

- a) verifica della struttura e dei contenuti della Relazione alla luce dei criteri di cui *sub* 1), 2) e 3);
- b) formulazione di un giudizio di sintesi, che si traduce nel "validare"/ "non validare" la Relazione, tenuto conto delle evidenze e delle conclusioni raggiunte nella fase precedente.

Il giudizio di validazione da parte dell'OIV è stato espresso, tenuto conto sia della documentazione raccolta presso gli Uffici regionali sia dei numerosi colloqui intercorsi, anche nell'ambito di riunioni appositamente convocate, con i soggetti che detengono le informazioni necessarie alla formulazione del giudizio. Il giudizio in parola è stato formulato dall'OIV - si ripete - alla luce dei criteri di conformità, attendibilità e comprensibilità.

L'OIV ha contribuito all'organizzazione di un apposito workshop sui temi in questione, presso il Cineporto di Bari (Fiera del Levante) in data 21 luglio 2016, cui hanno partecipato direttori di Dipartimento, dirigenti regionali e referenti del controllo di gestione; l'OIV ha successivamente promosso e partecipato a n. 8 incontri presso i Dipartimenti, le strutture di Presidenza della Giunta e presso il Consiglio regionale, con il coinvolgimento dei tre segretari generali, dei sei direttori di dipartimento, dei dirigenti e dei referenti del controllo di gestione. Sono agli atti dell'OIV le firme di presenza di detti incontri. Durante i citati incontri sono state analizzate, da



cy le - 208 - <sup>2</sup> 101

un lato, le varie problematiche che attengono allo schema definitivo di Relazione sulla Performance 2014, e, dall'altro, gli aspetti relativi alla ripartenza del Ciclo di Gestione della Performance per il 2016, anche per le connessioni con il nuovo modello organizzativo cd. MAIA. Va sottolineato che si è avuto riguardo, quanto allo schema definitivo di Relazione sulla performance 2014, alla successione amministrativa delle strutture dipartimentali, subentrate alle strutture di Area, vigenti nel 2014.

La tabella che segue fornisce indicazioni in merito agli incontri svolti:

Struttura	sede	2016 data	orario
Dipartimento Finanza ed Organizzazione	Via Gentile	Merc., 7 settembre	10,00
Dipartimento Mobilità, qualità urbana, opere pubbliche, ecologia e paesaggio	Via Gentile	Giov., 15 settembre	14,30
Dipartimento Promozione della salute, del benessere sociale e dello sport per tutti	Via Gentile	Merc., 28 settembre	14,30
Dipartimento Sviluppo economico	Via Gentile	Giovedì 13 ottobre	14,30
Avvocatura, Gabinetto del Presidente, Segreteria generale Giunta, Segreteria generale Presidenza, Coordinamento politiche internazionali	L.re Nazario Sauro, 33	Giovedì, 20 ottobre	14,30
Dipartimento Agricoltura	L.re N.Sauro, P.Agr.	Venerdì, 21 ottobre	9,30
Dipartimento Turismo, economia della cultura e valorizzazione del territorio	Via P. Gobetti	Venerdì, 21 ottobre	15,30
Consiglio regionale	Via Capruzzi	Merc., 2 novembre	9,00

L'analisi del livello di conformità è avvenuto su base documentale, mediante l'effettuazione di appositi confronti tra quanto riportato nella Relazione e quanto previsto dalla normativa nazionale, dai regolamenti regionali e dalle linee guida emanate dalla Civit (ora ANAC), con riferimento alla struttura e al contenuto che la Relazione sulla Performance dovrebbe presentare.

Dalle analisi emerge che la struttura e il contenuto dello schema definitivo di Relazione sono generalmente allineati alle disposizioni normative e regolamentari, nonché alle indicazioni dell' ANAC, posto che si illustrano il contesto socio-economico della Puglia e gli obiettivi che l'Amministrazione si è data con una breve sintesi dei risultati conseguiti.

Inoltre, si mostra in dettaglio il modello organizzativo delle singole macro-strutture, con focalizzazione sugli obiettivi strategici e operativi perseguiti, sugli indicatori di misurazione dei risultati e sugli scostamenti tra previsioni e risultati.

