



ARCA CAPITANATA
AGENZIA REGIONALE per la CASA e l' ABITARE
Via Romolo Caggese, 2 - 71121 Foggia

RELAZIONE DELL'OIV SUL FUNZIONAMENTO
COMPLESSIVO DEL SISTEMA DELLA VALUTAZIONE,
DELLA TRASPARENZA E INTEGRITÀ
DEI CONTROLLI INTERNI
ANNO 2024

(comma 4, lett. a) dell'art.14 del D.lgs. n. 150/2009 e ss.mm.ii



Premessa

La presente Relazione è finalizzata all'analisi da parte dell'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) degli esiti dell'attività di verifica svolta sull'attuazione del ciclo di gestione della performance 2024 e sul corretto funzionamento del sistema dei controlli dell'ARCA Capitanata.

Come per gli anni precedenti, la Relazione assume rilevanza per la verifica della corretta attuazione del ciclo di gestione 2024, in coerenza con le indicazioni fornite dalle norme e dallo stesso OIV nelle Relazioni precedenti, nonché per consentire agli Organi di governo sia istituzionali che amministrativi riflessioni sui punti di forza da presidiare e sui punti di debolezza da superare (comma 4, lett. a) dell'art.14 del D.lgs. n. 150/2009 e ss.mm.ii.). Il documento mira ad evidenziare, nella fase del ciclo evolutivo del sistema di gestione della performance, le implementazioni possibili, quelle già avvenute e da migliorare.

Le valutazioni dell'OIV non entrano, naturalmente, nel merito delle scelte operate, la cui piena titolarità e responsabilità è degli Organi dell'ARCA Capitanata e della Dirigenza, per le parti di competenza, ma solamente negli aspetti di *compliance*, di metodologia e di funzionalità dell'impianto che consente il funzionamento del Ciclo della performance in generale e del sistema dei controlli.

La Relazione - redatta tenendo conto della documentazione pubblicata sul sito istituzionale dell'Ente e del supporto degli uffici competenti nonché dei verbali da cui risulta l'attività dell'Organismo - risponde ai principi di trasparenza, attendibilità, ragionevolezza, evidenza e tracciabilità, verificabilità dei contenuti e dell'approccio utilizzato come previsto nella delibera Civit n. 23/2013, oltreché di indipendenza e imparzialità.



1. FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

1.1. Contesto di riferimento

Nel 2024 l'Amministratore Unico, designato in data 22/12/2022 dalla Giunta Regionale della Puglia, in continuità con le azioni e le strategie messe in campo nel corso dell'anno precedente, ha perseguito la *mission* dell'Agenzia, confermando la struttura della organizzativa ridefinita con delibera AU n.129 del 20.07.2023 e con quanto definito dalla delibera AU n.132 del 27/07/2023 per il conferimento degli incarichi dirigenziali e di titolarità di posizione organizzativa. Infine, con delibera dell'Amministratore Unico n. 02 del 09/01/2024 è stato conferito anche l'incarico dirigenziale *ad interim* dell'Area Amministrativa. La dotazione organica dell'Agenzia al 31/12/2024 risulta così composta: n. 54 unità complessive, di cui n. 1 Direttore e n. 2 Dirigenti; n. 9 Funzionari titolari EQ.

Il Bilancio di previsione 2024-2026 è stato approvato con delibera dell'Amministratore Unico n. 41 del 27/03/2024; il Rendiconto di esercizio 2024 è stato approvato con delibera dell'Amministratore Unico n. 111 del 29/05/2025.

1.2. Il Sistema di misurazione e valutazione della performance

In via preliminare, si evidenzia il recepimento delle osservazioni e dei suggerimenti formulati dallo scrivente OIV nelle precedenti relazioni annuali e nei verbali agli atti, attraverso l'adozione di un nuovo Sistema di misurazione e valutazione della performance dell'Ente, idoneo a integrare il ciclo della performance con il ciclo di bilancio, recependo in maniera più organica ed esaustiva la normativa vigente in materia e favorendo, al contempo, il perseguimento della mission aziendale.

