

Organismo Indipendente di Valutazione (OIV)

ARCA Puglia centrale - Agenzia Regionale per la casa e l'Abitare
Via Francesco Crispi, 85/A, 70123 Bari - P.Iva 00267390722 - www.arcapugliacentrale.gov.it

RELAZIONE SUL FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE, TRASPARENZA E INTEGRITÀ DEI CONTROLLI INTERNI E SULL'ATTESTAZIONE DEGLI OBBLIGHI RELATIVI ALLA TRASPARENZA E ALL'INTEGRITÀ

ART. 14, COMMA 4, LETTERA A E LETTERA G DEL D. LGS. N. 150/2009 COMUNICAZIONE CIVIT DEL 09.03.2012 E DELLA PRECEDENTE DELIBERA 4/2012 INTEGRATA DALLA DELIBERA 23/2013

L'OIV presenta la relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza ed integrità dei controlli interni, dell'Ente ARCA Puglia Centrale Agenzia regionale per la casa e l'abitare della Regione Puglia, **assumendo il 2017 come anno di osservazione**, ovvero il primo anno nel quale l'Organismo di valutazione ha potuto espletare le sue funzioni. E' stata strutturata secondo i contenuti previsti dalla Delibera CIVIT n. 23/2013 nel seguente modo:

- A. PERFORMANCE ORGANIZZATIVA**
- B. PERFORMANCE INDIVIDUALE**
- C. PROCESSO DI ATTUAZIONE DEL CICLO DELLA PERFORMANCE**
- D. INFRASTRUTTURA DI SUPPORTO**
- E. SISTEMI INFORMATIVI ED INFORMATICI A SUPPORTO DELL'ATTUAZIONE DEL
PROGRAMMA TRIENNALE PER LA TRASPARENZA E L'INTEGRITA' E PER IL RISPETTO
DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE**
- F. DEFINIZIONE E GESTIONE DEGLI STANDARD DI QUALITA'**
- G. UTILIZZO DEI RISULTATI DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE**
- H. DESCRIZIONE DELLE MODALITA' DEL MONITORAGGIO DELL'OIV.**

A. PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

Al fine di misurare lo stato di avanzamento degli obiettivi, l'OIV ha effettuato dei monitoraggi con la seguente cadenza:

- semestrale.

L'OIV si è interfacciato sia con l'organo di vertice politico-amministrativo che con i Dirigenti di riferimento. Il sistema di misurazione e valutazione della performance risulta definito nell'Ente dai seguenti documenti approvati:

- Delibera del Commissario straordinario n. 75 del 09.07.2012;
- Determina del Direttore Generale n. 518 del 28.08.2012;
- Delibera del Commissario straordinario n. 51 del 05.05.2014;
- Decreto dell'Amministratore Unico n. 49 del 16.05.2017.

La metodologia utilizzata per la misurazione della performance organizzativa è funzionale al calcolo di una media ponderata di numerosi indicatori. Questo modello è in ogni caso descritto nel dettaglio nel sistema delle performance.

Gli obiettivi sono suddivisi in Strategici, Rilevanti, Ordinari e sono ripartiti per Area Strategico strutturale (Direzione Generale, Settore amministrativo, Settore tecnico), per Macro Attività e per Posizione Organizzativa afferente ad ogni Area Strategica. Ad ogni obiettivo è stato

collegato un Indicatore generale per il quale risulta fissato un target temporale o quantitativo da raggiungere associando allo stesso un Peso di rilevanza percentuale.

Il "Piano dettagliato degli obiettivi", unitamente al Budget Economico, definisce il Piano della Performance dell'Ente.

Per l'anno 2017 sono stati assegnati con Decreto dell'Amministratore Unico n. 56 del 07.06.2017. Viene precisata la distinzione tra obiettivi aziendali trasversali e obiettivi di settore il cui peso è rispettivamente del 30% e del 70%. Viene stabilito quale obiettivo aziendale trasversale dell'intera Agenzia, l'aumento della riscossione dei canoni in conto residui ed in conto competenza al 31.12.2017 del 6% rispetto alla media degli incassi per lo stesso titolo dell'ultimo triennio, così come certificata dal Collegio dei Revisori dell'Ente stesso.