Nello specifico, nello schema definitivo di Relazione sono evidenziati alcuni parametri nel contesto che servono a mettere la Regione Puglia in rapporto con la situazione nazionale e con gli obiettivi europei. L'intento è quello di definire e tenere sotto controllo il posizionamento



ay le 3  
- 209 -





della Regione nel contesto di riferimento, utilizzando, pertanto, indicatori che sono rilevati in modo (più o meno) uniforme anche in altre regioni, già valutati come significativi.

Lo schema definitivo di Relazione riporta alcuni dati, tabelle e grafici, che sono stati estrapolati dal Rapporto della Banca d'Italia sull'economia delle regioni per il 2014 e dal Rapporto Istat "Noi Italia 2014". Grazie a tali dati viene offerto un quadro d'insieme sui diversi aspetti economici, sociali, demografici e ambientali della Regione Puglia. Si tratta di una indispensabile base di partenza per decidere e attuare al meglio le politiche pubbliche regionali.

Lo schema definitivo di Relazione, inoltre, riporta alcune informazioni relative alla struttura organizzativa regionale vigente nel 2014, che si basava su nove Direzioni d'Area e sul segretariato generale del Consiglio Regionale, cui si aggiungono le Strutture Autonome: Gabinetto del Presidente, Segretariato generale della Giunta ed Avvocatura. Le Direzioni d'Area, il segretariato generale della Giunta ed il segretariato generale del Consiglio Regionale si articolavano in strutture dirette da dirigenti (Servizi e Uffici), coadiuvati dalle posizioni professionali (AP - alta professionalità/ PO - posizione organizzativa). Il personale è variamente classificato e la Relazione fornisce una lettura ragionata della composizione dei collaboratori, della loro distribuzione, ecc.

Adeguate rilievo viene fornito alle informazioni riguardanti la formazione del personale. A quest'ultimo riguardo si fa notare come la Regione, nonostante i vincoli imposti dalla *spending review*, abbia garantito 363 giornate di formazione. Per quanto riguarda la formazione a catalogo si conferma lo stesso target di spesa del 2013. La partecipazione delle donne supera il 51% di tutto il personale coinvolto.

Si dà atto della presenza di un adeguato livello di *commitment* da parte del Capo di Gabinetto del Presidente della Giunta regionale, del Segretario Generale del Consiglio, del Segretario generale della Giunta, del Segretario generale del presidente (che assume anche l'incarico di Responsabile della Trasparenza, ex art. 43, comma 1, D.Lgs. n. 33/2013, giusta D.G.R. n.2043/2015), del Direttore del Dipartimento Finanza ed Organizzazione e degli altri Direttori di Dipartimento, per gli aspetti che in questa sede rilevano, ossia la misurazione e la valutazione della performance organizzativa e individuale dell'Ente Regione. L'impegno da parte dei citati soggetti si è reso particolarmente utile, posto che il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (approvato con Deliberazione di Giunta Regionale n.1520 del 24 luglio 2104) ha dovuto essere corretto sia al 10/11/2015, con D.G.R.n.2027, sia al 30/11/2015, con D.G.R. n.2154, ed infine al 26/7/2016, con D.G.R. n.1169, essendosi dovuto por mano, rispettivamente, alla nomina di un conciliatore, a causa di "coefficienti di normalizzazione adottati dall'OIV" che "hanno sottolineato ulteriori criticità nelle procedure di valutazione" e a due rivisitazioni dei criteri algebrici del succitato SMIVAP. Anche la necessità di

af 6 - 210 - 4



tali due ultime modifiche rende l'esigenza di una rivisitazione complessiva dello stesso SMIVAP, nel segno di una maggiore semplicità applicativa.

Va aggiunto che nel corso del 2015 è stato approvato il nuovo modello di organizzazione cd. MAIA, con D.G.R. 31/7/2015, n. 1518, cui hanno fatto seguito il D.P.G.R. n.443 del 31/7/2015 ed il D.P.G.R. n.316 del 17/5/2016.

Si ribadisce, inoltre, la necessità di migliorare il sistema della pianificazione strategica, al fine di rendere più coerente l'attuazione delle fasi dell'Albero della Performance e integrare meglio il Ciclo della performance con il Ciclo di bilancio. Con l'avvio del nuovo Ciclo di gestione della performance, stabilite le risorse finanziarie dalla Legge di bilancio, dovranno essere meglio enucleati obiettivi, indicatori e target di risultato, utili sia per il monitoraggio *in itinere* sia per la misurazione dei risultati finali.