Difatti, il nuovo Sistema di misurazione e valutazione della performance è stato approvato con deliberazione dell'Amministratore Unico n. 32 del 12/03/2024 per la sezione dei cd. "Criteri generali"; successivamente, in riferimento al Sistema premiante sono stati approvati i criteri di riparto e di attribuzione dei premi correlati alla performance per il personale di comparto, con deliberazione A.U. n. 198 del 24/10/2024, e per la dirigenza con deliberazione A.U. n. 217 del 11/11/2024. Gli atti sopra menzionati sono stati approvati previa acquisizione del parere vincolante dell'OIV, in ottemperanza a quanto previsto dall'art. 7, c. 1, del Decreto legislativo n. 150/2009 e ss.mm.ii..

Il nuovo Sistema di misurazione e valutazione (di seguito SMVP) adotta un'importante innovazione metodologica, modificando le modalità con cui gli obiettivi strategici ed operativi vengono misurati e con cui



impattano sul premio dei dipendenti. In particolare, gli obiettivi strategici sono definiti come il traguardo che l'amministrazione si prefigge di raggiungere per la realizzazione della propria missione. Essi devono produrre un impatto concreto e misurabile, determinando un miglioramento strutturale dell'operato dell'Agenzia e contribuendo a rafforzare la percezione positiva che gli stakeholder maturano nei confronti della stessa e che, pertanto, necessitano di un orizzonte temporale pluriennale. Gli obiettivi operativi, invece, rappresentano la declinazione di quelli strategici nell'anno di riferimento. Gli obiettivi strategici concorrono alla definizione della cosiddetta *performance* di Ente ed impattano sul premio da erogare a livello di *performance* organizzativa così come previsto dall'art. 19 del d.lgs. n.150/2009 ss.mm.ii. indipendentemente dal contributo che i singoli lavoratori hanno dato per il loro raggiungimento. Gli obiettivi operativi, invece, impattano sulla *performance* individuale; il loro soddisfacimento dipende dallo sforzo lavorativo del personale dell'Agenzia che segue l'organizzazione che quest'ultima si è data. Quindi, le unità di analisi coincidano con i livelli organizzativi dell'Agenzia: intersettoriale, di Area, di Ufficio, individuale. Le quattro unità di analisi rappresentano, unitamente ai comportamenti, le dimensioni da valutare nella *performance* individuale il cui peso dipende della responsabilità attribuita ad ogni figura considerata all'interno dell'organizzazione. Le principali dimensioni di indicatori utilizzati dall'Arca Capitanata, in aderenza di quanto indicato nelle Linee Guida n. 2/2017 del Dipartimento della Funzione Pubblica, si distinguono in quattro tipologie:

- indicatori di stato delle risorse, che quantificano e qualificano le risorse dell'amministrazione (umane, economico-finanziarie, strumentali, tangibili e intangibili) esse possono essere misurate in termini sia quantitativi (numero risorse umane, numero computer, ecc.), sia qualitativi (profili delle risorse umane, livello di aggiornamento delle infrastrutture informatiche, ecc.), anche al fine di valutare il livello di salute dell'amministrazione;
- indicatori di efficienza, che esprimono la capacità di utilizzare le risorse umane, economico-finanziarie, strumentali (*input*) in modo sostenibile e tempestivo nella realizzazione delle varie attività dell'amministrazione (*output*);
- indicatori di efficacia, che esprimono l'adeguatezza dell'*output* erogato rispetto alle aspettative e necessità degli utenti (interni ed esterni) e possono essere misurati sia in termini quantitativi che qualitativi;
- indicatori di impatto, che esprimono l'effetto atteso o generato (*outcome*) da una politica o da un servizio sui destinatari diretti o indiretti, nel medio-lungo termine, nell'ottica della



creazione di valore pubblico, ovvero del miglioramento del livello di benessere economico-sociale rispetto alle condizioni di partenza della politica o del servizio.

Nel nuovo SMVP è stata individuata anche una soglia di punteggio minima al di sotto della quale la valutazione deve intendersi negativa che viene disciplinata nel dettaglio unitamente ad altri casi particolari. Inoltre, il nuovo SMVP risulta coordinato con il nuovo Codice di comportamento dei dipendenti dell'Agenzia approvato con dall'Amministratore Unico dell'Agenzia con deliberazione n.4 dell'11/01/2024.