Le risultanze in ordine al raggiungimento degli obiettivi strategici, rilevanti ed ordinari pervisti per il 2017 non sono stati ancora rappresentati con il deposito della Relazione finale da parte del Direttore Generale pro-tempore, tanto anche in considerazione dei noti eventi giudiziari che hanno interessato l'Ente.

Tuttavia, nel corso del 2017 si è completato il ciclo di valutazione per l'anno 2016 con il deposito della Relazione finale del Direttore Generale pro-tempore con prot. n. 4915 del 20.02.2017 integrata con prot. n. 7192 del 10.03.2017 e a cui si rimanda per ulteriori dettagli. Il Settore Tecnico ha depositato la propria Relazione con prot. n. 7195 del 10.03.2017; il Settore Amministrativo ha depositato la propria Relazione tramite e.mail del 27.02.2017. Da queste ultime emerge un miglioramento generale della struttura organizzativa aziendale attraverso l'approvazione di un nuovo Organigramma contenente l'accorpamento di alcuni servizi. Inoltre, si evidenziano l'emanazione di nuovi Regolamenti interni di funzionamento in aggiunta all'adeguamento della Statuto dell'Ente. Dalla stessa Relazione finale si riscontra anche un lieve miglioramento nel raggiungimento degli obiettivi trasversali ed in particolare sul recupero della morosità aziendale. Dal punto di vista del comparto Tecnico si rileva ancora il perdurare di numerosi cantieri in itinere, anche se sul tale fronte diverse sono state le conclusioni dei lavori (ad esempio 42 alloggi ultimati a Bari Carbonara; 36 alloggi ultimati a Bari in Via Buoizzi).

L'OIV evidenzia, anche in virtù dei controlli periodici, i seguenti aspetti che potrebbero essere comunque implementati per migliorare il percorso di Valutazione delle performance:

- Rivisitazione dei pesi utilizzati nella distribuzione degli incentivi previsti, soprattutto con riferimento alla percentuale riservata alle assenze e nell'assegnazione del relativo punteggio. Tanto proprio con riferimento alla componente dirigenziale per la quale tale aspetto della valutazione non dovrebbe essere particolarmente incidente;
- Migliore definizione quantitativa delle variabili obiettivo riducendo la discrezionalità degli stessi in fase di valutazione e parametrando direttamente con gli obiettivi strategici generali dell'Agenzia;
- Maggiore variabilità nella scala di misurazione e nella conseguente valutazione effettuata;
- Produzione più puntuale di Relazioni e valutazioni periodiche infrannuali. Questo aspetto rappresenta un rilievo di primaria importanza considerata la propedeuticità dello stesso all'esercizio periodico delle funzioni di questo Organo;
- Migliore strutturazione aziendale del Controllo di gestione, oggi limitato ad alcune attività correlate alle performance di bilancio.

B. PERFORMANCE INDIVIDUALE

La struttura organizzativa dell'Ente ha subito una modifica con Decreto dell'Amministratore n. 25 del 03.03.2017. L'assegnazione degli obiettivi ai dipendenti viene

effettuata contestualmente all'approvazione del Piano della performance effettuata dall'Organo di indirizzo politico (Amministratore unico), previa negoziazione tra le parti. La valutazione dei dipendenti è stata effettuata secondo quanto previsto dal Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance ed in particolare in funzione del raggiungimento:

- Dei singoli obiettivi;
- Dai comportamenti adottati durante il lavoro.

La valutazione del raggiungimento degli obiettivi è effettuata con la stessa metodologia della performance organizzativa, prendendo in considerazione gli obiettivi strategici, rilevanti ed ordinari e riportando il tutto ad un punteggio in 66/100.

La valutazione dei comportamenti individuali è stata effettuata analizzando una serie di capacità ed assegnando un punteggio espresso in 34/100.

In particolare i Dirigenti hanno valutato la prestazione dei dipendenti, tenendo conto:

- a) delle schede di valutazione;
- b) delle relazioni di autovalutazione allegare e presentate dai singoli dipendenti;

Come già evidenziato nel precedente paragrafo il ciclo di valutazione per l'anno 2017 non si è ancora completato. Tuttavia, nel corso del 2017 si è concluso il ciclo di valutazione, per l'anno 2016. La stessa è risultata complessivamente positiva, con livelli medi sostanzialmente alti attestandosi su una percentuale superiore al 90%.