La sezione dedicata all'analisi dei risultati e degli scostamenti rappresenta il "cuore" della Relazione, in cui si forniscono dati relativi all'attuazione delle strategie aziendali. Nello specifico, si riportano in forma grafica l'Albero della Performance e, successivamente, gli obiettivi raggiunti e gli scostamenti per ciascuna delle Aree di Coordinamento della Giunta e per il Consiglio regionale, senza tralasciare le Strutture Autonome della Giunta regionale.

L'attendibilità dei dati presentati è stata appurata attraverso controlli mirati che tengono conto della natura dei dati divulgati.

Più precisamente, nel caso di informazioni diffuse da soggetti esterni all'Ente regionale (banche dati, studi di settore, ISTAT, ecc.), si è tenuto conto dell'autorevolezza della fonte dei dati che è stata consultata e, mediante controlli a campione, della corrispondenza delle informazioni divulgate nella Relazione con quelle contenute nelle banche-dati prese in esame.

Le informazioni che appartengono a questa prima categoria sono quelle inserite nella sezione dedicata all'analisi del contesto esterno della Regione Puglia. A tal proposito, si ricorda che la Relazione riporta dati estrapolati dal rapporto "Noi Italia 2014", a cura dall'Istat. I dati pubblicati sono frutto di elaborazioni a partire dai dati ISTAT e sono attendibili.

Per quanto attiene ai dati relativi alla struttura organizzativa e alle risorse finanziarie, si tratta di informazioni gestite principalmente con procedure informatizzate.

Infine, circa l'attendibilità delle informazioni relative agli obiettivi raggiunti dalle varie strutture regionali, si è provveduto, per la prima volta, a controlli a tappeto e non a campione sulla veridicità delle informazioni esposte nella bozza di Relazione. Più precisamente, con riferimento a ciascuna delle Aree di coordinamento, delle due Segreterie generali e delle altre Strutture autonome in cui si articolava, nel 2014, la macrostruttura organizzativa dell'Ente, sono stati

af  
a - 211-<sup>5</sup>



monitorati tutti i Servizi, mercé raccolta e analisi della documentazione via via ottenuta dalle strutture, oltre a quella già agli atti dell'OIV e del Controllo di gestione.

Nel corso delle numerose riunioni effettuate, all'emersione di criticità in merito all'attendibilità, completezza o intelligibilità dei dati inseriti nella bozza di Relazione, sono stati pertanto richiesti ed ottenuti tutti i riscontri necessari.

Per quanto attiene, infine, alla comprensibilità dello schema definitivo di Relazione, i componenti dell'OIV hanno potuto esprimere un giudizio a seguito della lettura dei suoi contenuti e della comparazione con quanto prodotto da altre amministrazioni regionali con riferimento alle varie sezioni della Relazione.

A tal proposito, l'OIV ha apprezzato il ricorso all'uso di tabelle e grafici che favoriscono la lettura dei contenuti dello schema definitivo di Relazione. Si dà atto dello sforzo compiuto per cercare di limitare, per quanto possibile, le parti descrittive, tenuto conto della complessità e delle dimensioni organizzative dell'Ente Regione.

Come previsto dalla Delibera Civit n. 6/2012, la validazione dello schema definitivo di Relazione sulla Performance fornisce l'occasione all'OIV per formulare alcune raccomandazioni per meglio impostare e attuare il Ciclo di gestione della performance dell'Ente.

In quest'ottica, anche per quest'anno, il presente documento adempie all'obbligo che grava sull'OIV alla luce dell'art. 6 della LR. n. 1 del 4 gennaio 2011, secondo il quale "all'OIV spetta ... il monitoraggio del funzionamento complessivo del sistema di 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".

