

ALLEGATO AL DOCUMENTO DI VALUTAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE 2016

Il presente documento, ai fini della validazione della Relazione sulla Performance della Regione Puglia per l'anno 2016 approvata con delibera di G.R. n. 1635 del 17.10.2017, mira a fornire ulteriori delucidazioni sul processo di verifica e sulla metodologia adottata dall'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV).

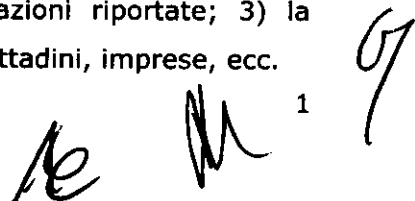
La relazione rappresenta il mezzo attraverso cui l'Amministrazione Regionale, al fine di garantire un adeguato livello di trasparenza sul proprio operato e sulle attività svolte da parte del proprio gruppo dirigente, illustra i risultati conseguiti nell'anno 2016 ai propri osservatori e portatori di interessi, sia interni che esterni. In tal modo, tutti gli osservatori sono messi nelle condizioni di poter valutare ed esprimere un giudizio sui risultati conseguiti rispetto agli obiettivi programmati per il 2016.

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.

L'approccio metodologico ritenuto idoneo dallo scrivente OIV (cfr. Delibera Civit n.6/2012, § 2.2) per validare lo schema definitivo della Relazione sulla Performance 2016 ha previsto una diretta interlocuzione con gli attori dell'Amministrazione regionale ed in particolare con la dirigenza al fine di agevolare e rendere più affidabile il processo di acquisizione delle informazioni necessarie per svolgere una adeguata ed accurata verifica degli elementi probativi ed evitare possibili contenziosi imputabili all'acquisizione errata di informazioni (cfr. Delibera Civit n.6/2012, § 2.1).

Le motivazioni che hanno favorito l'adozione di tale approccio metodologico sono rette dalle seguenti considerazioni: un confronto costruttivo con i vertici dell'amministrazione sulle risultanze degli obiettivi conseguiti nel 2016 incoraggia la verifica a tappeto, e non a campione, dei risultati conseguiti e favorisce la successiva adozione di indicatori sempre più enumerabili e prossimi alla effettiva performance organizzativa; non va poi dimenticato che la validazione della Relazione sulla performance rappresenta un'importante esigenza contingente per l'amministrazione regionale, poiché la validazione dello schema definitivo di Relazione è condizione per l'accesso agli istituti premianti.

Il processo di validazione dello schema definitivo della Relazione sulla Performance (delibera CIVIT n. 6/2012, § 1) riguarda più ambiti di indagine come: 1) la conformità alle disposizioni contenute nel D.Lgs 150/2009 e nel recente D.Lgs 74/2017, nonché le linee guide emanate dall' ANAC (già CIVIT) sull'argomento; 2) l'affidabilità delle informazioni riportate; 3) la comprensibilità dei contenuti della Relazione a favore di attori esterni, cittadini, imprese, ecc.

Handwritten signatures and a small number 1.

Il Piano della Performance organizzativa della Regione Puglia per l'anno 2016 è stato adottato dall'amministrazione con Delibera di Giunta Regionale 2215 del 28.12.2016, conseguendo dall'approvazione degli obiettivi strategici, avvenuta con Delibera n.1743/2016; il Consiglio regionale ha approvato il proprio Piano della performance mercé deliberazione dell'Ufficio di presidenza n.58 del 28/7/2016.

La validazione si svolge in due momenti distinti e consequenziali, ovvero esso consta:

- a) della verifica formale e sostanziale della Relazione alla luce dei criteri di cui *sub* 1), 2) e 3);
- b) della 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.

L'OIV esprime il proprio giudizio di validazione sulla base delle informazioni acquisite dalla documentazione raccolta presso gli Uffici regionali, e di cui si è dato atto nei propri verbali nn.15 e 16 del 2017 o nell'ambito di riunioni svoltesi con il Controllo di gestione e/o con i soggetti in possesso delle informazioni di interesse per la formulazione del giudizio, nel rispetto dei criteri di conformità, attendibilità e comprensibilità.

Nel rispetto di quanto previsto dalla normativa nazionale, dai regolamenti regionali e dalle linee guida emanate dall'ANAC (già Civit), l'analisi di conformità formale e sostanziale della Relazione sulla Performance 2016 è pertanto avvenuta su base documentale.

Dall'analisi è emerso che la struttura ed il contenuto dello schema definitivo di Relazione osservano le disposizioni della normativa, dei regolamenti e le indicazioni dell'ANAC.