Si apprezza il collegamento della performance organizzativa con la valutazione partecipativa effettuata dai cittadini o dagli altri utenti finali in rapporto alla qualità dei servizi resi dall'amministrazione alla performance organizzativa, così come previsto dagli articoli 8 e 19-*bis* del citato decreto n. 150/2009.

Per quanto concerne la misurazione e la valutazione della performance individuale si precisa che la stessa viene sviluppata su un duplice aspetto: quantitativo, relativa all'assegnazione di specifiche misure di performance (indicatori) correlati al sistema di obiettivi con specificazione di target; qualitativo, relativo agli aspetti comportamentali/relazionali e di competenze. Pertanto, le dimensioni che compongono la performance individuale sono rappresentate dai risultati e dai comportamenti.

Inoltre, l'Agenzia ha adottato specifiche schede per la valutazione della performance individuale sui diversi livelli organizzativi tenuto conto che il peso attribuito alle dimensioni della performance Individuale varia in relazione alle attività e responsabilità assegnate all'individuo, ossia con la sua posizione all'interno della struttura organizzativa.

In riferimento alla performance individuale della dirigenza, in linea con quanto previsto nella recente circolare del Ministro della Pubblica Amministrazione del 28 novembre 2023, è stata valorizzata l'efficacia della valutazione della "*leadership*"; è stato, altresì, previsto l'*item* di misurazione e valutazione in riferimento alla capacità della dirigenza nel valutare i propri collaboratori, come previsto dall'art.9 del citato decreto.

Infine, sono stati valorizzati i seguenti elementi: la valutazione dal basso, la valutazione tra pari e la valutazione degli stakeholder. Tuttavia, in fase di prima applicazione del SMVP 2024, le risultanze delle menzionate valutazioni dal basso e tra pari hanno avuto un impatto marginale rispetto alla valutazione complessiva. A tal riguardo la dirigenza dell'Ente, in apposita nota trasmessa all'OIV (prot. n.19917/2025), ha rappresentato l'esigenza di modificare il SMVP per l'anno successivo, previo espletamento della fase del confronto sindacale (prot_20241/2025), ai sensi dell'art. 5 comma 3 lett. b) CCNL Comparto Funzioni Locali, , individuando quale fonte di giudizio la sola valutazione gerarchica (dirigente per il personale di comparto e OIV per dirigenti e direttore) con possibilità di mantenere quella degli stakeholders per i dirigenti e per i



settori che erogano servizi rivolti all'utenza. Pertanto, per il ciclo della performance 2025 trova applicazione il SMVP approvato con deliberazione dell'Amministratore unico n.170/2025.

1.3. Il ciclo di gestione della performance 2024

L'approvazione del Piano integrato di attività e organizzazione 2024/2026 (di seguito PIAO) è avvenuta con deliberazione dell'Amministratore Unico 67 del 24/04/2024 che ha recepito la strategia complessiva già delineata nelle linee di indirizzo (del. AU n.40 del 26/03/2024) e nel Bilancio di previsione 2024-2026 (approvato con delibera A.U. n. 41 del 27/03/2024). L'approvazione del PIAO è stata condizionata dallo slittamento temporale di tutta la fase di pianificazione e programmazione aziendale interessata da un ampio processo di ristrutturazione organizzativa che è proseguita anche nel corso dell'anno successivo. L'OIV ha raccomandato il rispetto delle tempistiche dovute per legge nei cicli successivi a cui l'Amministrazione ha saputo ottemperare in un processo di continuo miglioramento.

Il processo di programmazione inizia con l'atto di indirizzo dell'Amministratore Unico che, in coerenza con il quadro normativo di riferimento e con l'analisi dei fattori interni ed esterni all'Agenzia, ha fornito gli indirizzi strategici in base ai quali è organizzato il lavoro dell'Ente. Nella sezione "**performance**" del PIAO approvato sono stati inseriti gli obiettivi strategici ed operativi che hanno tradotto gli indirizzi dell'Amministrazione.

La *performance* organizzativa viene valutata in funzione del grado di raggiungimento degli obiettivi strategici; l'Agenzia, al fine di semplificare il più possibile il procedimento di misurazione e valutazione, ha deciso di valutare la *performance* organizzativa solo a livello di ente.