Effettuato il citato monitoraggio in merito al funzionamento complessivo del sistema di valutazione e del sistema dei controlli interni, il miglioramento del sistema deve riguardare, secondo lo scrivente OIV, i seguenti aspetti principali:

- a) l'integrazione degli strumenti di programmazione, controllo e valutazione ed il potenziamento delle attività funzionali al Controllo di Gestione e Strategico;
- b) la semplificazione e l'informatizzazione delle procedure di supporto;
- c) la comunicazione organizzativa a supporto dei processi di programmazione, di partecipazione e di valutazione;
- d) il benessere organizzativo;
- e) la ripesatura delle posizioni dirigenziali.

a) **L'integrazione degli strumenti di programmazione, controllo e valutazione. II**



Handwritten initials and numbers: "Gy le" followed by "6 - 212 -".



## **potenziamento delle attività funzionali al Controllo di Gestione e Strategico**

Si rende necessario procedere ad una fase di integrazione e messa in coerenza dei diversi strumenti di pianificazione e programmazione, inclusi quelli legati all' utilizzo dei Fondi Strutturali, per fare in modo che il processo di programmazione, monitoraggio, valutazione delle politiche abbia un carattere unitario e che, pure nelle diverse finalità dei singoli strumenti (Legge Finanziaria, DEFR, Programma Annuale di Direzione, Piano della Performance), sia assicurato un disegno unitario ed integrato del *policy cycle*. Particolare rilievo, al riguardo, potrà assumere il Piano di Rafforzamento Amministrativo, adottato con D.G.R. n.1134/2016 e modificato con D.G.R. n.883/2016 ed in particolare le modifiche ivi previste e riportate ai paragrafi 4 (definizione delle responsabilità relative agli impegni del PRA), 5 (obiettivi di miglioramento e standard di qualità previsti), 6 (interventi di rafforzamento amministrativo) e 9 (sistemi di aggiornamento, verifica e controllo interno del PRA).

Occorre rilanciare il ruolo e le attività delle strutture preposte al Controllo di Gestione, essendo preposto alla verifica dell'efficacia, dell'efficienza e dell'economicità dell'Ente.

Parimenti importante è la necessità di muoversi verso la definizione di tempi certi e perentori della fase di programmazione/assegnazione degli obiettivi *in primis*, e di monitoraggio/valutazione. Tempi che assicurino effettività ed efficacia ai processi di programmazione e che mettano le strutture organizzative in grado di presidiare in modo virtuoso ed efficace le fasi di monitoraggio e valutazione.

### **b) La semplificazione e l'informatizzazione delle procedure di supporto**

La congerie di strumenti di programmazione ha comportato l'adozione di un lessico ridondante e contraddittorio che spesso diventa elemento di confusione per i Dirigenti. Nella fase di avvio del nuovo Ciclo di gestione della performance, è necessario procedere ad un fase di semplificazione e coerenza semantica, in modo da rendere i diversi strumenti confrontabili.

L'adozione di una sintassi comune nell'ambito dei documenti di programmazione, a monte, e di monitoraggio e valutazione, a valle, è condizione imprescindibile per favorire la convergenza e la scalabilità dei sottosistemi.

Si rende, inoltre, indispensabile la definitiva messa in opera di sistemi informativi in grado di consentire l'integrazione fra le fasi di programmazione, quelle di attuazione/amministrazione e quelle di monitoraggio e programmazione, oltre che una facilità di "compilazione" delle diverse schede di lavoro su cui si fonda il "Ciclo della performance". Questo si rende necessario per evitare, o quanto meno limitare la manualità nel reperimento/elaborazione delle informazioni che comporta un aggravio di adempimenti formali per le strutture con rischio di frammentazione e dispersione delle informazioni stesse.

af k - 213-<sup>7</sup>





La Giunta Regionale con deliberazione n. 2342 dell'11.11.2014 ha approvato, tra l'altro, le modalità operative e i termini per procedere all'acquisizione dei programmi informatici in riuso; conseguentemente, con determina n.4 del 6/4/2015 dell'Area politiche per lo sviluppo, è stato approvato il riuso di una piattaforma informativa che consente l'inserimento diretto dei dati relativi alle varie fasi del ciclo della performance. Nell'incontro del 21 luglio 2016, svoltosi presso la Fiera del Levante, organizzato dalla Segreteria della Presidenza e rivolto ai dirigenti ed ai referenti del controllo di gestione, è stata presentata tale nuova piattaforma denominata "Gzoom", per il rilevamento degli obiettivi, e sono state esposte le linee guida per la compilazione del PAD mercé tale nuova piattaforma.