La Relazione si compone di:

- una sezione dedicata ad illustrare le informazioni di interesse per i cittadini e per gli osservatori qualificati, in cui sono riportate informazioni relative al contesto esterno di riferimento, i dati macro economici regionali, gli aspetti organizzativi e finanziari di tutte le articolazioni dell'ente Regione Puglia;
- ed una sezione volta a chiarire i dettagli del modello organizzativo delle singole macro-strutture, i relativi obiettivi strategici ed operativi e gli indicatori di performance adoperati per la loro misurazione e valutazione nonché gli scostamenti tra previsioni e risultati.

In particolare, nella prima sezione della Relazione sulla Performance 2016 sono rappresentati dati socio-economici regionali utili ad effettuare una comparazione tra i risultati conseguiti dalla Regione Puglia rispetto agli obiettivi nazionali ed europei per comprendere il posizionamento della Regione rispetto ad altre regioni che rilevano da tempo analoghi indicatori. Tali dati, grafici e tabelle sono state ottenuti attingendo informazioni da documenti ed elaborati realizzati da fonti attendibili quali Banca d'Italia e Istat. Per mezzo di tali dati, la prima sezione raffigura una visione di insieme degli aspetti economici, sociali, demografici e

 2

ambientali della Regione Puglia utile a decidere ed attuare le politiche di sviluppo regionali nonché a definire il risultato raggiunto dalle politiche adottate in passato.

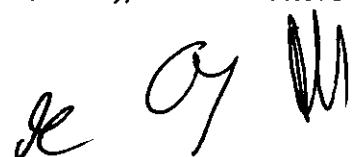
Nella Relazione sono riportate le informazioni salienti della macro-struttura organizzativa regionale, denominata MAIA, istituita con D.P.G.R. n. 443 del 31 luglio 2015 e ss.mm. Essa si compone di 6 Dipartimenti, in sostituzione delle Aree di Coordinamento del precedente modello GAIA. Ad essi si aggiungono strutture dirigenziali apicali quali il Segretariato Generale del Consiglio Regionale, la Segreteria Generale della Presidenza, il Gabinetto del Presidente, il Segretariato generale della Giunta Regionale, l'Avvocatura e il Coordinamento delle Politiche Internazionali. Ciascuna si articola in strutture dirigenziali (Sezioni di Dipartimento e Servizi) dirette con il supporto di specifiche posizioni professionali (AP - alta professionalità / PO - Posizione Organizzativa). La Relazione oggetto di valutazione contiene diverse sottosezioni dedicate a raffigurare la composizione del personale regionale incardinato alle dipendenze della Giunta o del Consiglio regionale.

Particolare rilievo viene attribuito alla attività di formazione e aggiornamento del personale, che nonostante la riduzione delle risorse economiche, ha registrato un incremento rispetto al 2015, in termini di numero di dipendenti, segnale dell'impegno della Sezione Personale volto a garantire un costante aggiornamento delle competenze del personale sulle innovazioni delle normative pubbliche.

Si dà atto, come evidenziato nella Relazione, che si è operato in connessione con gli obiettivi di valenza strategica, le azioni e i risultati attesi definiti nel Documento di Economia e Finanza Regionale -DEFR- approvato dal Consiglio Regionale, e che gli esiti degli obiettivi operativi sono stati misurati a tappeto, in collaborazione con lo scrivente Organismo Indipendente di Valutazione.

Dalla documentazione pervenuta emerge che il processo di monitoraggio degli obiettivi ha visto un'interazione continua tra le strutture di Direzione e lo staff del Controllo di Gestione. Il monitoraggio è stato realizzato sulla base delle schede-obiettivi nelle quali è riportato in maniera sintetica lo stato di avanzamento degli obiettivi, misurati attraverso una serie di indicatori. Tra l'altro, nella Relazione sono analiticamente riportate in nota le minute variazioni rispetto al Piano della performance dovute ad errori materiali, quando occorse.

L'OIV, nell'ambito della presente validazione, intende dare atto dell'impegno e dell'interesse mostrato in merito alla misurazione ed alla valutazione della performance organizzativa ed individuale dell'Ente Regione dal Capo di Gabinetto della Giunta regionale, del Segretario Generale del Consiglio, del Segretario generale della Giunta, del Segretario generale della Presidenza (quest'ultimo anche in qualità 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 Risorse finanziarie e strumentali, personale ed organizzazione e degli altri Direttori di Dipartimento.

La parte di maggior rilievo della Relazione è costituita dalla sezione dedicata all'analisi dei risultati e degli scostamenti, in cui si forniscono i dati relativi all'attuazione delle strategie aziendali. In particolare contiene una rappresentazione grafica dell'Albero della Performance e, a seguire, gli obiettivi raggiunti e gli scostamenti per ciascun Dipartimento della Giunta, per le Strutture Autonome della Giunta nonché per il Consiglio regionale. L'attendibilità dei dati presentati è stata appurata attraverso controlli a tappeto.