In merito l'OIV osserva maggiore integrazione tra le diverse sezioni del PIAO rispetto a quello adottato nell'anno precedente che risentiva della mancanza di *best practice*. In linea generale, si riscontra migliore integrazione del PIAO sia con il ciclo del bilancio (PIRA e delle note integrative) al quale risulta strettamente connesso sia con il nuovo SMVP vigente nel 2024, tenuto conto che è stato implementato il collegamento tra i livelli strategici e direzionali con le attività realizzate dalle unità organizzative degli uffici.

L'OIV, nel corso delle sedute formalizzate e nelle proprie relazioni annuali, ha evidenziato come l'aggiornamento del SMVP rappresenta, altresì, uno specifico obbligo di legge previsto dall'art.7, co.1 del d.lgs. n. 150/2009 ss.mm.ii. nonché condizione di efficacia per il funzionamento del ciclo della performance presidiata dall'OIV.

Per quanto concerne il processo di monitoraggio *in itinere*, si è concluso in data 24 ottobre 2024, con l'approvazione della modifica al PIAO 2024-2026 (delibera AU n. 200/2024), atto con cui l'Amministrazione



ha deciso di rimodulare il target di alcuni obiettivi strategici ed operativi così come descritto nell'ambito della successiva rendicontazione della performance. In merito l'OIV riscontra margini di miglioramento nel rispetto della tempistica delle fasi endoprocedimentali del processo finalizzate ad avviare in tempi congrui le eventuali azioni correttive per il raggiungimento degli obiettivi.

In riferimento alla fase conclusiva del ciclo della performance 2024, l'OIV prende atto del rispetto del termine di approvazione della Relazione sulla performance 2024, approvata con n. 135/2025 in data 26 giugno 2025, in merito alla quale l'OIV ha espresso un giudizio positivo di validazione finale (cfr. prot. n. 17862 del 27/06/2025). La Relazione sulla Performance 2024 e il documento di validazione dell'OIV unitamente ad una relazione di accompagnamento risultano pubblicati nelle rispettive sottosezioni di amministrazione trasparente del sito istituzionale dell'Agenzia.

Per quanto riguarda il processo di valutazione della performance individuale l'OIV ha riscontrato che l'item riferito alla misurazione della "capacità del dirigente di differenziare i giudizi", così come disciplinato dal nuovo SMVP, non riporta un giudizio adeguato sulla differenziazione dei giudizi. L'OIV raccomanda alla dirigenza interessata maggiore attenzione a tale parametro di osservazione per effetto che lo stesso parametro determina sull'effettiva valorizzazione del merito del personale del comparto, così come previsto dal legislatore in materia di produttività e merito.

Pertanto, l'OIV ritiene che il rispetto della tempistica legislativa/regolamentare sia indispensabile per il buon funzionamento dell'intero impianto del sistema di misurazione e dei controlli interni, ivi incluso il controllo strategico.

1.4. Struttura Tecnica e Infrastruttura di supporto

La Struttura Tecnica Permanente (STP) provvede alla predisposizione dei documenti di pianificazione e di rendicontazione della performance e la Struttura provvede altresì a conservare, presso l'ufficio Segreteria dell'Agenzia, i verbali e la documentazione sottoposta all'Organismo. La Struttura Tecnica Permanente è stata riorganizzata con deliberazione dell' Amministratore Unico n. 162 del 05-09-2024.

La misurazione dei risultati conseguiti è svolta da apposita unità organizzativa posta in staff alla Direzione. Il personale dell'unità organizzativa rileva i dati necessari attraverso la consultazione dei software e delle banche dati disponibili in modo autonomo e acquisisce le informazioni a corredo dagli uffici/Aree di competenza. Tale approccio metodologico è finalizzato ad evitare il più possibile che i risultati siano forniti direttamente dalle articolazioni organizzative valutate, cioè che la misurazione della *performance* si trasformi



in una sorta di autocertificazione. Ne consegue che i sistemi informativi devono essere implementati nella direzione indicata. Nelle more della costituzione dell'unità organizzativa addetta alla misurazione, tale attività sarà svolta dalla Struttura tecnica permanente (STP). Difatti, nel 2024 l'Amministrazione ha iniziato ad effettuare alcune rilevazioni automatiche per misurare degli obiettivi assegnati, a maggiore garanzia dell'attendibilità delle fonti di verifica degli obiettivi realizzati.