**c) La comunicazione organizzativa a supporto dei processi di programmazione, di partecipazione e di valutazione**

L'effettività del processo di programmazione/valutazione è strettamente legato al miglioramento della comunicazione organizzativa interna, finalizzata al coinvolgimento e alla partecipazione. La definizione della "Performance organizzativa" in una determinata organizzazione può anche non essere perfetta dal punto di vista concettuale, ma se è caratterizzata da una costruzione partecipata e condivisa e quindi vissuta come strumento di supporto ad un miglioramento dell'efficacia del proprio lavoro, raggiunge sicuramente gli obiettivi tipici del Ciclo della performance. Pertanto, secondo l'OIV bisogna intensificare e rafforzare la condivisione di programmi e obiettivi all'interno delle strutture di Direzione dell'Ente (Dipartimenti, Sezioni, Uffici, secondo il modello organizzativo cd. MAIA). Infatti, solo una reale partecipazione dell'intero gruppo dirigente della Regione può assicurare un processo di programmazione virtuoso ed una valutazione condivisa e migliorativa dell'organizzazione. La definizione di tempi certi nei processi di programmazione/valutazione non può essere, in tal senso, disgiunta da una definizione più puntuale degli strumenti e dei tempi di comunicazione, partecipazione e condivisione all'interno delle strutture amministrative.

**d) Il benessere organizzativo**

L'OIV è profondamente convinto dell'importanza di un sistema di monitoraggio del benessere organizzativo del personale della Regione Puglia, volto a rilevare le opinioni dei dipendenti regionali circa la capacità dell'amministrazione di promuovere e di mantenere al proprio interno il più alto grado di "benessere" fisico, psicologico e relazionale; detta convinzione permane, nonostante l'abrogazione del comma 5, art.14, D.Lgs. n.150/2009, intervenuta mercé articolo 8, comma 1, lettera d), del D.P.R. 9 maggio 2016, n. 105. Tanto, anche al fine di migliorare, a livello di personale regionale, la consapevolezza del proprio ruolo e, per questa via, l'efficienza

*Handwritten signature and number:*  
- 214 - 8





e l'efficacia dell'azione amministrativa. La rilevazione, inoltre, consente di disporre di una base informativa adeguata a pianificare le opportune politiche di sviluppo del personale.

Al riguardo occorre rilevare che nel giugno 2014, nell'ambito dei lavori della Conferenza di Direzione, era stata presentata dal Presidente dell'OIV e dalla Presidente del CUG una proposta di indagine sul benessere organizzativo e una scheda di rilevazione da sottoporre al personale dipendente. Tale scheda era stata redatta sulla base delle indicazioni provenienti dall'ANAC e integrata con specifici argomenti proposti dal CUG.

Infatti dalla documentazione acquisita emerge che il questionario proposto è nel complesso conforme allo schema-tipo proposto dalla CIVIT (ora ANAC) - e ciò anche per consentire la comparazione degli esiti con le rilevazioni effettuate da altre amministrazioni - salvo che per alcune integrazioni apportate dal CUG, in ragione di quanto previsto dal piano di azioni positive. In particolare, l'indagine riguarderà i fattori connessi: al lavoro e all'ambiente in cui si presta l'attività lavorativa; ai ruoli nell'organizzazione, in modo da far emergere eventuali conflitti o incertezze in ordine al grado di responsabilità; alle relazioni interpersonali lavorative; alla cultura e allo stile di gestione, in modo da verificare il grado di partecipazione e di coinvolgimento del personale in un momento di forte discontinuità con il passato; alle azioni positive/interfaccia famiglia-lavoro.

Sul punto la Conferenza si è espressa favorevolmente approvando il relativo questionario con alcune modifiche relative alla valutazione bottom up, anche in considerazione della circostanza che tale tipologia di valutazione fosse già prevista nel documento recante il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance Organizzativa e Individuale (cfr, Scheda di rilevazione comportamenti/competenze -All.1), con una valutazione per tale componente che prevede l'attribuzione massima di punti 5.