La Relazione contiene informazioni rivenienti da almeno tre tipologie di fonti informative differenti quali: i) informazioni raccolte da soggetti esterni all'Ente regionale (banche dati, studi di settore, ISTAT, ecc.), ii) informazioni raccolte dai sistemi informativi interni all'Ente regionale ed infine iii) informazioni raccolte attraverso interazione diretta con il personale operante nell'Ente Regione.

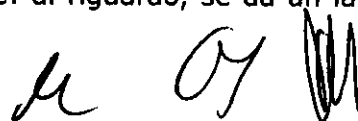
Le informazioni che appartengono alla prima categoria sono quelle inserite nella sezione dedicata all'analisi del contesto esterno della Regione Puglia. Come su accennato, nel caso di informazioni diffuse da soggetti esterni all'Ente regionale (Banca d'Italia, ISTAT), si è tenuto conto dell'autorevolezza 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.

Appartengono alla seconda categoria tutti i dati utilizzati per rappresentare lo stato dell'Ente Regione sotto il profilo organizzativo e finanziario. Tali dati, presenti nei sistemi informativi dell'Amministrazione regionale, sono facilmente verificabili e risultano attendibili.

In merito alla comprensibilità dello schema definitivo della Relazione, i membri dell'OIV hanno espresso un giudizio considerando la qualità dei contenuti delle singole sezioni tenuto conto di quanto realizzato da altre amministrazioni regionali sulle materia oggetto della validazione. A tal proposito, giudizio favorevole è stato espresso sull'uso di grafici e tabelle al fine di favorire la lettura della Relazione e limitare, ove possibile, le parti descrittive.

Il presente documento, come previsto dalla Delibera Civit n. 6/2012 (attuale ANAC), funge da strumento attraverso cui l'OIV ha la possibilità di formulare alcune raccomandazioni volte a migliorare l'intero Ciclo di gestione della performance dell'Ente regionale .

Conclusosi il monitoraggio annuale dei sistemi di valutazione e di controllo interno, l'OIV coglie l'occasione data dalla corrente Validazione per suggerire miglioramenti inerenti il rispetto delle tempistiche previste per il Ciclo di gestione delle Performance: al riguardo, se da un lato non



può non constatarsi un evidente miglioramento rispetto agli anni precedenti, dall'altro si rammenta che il fine del raggiungimento dell'esatto adempimento temporale del ciclo della performance di cui alla normativa vigente, consentirebbe di intervenire, se necessario, con correttivi in corso d'opera.

Deve porsi in rilievo che, sebbene il comma 8-bis, art.1, L.190/2012, come interpolato dall'art.41, D.Lgs.97 del 25/5/2016 sia vigente, appunto, dal 2016, l'obbligo ivi posto concerne funzionalmente un documento adottato in data 29/1/2016, con D.G.R. n.51 (preceduta dall'adozione degli indirizzi, intervenuta in data 21 gennaio 2016 con D.G.R. n.2), quale è il Piano triennale per la prevenzione della corruzione: donde non sarebbe stato possibile verificarne la coerenza, come previsto dalla norma testé citata, con il Piano della performance; va però sottolineato che quanto al ciclo della performance 2018, già avviato alla data odierna (come si ricorda *infra*), l'esigenza di raccordo e coerenza tra Piano della performance e PTPCT è ben ricavabile fin dalla avvenuta raccolta degli obiettivi proposti in vista dell'adozione di detto Piano performance 2018; va altresì rammentato che nel § 5.1 dello SMiVaP adottato con D.G.R. n.217 del 23/2/2017 è esplicitata la necessità di coerenza di cui alla norma summenzionata.

Va rammentato che è separatamente redatta la Relazione sull'integrità dei controlli interni e sul sistema di misurazione e valutazione della performance, quanto all'anno 2016. Con separato atto, ed a valle della presente validazione e della testé citata Relazione, verranno prodotti gli atti relativi alla valutazione della dirigenza, tenendo conto che il 2016 è l'ultimo anno in cui detta valutazione avverrà mercé lo SMiVaP approvato con D.G.R.n.1520/2014. Come su ricordato, alla data di redazione del presente documento, è già avviato il ciclo della performance 2018, in correlazione temporale e sostanziale con il ciclo di bilancio per lo stesso esercizio, con la raccolta già avvenuta di tutti gli obiettivi strategici ed operativi per lo stesso anno: tanto consentirà attendibilmente la adozione dei documenti previsivi del ciclo della performance nei termini di legge.

Bari, 7 novembre 2017

L'Organismo Indipendente di Valutazione

Mario Aulenta

Giovanna Iacovone

Angelo Corallo