Pertanto, si auspica che i processi di pianificazione e di rendicontazione della performance della Struttura Tecnica Permanente possano essere implementati con un vero e proprio potenziamento del sistema informatico di *reporting* dell'Agenzia .

1.5. Definizione e gestione degli standard di qualità e coinvolgimento degli stakeholder

In riferimento alla partecipazione dei cittadini e degli altri utenti finali (*stakeholders*) nel processo di misurazione delle performance organizzative, in ottemperanza a quanto disposto normativo dell'art.19-*bis* nel testo del D. lgs. n. 150/2009 ss.mm.ii. e alle linee guida del DFP n.4/2019, l'Arca Capitanata ha adottato le **Linee guida per la rilevazione della qualità percepita dei servizi dell'Arca Capitanata (CUSTOMER SATISFICTION)** che illustrano in via generale la metodologia di rilevazione della Customer Satisfaction (Sezione I) , il percorso metodologico e le scelte strategiche dell'Agenzia (SEZIONE II) ed infine individuano i questionari per la rilevazione della qualità dei servizi da adottare nell'Agenzia (Allegati). In merito, l'OIV ha espresso parere favorevole tenuto conto del rispetto dei requisiti previsti dalle citate linee guida.

Il valore sintetico del grado di soddisfazione, che rappresenta i risultati complessivi dell'indagine, può essere così riassunto:

- Parte Generale: 60,15%
- Area Inquilinato: 50,25%
- Area Manutenzione: 48,52%
- Area Patrimonio: 45,92%

L'indagine effettuata nell'anno 2024 (fase di avvio), ha evidenziato una generale soddisfazione per il personale e i servizi offerti, e ha dato atto di alcune necessità di miglioramento, che costituiscono "base di partenza" per l'organizzazione della Performance 2025 dell'Agenzia.

Infine, l'Agenzia, su specifica segnalazione dell'Organismo, ha adottato la nuova "Carta dei servizi dell'Arca Capitanata", approvata con Delibera A.U. n. 228 del 26.11.2024 e pubblicata sulla sezione di "Amministrazione Trasparente" di relativa afferenza.



2. INTEGRAZIONE CON IL CICLO DEL BILANCIO E I SISTEMI DI CONTROLLO INTERNI

Nel 2024 si riscontra un'adeguata integrazione tra il ciclo della programmazione economico-finanziaria ed il ciclo della performance; il miglioramento è riscontrabile per effetto dell'adozione dell'Atto di indirizzo dell'Amministratore Unico e della sua integrazione con i documenti di programmazione e di pianificazione adottati dall'Agenzia nonché da quanto espressamente previsto dal nuovo SMVP approvato nel 2024, in adesione al vigente quadro normativo e alle Linee guida DFP.

Come si legge dai documenti di programmazione e rendicontazione economico-finanziario, l'Arca Capitanata, nel corso dell'esercizio 2024, ha adottato politiche di bilancio atte a conseguire le linee strategiche delineate negli anni precedenti, orientate al recupero della morosità, alla razionalizzazione della spesa corrente e al sostegno degli investimenti attraverso il reperimento di fonti di finanziamento nazionali e regionali.

In riferimento alla misurazione dello stato di salute dell'Ente, si evidenzia l'integrazione di alcuni indicatori contenuti nel Piano degli Indicatori e dei Risultati Attesi (c.d. PIRA - allegato al consuntivo 2024), così come previsto dall'articolo 18 del D.lgs. n. 91/2011 in materia di armonizzazione dei sistemi contabili, nella programmazione strategica ed operativa dell'Agenzia.

L'OIV ribadisce l'opportunità di definire ed implementare, in tempi congrui, un prototipo di sistema di gestione informatico a supporto del controllo strategico, del controllo di gestione e della valutazione della performance. In particolare, il sistema dovrà consentire la gestione informatica del ciclo della performance (definizione di obiettivi e relativi indicatori, redazione del PIAO e della Relazione sulla performance annuale, gestione del processo di misurazione e valutazione delle performance individuali) e l'integrazione tra il ciclo medesimo e quello del bilancio (PIRA e sistema delle Note integrative) così come il controllo di gestione e il controllo strategico.