Al riguardo, e incidentalmente, occorre precisare che la valutazione bottom up prevista dal citato Sistema di valutazione è, ad oggi, rimasta inattuata, soprattutto per oggettive difficoltà applicative/organizzative rivenienti dalla numerosità del personale regionale e dalla conseguente collazione dei dati, che potranno essere superate dopo il funzionamento a regime della piattaforma informativa succitata, sub b). Quanto al monitoraggio del benessere organizzativo, inoltre, va evidenziato che il questionario, condiviso e approvato a tale scopo, tuttavia, non è ancora stato somministrato. In particolare, il CUG, in quella logica collaborativa inaugurata con l'OIV nella precedente composizione e coltivata dall' Organismo nella attuale composizione, ha rappresentato l'esigenza di una integrazione del suddetto questionario, come già evidenziato nel "Contributo al documento Sistema di valutazione della performance organizzativa e individuale" del 4 febbraio 2014.

Alla luce delle circostanze evidenziate, si potrebbe dunque pensare di integrare il questionario sul Benessere organizzativo, conformemente alle indicazioni dell'ANAC aventi ad oggetto "Indagini sul personale dipendente", inserendo domande affini alla valutazione bottom up (rilevazione delle opinioni dei dipendenti rispetto all'organizzazione e all'ambiente di lavoro), intesa quale opportunità per acquisire utili informazioni e contribuire al miglioramento delle

af le - 215-<sup>9</sup>



politiche del personale dell'amministrazione regionale attraverso la identificazione di possibili azioni per il miglioramento delle condizioni generali dei dipendenti pubblici. Da quanto narrato, è ovvio un necessario ed immediato incontro con il Comitato Unico di Garanzia (CUG) al fine di predisporre congiuntamente le modifiche e integrazioni utili al citato questionario di rilevazione da sottoporre al personale dipendente.

#### ***e) La ripesatura delle posizioni dirigenziali***

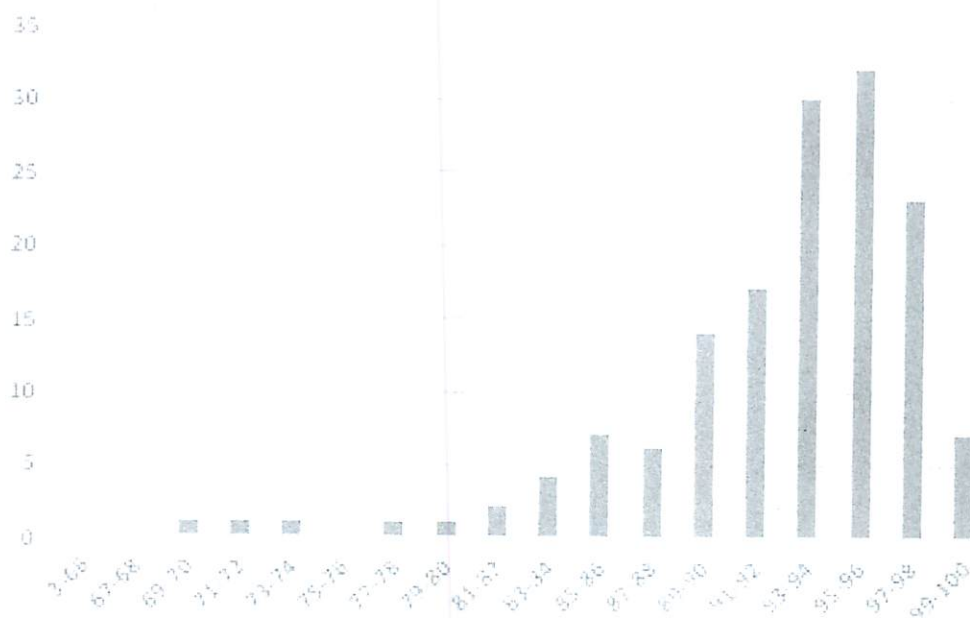
La Giunta Regionale, con deliberazioni n. 2970 e 2971 del 28/12/2010, aveva adottato un modello di riparametrazione delle posizioni dirigenziali. Nel 2011, un apposito studio di una società di consulenza esterna aveva verificato, per le strutture regionali, la dotazione organica (in termini di numerosità, distribuzione sul territorio e per qualifiche), le caratteristiche del personale (per tipologia contrattuale, sesso, anzianità lavorativa, ecc.) e l'impegno delle risorse a valere sulle funzioni delle singole strutture, così producendo una idonea base di dati su cui parametrare la pesatura delle strutture stesse. Nel corso del 2014 sono state avviate alcune simulazioni informali, rimaste allo stadio embrionale. È indubitabilmente connessa, all'avvento ed all'implementazione del Modello organizzativo cd. "MAIA", la necessità che riprendano alacremenente le simulazioni organizzative prodromiche alla riparametrazione delle posizioni dirigenziali, poiché introducendo un efficace modello di pesatura delle posizioni la Regione potrà garantire una maggiore equità retributiva interna e potrà modulare la retribuzione dei dirigenti in funzione delle responsabilità assegnate e impostare più correttamente la politica retributiva, coniugando merito e responsabilità.

