



Regione Puglia

a · r · t · i ·
Agenzia regionale
per la tecnologia
e l'innovazione

ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE

Al Presidente
Dott.ssa Eva Milella

Al Direttore Amministrativo
Avv. Francesco Addante

Sede

Relazione annuale dell'OIV sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli ai sensi dell'art. 14, comma 4, lettera a) del D. Lgs. 150/2009 e dell'art. 5, comma 1, lettera b) del Regolamento per l'Istituzione ed il Funzionamento dell'Organismo Indipendente di Valutazione della Performance.

Il sottoscritto Prof. Nunzio ANGIOLA, componente monocratico dell'Organismo Indipendente di Valutazione, tenuto conto dell'art. 14, comma 4, lett. a), del D. Lgs. n. 150/2009 e dell'art. 5, comma 1, lettera b) del Regolamento per l'Istituzione ed il Funzionamento dell'Organismo Indipendente di Valutazione della Performance adottato dall'Ente il 16 settembre 2011, rassegna la presente Relazione annuale sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli.

Ciò al fine di mettere in luce le necessarie azioni di miglioramento che favoriscono la misurazione e la valutazione della *performance* organizzativa e individuale, nonché la trasparenza e l'integrità della gestione.

La relazione *fu riferimento all'annualità 2104* ed è stata redatta alla luce delle indicazioni fornite dall'ANAC ex Civit (tra cui la Delibera n. 4/2012).

Si dà atto che l’Agenzia si è dotata di un **Piano della Performance 2014-2016 e di un Programma Triennale della Trasparenza e dell’Integrità per il triennio 2014-2016**. La **Relazione sulla Performance 2014** è stata regolarmente approvata in data 23 ottobre 2015. **Quest’ultima è stata poi validata dal sottoscritto OIV.**

1. PREMESSA

L’ARTI ha rilanciato il processo di misurazione e valutazione della *performance* praticamente in occasione e in forza dell’introduzione del D.lgs. 150/09, con il necessario supporto del sottoscritto OIV.

Il D.Lgs. 150/2009 prevede che il ciclo di gestione delle performance si articoli nelle seguenti fasi:

1. definizione e assegnazione degli obiettivi, dei valori attesi e dei rispettivi risultati;
2. collegamento tra obiettivi e risorse;
3. monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;
4. misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale;
5. utilizzo dei sistemi premianti secondo criteri di valorizzazione del merito;
6. rendicontazione dei risultati agli Organi di indirizzo politico-amministrativo, ai vertici delle amministrazioni nonché ai competenti organi esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti destinatari dei servizi.

Prima della c.d. “Riforma Brunetta”, l’Ente disponeva di un sistema di misurazione e valutazione della *performance* che si focalizzava sostanzialmente sulle dinamiche finanziarie e sulla *performance* del personale dirigenziale e non. Le attività di pianificazione e programmazione si concretizzavano nel Piano Triennale e nel Piano Annuale delle Attività. In non pochi casi, si faticava ad individuare un chiaro e diretto collegamento tra obiettivi operativi e obiettivi strategici. **Si segnano nel corso del 2013 e del 2014 significativi passi avanti al riguardo, con riferimento, in particolare, al *cascading* Obiettivi strategici-Obiettivi Operativi.**

La Struttura tecnica permanente non è stata istituita. Il Direttore direttamente o indirettamente, tramite il personale di volta in volta incaricato, provvede alle necessità che si profilano.

L’Ente dispone di un sistema informativo non molto evoluto che si poggia su una piattaforma *hardware* e *software* che non appare ancora in grado di consentire – in automatizzato – l’attività di raccolta e di elaborazione dei dati. Il controllo di gestione non è stato ancora implementato.

L'OIV ha svolto una fondamentale azione formativa, nell'ambito dei numerosi incontri organizzati con i vertici politici ed amministrativi, allo scopo di mettere l'Ente nelle condizioni di misurare autonomamente le dinamiche gestionali e di assumere corrette scelte volte a migliorare la *performance* aziendale.

Fatte queste premesse, nei paragrafi successivi di svolgono alcune considerazioni allo scopo di esprimere un giudizio circostanziato sul funzionamento complessivo del sistema di misurazione e valutazione della *performance* e sul rispetto degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità.

2. FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE

I Piani della Performance 2013-2015 e 2014-2016 segnano importanti passi in avanti nel modo di pianificare dell'Ente. Nel 2014 si delineano gli obiettivi operativi in rapporto a quelli strategici in modo più semplificato, eliminando la presenza di n. 3 allegati redatti sia nel 2012 sia nel 2013 (Allegato 1 - Dalle aree strategiche agli obiettivi strategici; Allegato 2 - Dagli obiettivi strategici agli obiettivi operativi; Allegato 3 - Dagli obiettivi operativi ai progetti 2013), e inserendo un allegato, oltre all'albero della performance, che riassume i dati previsionali 2014-2016 (Allegato 2 - Dagli obiettivi strategici agli obiettivi operativi).

Dal Piano della Performance traspaiono i principali punti di forza dell'Agenzia che si possono così sintetizzare:

- forte propensione verso il raggiungimento dei risultati;
- volontà di innovare, soprattutto rispetto ai processi;
- consapevolezza della necessità di implementare un sistema organico e ben strutturato di gestione della performance, al fine di meglio qualificare la spesa e meglio soddisfare i bisogni dei vari portatori di interesse.