Nel 2024 il processo di rendicontazione finale della performance risulta più integrato con quello del ciclo di rendicontazione del bilancio 2024, orientandosi verso il modello delle più recenti linee guida del Dipartimento della Funzione Pubblica in materia di PIAO e di Report integrato (dicembre 2025).

A tal riguardo, si ritiene opportuno osservare che l'implementazione dei sistemi informativi in uso presso l'Agenzia, con un utile applicativo per il controllo di gestione, potrebbe migliorare la gestione dei flussi informativi per l'efficace integrazione tra la programmazione strategica ed operativa e la programmazione contabile-finanziaria, contribuendo in tal modo ad agevolare le attività di monitoraggio degli attori interessati nel processo e ad elevare la performance dell'Amministrazione nel suo complesso.



3. PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA E RISPETTO DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE

Il Piano triennale per la Prevenzione della Corruzione e della trasparenza 2024–2026 è confluito nel PIAO 2024-2026, sezione “Rischi corruttivi e Trasparenza” in attuazione di quanto disposto dai commi 5 e 6 dell’art. 6 del decreto-legge n. 80/2021 e del D.P.C.M. del 30 giugno 2022, n. 132.

Gli adempimenti connessi sono stati assicurati dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza nominato con decreto del Commissario Straordinario n. 52 del 17/06/2022.

L'OIV, per ottenere dati, informazioni e aggiornamenti, si è rivolto al RPCT e ai responsabili interni delle informazioni individuati nella Struttura *ad hoc* preposta a supporto del Responsabile del Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza.

Il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT) *pro tempore* ha relazionato nel rispetto dei termini previsti (31/01/2025), sullo stato di attuazione sull’assolvimento degli obblighi ex d.lgs. n. 33/2013 e dalla legge n.190/2012, sulle attività realizzate nel 2024. Nella Relazione annuale 2024, il RPCT ha riferito che *“ Il livello di attuazione del PTPC, nel 2024, confluito, nei relativi contenuti, nella Sezione “Rischi corruttivi e trasparenza” del PIAO dell’Agenzia, è considerato soddisfacente. Il RPCT e la relativa struttura hanno garantito formazione, informazione e supporto ai responsabili di Ufficio in ordine agli adempimenti in materia di anticorruzione e trasparenza, per le rispettive competenze. In particolare, il RPCT ha invitato i responsabili ad effettuare il monitoraggio periodico degli adempimenti, anche al fine di verificare lo stato di attuazione delle misure e la relativa efficacia. Tale stato di attuazione, oltre che con i monitoraggi semestrali, è stato verificato anche, in sede di elaborazione della Sezione “Rischi corruttivi e trasparenza” del PIAO. In attuazione del Piano di Formazione 2024/2026, si è inoltre provveduto all’organizzazione di appositi corsi formativi in modalità webinar sulle tematiche rivolte all’intero personale dipendente, nonché ai singoli Uffici rispetto alle relative competenze.”*

In conclusione, si riscontra positivamente che l’Agenzia ha predisposto l’integrazione del monitoraggio degli adempimenti anticorruzione con il sistema dei controlli interni, includendo, nel ciclo della performance, gli obiettivi e gli indicatori per la prevenzione della corruzione; pertanto, il controllo è attuato nell’ambito della valutazione del raggiungimento degli obiettivi organizzativi ed individuali assegnati a ciascun Ufficio.

Per quanto concerne la trasparenza, in ottemperanza a quanto disposto art. 14, c. 4, lett. g), del d.lgs. n. 150/2009 e delle delibere A.N.AC. n. 1134/201, l’OIV ha reso le proprie attestazioni (rilevazione e monitoraggio), nel rispetto della proroga del termine previsti dal legislatore, per l’anno 2024 in data 02/07/2024 in conformità a quanto richiesto dalla delibera ANAC n.213/2024 e successiva delibera n. 270 del



5 giugno 2024. In sede di successivo monitoraggio effettuato in data 17/12/2024, l'OIV ha provveduto a monitorare nuovamente gli obblighi di pubblicazione al fine di verificare il superamento delle criticità segnalate nel mese di luglio 2024, mediante la compilazione di una ulteriore griglia, da cui è emerso il parziale superamento delle problematiche precedentemente riscontrate attestate da nuovi valori rilevati dall'OIV (pari all'88,39% in linea con la normativa vigente rispetto al totale dei valori verificati).