#### **Conclusioni.**

Fermi restando i margini di miglioramento evidenziati, va evidenziato che la valutazione della performance dirigenziale per l'anno 2014, è stata effettuata per la seconda volta in base allo SMIVAP vigente (D.G.R. n.1520 del 24/7/2014 e successive modifiche, succitate); è constatabile l'ostensione di risultanze differenziate, ma tendenti verso la fascia di eccellenza.



*Handwritten signature*



Da tali risultanze emergono le seguenti necessità, per l'immediato futuro:

- che gli obiettivi vengano effettivamente assegnati ex ante rispetto al periodo di osservazione;
- che si limiti grandemente o si escluda l'incidenza della componente autovalutativa;
- che si semplifichi decisamente la strumentazione di valutazione.

Tanto, al fine di poter ottenere una distribuzione meno irregolare, che nel precedente grafico mostra picchi particolarmente alti sulla coda destra.

È opportuno rammentare che i documenti di programmazione e i documenti relativi al Piano della performance, ex ante rispetto al periodo di riferimento, e i documenti di consuntivazione e i documenti relativi alla Relazione sulla performance, ex post rispetto al periodo di riferimento, appaiono in ritardo. Si segnala che il piano della performance organizzativa, per l'esercizio 2015, è stato adottato soltanto con la deliberazione di Giunta Regionale del 22 marzo 2016 n. 319; ovviamente, la stessa redazione di questo documento, quanto al 2014, nella data sottoscritta, evidenzia che la Relazione sulla performance per il 2015 è da scriversi; si segnala che la redazione ed approvazione del Piano della performance per il 2016, per quanto imminente, non è ancora avvenuta; la Corte dei conti, sez. controllo, ha già segnalato la necessità di una maggiore tempestività (cfr. Relazione allegata alla decisione di parifica sul rendiconto 2015). I ritardi precedentemente accumulati, ed accresciuti fisiologicamente al cambio di legislatura regionale, vanno recuperati alacramente: in tal senso è l'impegno dello scrivente OIV.

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*





Gli esiti positivi dell'attività di verifica rispetto ai criteri di conformità, attendibilità e comprensibilità conducono - fermi restando le criticità e i margini di miglioramento evidenziati - all'espressione di un giudizio di sintesi in termini di validazione dello schema definitivo di "Relazione sulla Performance 2014" della Regione Puglia.

L'OIV assicura la trasparenza dei dati trasmessi dall' Ente regionale, invitando gli Uffici responsabili alla pubblicazione della Relazione sulla Performance 2014, unitamente al documento di validazione e al presente allegato, nella sezione "Amministrazione Trasparente" del sito web [www.regione.puglia.it](http://www.regione.puglia.it).

Si ribadisce che, anche per quest'anno, la Relazione adempie all'obbligo che grava sull'OIV alla luce dell'art. 6 della L.R. n. 1 del 4 gennaio 2011, secondo il quale "all' OIV spetta ... il monitoraggio del funzionamento complessivo del sistema di 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, 16 novembre 2016

L'Organismo Indipendente di Valutazione

Mario Aulenta

Angelo Corallo

17 novembre 2016

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*



I PRESENTI ALLEGATI "A" e "B"  
SONO COMPOSTI DA 218 FACCIATE

**IL SEGRETARIO GENERALE  
DELLA PRESIDENZA**

Roberto VENNARI

*[Handwritten signature of Roberto Vennari]*

218

**IL SEGRETARIO GENERALE  
DELLA PRESIDENZA  
Roberto VENNARI**