La Relazione sulla Performance 2014 costituisce, invece il documento conclusivo del Ciclo di gestione della performance e pertanto rappresenta un'occasione per riflettere sulle criticità emerse. Sebbene il 2014 abbia rappresentato per l'ARTI la terza esperienza, il Ciclo tuttavia risente dei alcuni ritardi e del carattere sperimentale della metodologia di misurazione e valutazione della performance adottata. Alcune delle criticità presentate nella Relazione sulla Performance 2012 sono state superate nel 2013 e nel 2014 (definizione obiettivi individuali misurabili e sfidanti; raccordo

tra misurazione della performance organizzativa e individuale; trasparenza dei dati e comunicazione con l'utenza). Tuttavia, persistono punti di debolezza legati a:

- assenza indicatori di outcome volti a misurare l'impatto dell'azione dell'Agenzia;
- necessità di elaborare e sviluppare un sistema informativo coerente, integrato e utile che garantisca l'attendibilità dei dati presentati;
- opportunità di incrementare il livello di raccordo tra ciclo delle performance, ciclo di bilancio e documenti di programmazione;
- utilità di elaborare serie storiche di indicatori, attivando possibili meccanismi di *benchmark* con Agenzie similari;
- necessità di una progressiva messa a punto di un sistema di indicatori delle prestazioni e dei livelli di servizio comprendenti aspetti di efficacia, efficienza, economicità e qualità.

Nel corso del 2014 l'Agenzia non ha organizzato alcuna Giornata della Trasparenza, che si prevede invece di realizzare nel corso del 2016.

Riguardo alla valutazione della *performance* individuale, si fa presente che, nella Valutazione del Direttore per l'anno 2014, si è tenuto in debita considerazione il grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati (**87%**), come risulta dalla Relazione sulla Performance 2014, validata dall'OIV il 23 ottobre 2015. Particolare attenzione è stata anche riservata al monitoraggio del Benessere organizzativo avviato in data odierna, come da questionari somministrati alla presenza di questo OIV.

3. INTEGRAZIONE CON IL CICLO DI BILANCIO E I SISTEMI DI CONTROLLI INTERNI

Il Piano della *Performance* si collega logicamente al Bilancio di previsione annuale e ai suoi allegati che contengono le informazioni necessarie ai fini dell'esplicitazione degli obiettivi strategici e operativi dell'Ente.

Sul piano del processo di redazione, l'attività di composizione del Piano e del Bilancio di previsione annuale devono andare di pari passo, per consentire l'allineamento tra obiettivi e risorse.

In prospettiva, l'integrazione ed il collegamento logico tra la pianificazione delle *performance* ed il processo di programmazione economico-finanziaria e di bilancio saranno garantiti da:

- a. coerenza dei contenuti dei rispettivi documenti;
- b. coerenza del calendario con cui si sviluppano i due processi (pianificazione delle *performance* e programmazione economico-finanziaria e di bilancio);

c. coordinamento degli attori e delle funzioni organizzative rispettivamente coinvolte (ad es. OIV, centri di responsabilità amministrativa, addetti alla ragioneria, ecc.).

Allo stato attuale, non è possibile valutare il livello di integrazione del sistema di misurazione e valutazione della *performance* con il controllo di gestione. Non si attua una contabilità per centro di costo.

Come detto, è allo studio l'implementazione di un moderno sistema di governo dei flussi documentali (*work flow*) che dovrebbe supportare – a regime – i processi di misurazione e valutazione della *performance*.

4. PROGRAMMA TRIENNALE PER LA TRASPARENZA E L'INTEGRITÀ E IL RISPETTO DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE

Si dà atto che l'Agenzia si è dotata di un **Piano della Performance 2014-2016 e di un Programma Triennale della Trasparenza e dell'Integrità per il triennio 2014-2016.**

Il Programma 2014-2016 è stato redatto in modo chiaro e comprensibile ed è stato articolato alla luce delle indicazioni fornite dall'ANAC.

5. COINVOLGIMENTO DEGLI *STAKEHOLDER*

Il sito istituzionale dell'Ente (<http://www.arti.puglia.it>) assicura una comunicazione efficace e diretta sulle attività promosse sul territorio. Sul sito web ufficiale dell'Ente viene inoltre garantita la tempestiva pubblicazione di tutte le informazioni e degli atti obbligatori per legge (D. Lgs. 33), al fine di garantire *l'accessibilità* da parte di imprese e cittadini.

6. PROPOSTE DI MIGLIORAMENTO DEL CICLO DI GESTIONE DELLA *PERFORMANCE*

L'Ente ha provveduto nel 2015 a rivedere il Piano della *Performance* e il Programma Triennale della Trasparenza e si impegnerà nel 2016 a rendere tali documenti maggiormente coerenti rispetto alle varie indicazioni fornite dall'ANAC attraverso le sue delibere.

Foggia, 10 dicembre 2015

FIRMATO SULL'ORIGINALE
L'Organismo Indipendente di Valutazione
(prof. Nunzio ANGIOLA)