Le verifiche dell'OIV sono state effettuate con il supporto reso ai sensi dell'art. 43, c. 1, del d. lgs. n. 33/2013 da parte del RPCT dell'Agenzia che ha svolto un ruolo di impulso e coordinamento per superare la maggior parte delle carenze di pubblicazione adottando specifiche misure necessarie per salvaguardare e rafforzare la capacità amministrativa nel promuovere l'integrità della trasparenza quale obiettivo di *Valore Pubblico*. Al fine dell'aggiornamento e della implementazione delle conoscenze e competenze dei dipendenti tenuti agli adempimenti in materia di pubblicazione e trasparenza e di tutto il personale, la RPCT, nell'ambito della "Formazione obbligatoria in materia di anticorruzione e trasparenza", prevista, quale livello formativo, nella Sottosezione 3.4 "Formazione del personale" del PIAO 2024-2026 dell'Arca Capitanata, ha, inoltre, provveduto a redigere un programma formativo in materia di "Rapporto tra legalità e trasparenza e bilanciamento tra obbligo di trasparenza e diritto alla privacy".

La funzione di monitoraggio e controllo espletata dal RPCT anche in relazione agli adempimenti in materia di trasparenza, nel 2024, è stata implementata con il "Regolamento dell'attività di controllo del RPCT", approvato con delibera dell'Amministratore Unico n. 233 del 5.12.2024.

In ragione di quanto sopra riportato, l'OIV invita l'Amministrazione a rafforzare e i Sistemi informativi e informatici a supporto dell'attuazione del Programma triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza e l'integrità affinché siano sempre più conformi agli standard normativi richiesti.

4 – DESCRIZIONE DELLE MODALITA' DEL MONITORAGGIO DELL'OIV

Anche nell'anno 2024 l'attività di misurazione e di valutazione di competenza dell'OIV è stata svolta sia in maniera autonoma attraverso la lettura degli atti aziendali, la verifica del sito istituzionale, l'accesso all'albo pretorio *on line*, sia in contraddittorio con gli attori interessati nel processo di valutazione della performance, tramite incontri e confronti con l'Amministratore Unico, con il Direttore e gli altri Dirigenti, nonché con il RPCT dell'Agenzia.



Ai fini della validazione dei risultati dell'anno 2024, l'OIV ha proceduto all'attività di *audit* delle rendicontazioni degli obiettivi assegnati ai Dirigenti di Area; le carte di lavoro che documentano l'attività svolta sono conservate agli atti a cura della STP dell'Agenzia.

Per quanto concerne i monitoraggi finalizzati alla verifica del rispetto degli obblighi di trasparenza, l'OIV ha effettuato una pluralità di verifiche tramite ispezione diretta della sezione "Amministrazione trasparente" del sito internet dell'Arca Capitanata. A seguito di ciascun monitoraggio sono state avviate interlocuzioni con la RPCT, su elementi riscontrati come critici. L'intera attività di monitoraggio dell'OIV viene supportata dalla Struttura Tecnica Permanente che è deputata alla misurazione degli obiettivi e alla predisposizione degli atti che regolano il ciclo della performance (PIAO, Relazione della performance, aggiornamento SMVP).

5 - CONCLUSIONI E PROPOSTE DI MIGLIORAMENTO PER IL MIGLIORAMENTO DEL FUNZIONAMENTO DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

Nel presente paragrafo l'OIV conclude i lavori esprimendo una valutazione complessiva sulle modalità di funzionamento complessivo del Sistema in relazione al ciclo della performance 2024, pur rinviando alla più articolata trattazione degli argomenti nei rispettivi paragrafi esplicitati nella presente Relazione.

Per quanto esposto nella presente Relazione, si evidenzia che i suggerimenti proposti dallo scrivente OIV, per il miglioramento del funzionamento del sistema di misurazione e valutazione della performance, sono finalizzati a dare continuità all'intento di collegare la programmazione degli obiettivi alle strategie dell'Amministrazione nonché a migliorare ulteriormente il processo di programmazione. In tale intento, si conferma il supporto continuo da parte dell'OIV nell'identificazione degli ambiti prioritari su cui l'Agenzia intende porre l'enfasi per l'apertura verso bisogni principali degli utenti finali. Lo scrivente OIV, difatti, pur esercitando *in primis* le sue funzioni di controllo e verifica a presidio della correttezza dei procedimenti inerenti al ciclo della performance, si è orientato anche all'ascolto della dirigenza e della RPCT, così come attestato da una presenza costante e formalizzata con periodici incontri atti a fornire una funzione di supporto alla crescita manageriale dell'Ente.

In sintesi, l'OIV ritiene opportuno intervenire sugli aspetti di seguito riportati.

Nell'ambito del proprio parere sul nuovo SMVP approvato con deliberazione AU n.170/2025 (in vigore per il ciclo performance 2025), l'OIV - pur considerato la modifica introdotta con l'eliminazione delle fonti di giudizio riguardante la valutazione tra pari e quella dal basso in un'ottica di semplificazione dello strumento del Sistema premiante dell'Agenzia e in quella di efficientamento dell'uso delle risorse economiche ed umane



richieste - ha rilevato, altresì, la necessità di avviare un **percorso formativo** graduale per il recepimento del cambiamento “culturale” rivolto all’intero personale dell’Agenzia che possa far acquisire maggiore consapevolezza delle potenzialità intrinseche di valorizzazione del merito da parte di un Sistema di misurazione e valutazione della performance ben articolato che contempili anche altre fonti di giudizio nel procedimento di valutazione, come quella dal basso e quella tra pari già sperimentata. Pertanto, è opportuno rafforzare la formazione nella direzione di quanto esplicitato dal Dipartimento Funzione Pubblica e dalle ministeriali Pubblica Amministrazione del 28 novembre 2023 e del 15 gennaio 2025. L’OIV richiama l’attenzione su un altro aspetto delle direttive citate nonché su quanto previsto dall’art. 9 comma, 4 del d.lgs. 150/2009 ss.mm.ii. in riferimento all’item di valutazione “**Capacità di differenziare i giudizi**”, specificamente contemplato nel nuovo SMVP. S’invita la dirigenza interessata a riportare nella giusta considerazione il dettato normativo che contempla **la significativa differenziazione dei giudizi** finalizzata alla corretta attribuzione della premialità e alla valorizzazione del merito del personale, tenuto conto delle raccomandazioni già espresse da questo Organismo nelle fasi di valutazione dei comportamenti manageriali della dirigenza dell’anno 2024.

Si raccomanda, altresì, l’implementazione della gestione informatica dei processi che supportano le fasi di misurazione della performance, anche attraverso acquisizione di sistemi di gestione informatica a supporto del controllo strategico e della valutazione della performance più integrati con i flussi dei data reporting delle attività dell’Agenzia, a garanzia del rispetto della tempistica delle fasi endoprocedimentali sia del processo di monitoraggio *in itinere* sia di quello di rendicontazione finale degli obiettivi. L’adozione di indicatori standardizzati può rappresentare, altresì, un ulteriore passo per aumentare la comparabilità esterna dei dati di performance e migliorare la capacità di analisi predittiva.

Infine, si richiama l’attenzione nel rafforzamento di percorsi formativi anche in materia di trasparenza in attuazione nelle novità impartite dall’ANAC, quale presidio della prevenzione della corruzione e delle misure già individuate dalla RPCT dell’Agenzia, valutando lo sviluppo delle competenze e delle conoscenze quale aspetto strettamente funzionale all’accrescimento della consapevolezza delle responsabilità connesse all’azione amministrativa e dei possibili ambiti esposti al rischio corruttivo.

Per quanto innanzi esposto, l’OIV auspica il recepimento delle proposte di miglioramento per rafforzare la qualità di un Sistema di misurazione e valutazione della performance a garanzia della creazione del valore pubblico dell’Agenzia.

Il Titolare dell’OIV in forma monocratica

Dott.ssa Maria Rignanese (firmato digitalmente)