C. PROCESSO DI ATTUAZIONE DEL CICLO DELLA PERFORMANCE

Il Ciclo della Performance si attua attraverso la Segreteria della direzione, composta da 2 unità, oltre al Dirigente del settore amministrativo (tutti impegnati in tale compito non in via esclusiva), il cui costo annuo è rimasto invariato rispetto all'anno precedente. Il costo ore lavoro è lo stesso e non è aggiuntivo alle retribuzioni ordinarie. In particolare:

- Dott.ssa Maria Antonella Bernardini (Cat. D);
- Rag. Nicola Cianci (Cat. D);
- Dott.ssa Anna Carmela Picoco - Dirigente di riferimento.

D. INFRASTRUTTURA DI SUPPORTO

Permane la presenza di una struttura di Controllo di Gestione che, come già precisato precedentemente, sarebbe da meglio organizzare ed utilizzare. Tanto determinerebbe un grande ausilio ai processi di valutazione e permetterebbe una maggiore precisione quantitativa degli indicatori. Attualmente i dati inerenti le risorse finanziarie assegnate agli obiettivi strategici ed operativi, sono estrapolati dalla contabilità generale, mancando nell'Ente la contabilità analitica.

E. SISTEMI INFORMATIVI ED INFORMATICI A SUPPORTO DELL'ATTUAZIONE DEL PROGRAMMA TRIENNALE PER LA TRASPARENZA E L'INTEGRITA' E PER IL RISPETTO DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE

L'OIV esamina la raccolta dei dati a mezzo di sistemi informativi ed informatici dell'Ente, verificando per ogni tipologia di dato la disponibilità, la modalità di trasmissione al soggetto responsabile della pubblicazione, la pubblicazione nella sezione "amministrazione trasparente" e la eventuale trasmissione ad altri soggetti. L'OIV si è interfacciato con i soggetti responsabili ed in particolare con la Dott.ssa Anna Carmela Picoco (Responsabile della trasparenza).

Il quadro generale riscontrato è in linea con quanto programmato. Tuttavia, l'Organismo evidenzia la necessità:

- di migliorare l'aspetto estetico/funzionale del portale aziendale, che non sempre risulta di immediata comprensione e/o di facile consultazione;
- di una verifica continua dei processi di pubblicazione da parte dei vari Uffici delegati attraverso dei controlli interni a campione;
- di una maggiore completezza della documentazione allegata e dei dati da pubblicare nel rispetto delle linee guida dell'ANAC.

F. DEFINIZIONE E GESTIONE DEGLI STANDARD DI QUALITA'

L'Ente ha definito standard di qualità per i servizi offerti alla propria utenza. Si è prefisso di meglio misurare la qualità erogata e, ove necessario, di porre gli stessi a migliore revisione.

G. UTILIZZO DEI RISULTATI DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE

Nel 2017 si è proceduto alla nuova stesura dei seguenti documenti:

- Piano Performance 2017 approvato con Decreto dell'Amministratore Unico n. 56 del 07.06.2017;
- Piano della Prevenzione della Corruzione e Programma Triennale per l'Integrità e la Trasparenza 2017-2019 approvato con Decreto dell'Amministratore Unico n. 17 del 31.01.2017.

Si dà atto che l'Ente ha proseguito le azioni di adeguamento e di completamento dell'intero ciclo per il raggiungimento degli obiettivi.

Tuttavia, l'OIV evidenzia la necessità di procedere alla strutturazione di controlli interni non solo ai fini della mera regolarità amministrativa. I recenti accadimenti giudiziari che hanno coinvolto alcuni vertici aziendali impongono un'accelerazione di questo cambiamento soprattutto con riferimento ai comparti a maggiore profilazione di rischio. In tal senso va positivamente rilevata la nuova mappatura del rischio nel nuovo Piano triennale PTPC approvato con Decreto dell'Amministratore Unico n. 8 del 19.02.2018. L'attuazione di quanto programmato per la prima volta in questo nuovo Piano sarà oggetto di disamina nella prossima Relazione annuale.

H. DESCRIZIONE DELLE MODALITA' DEL MONITORAGGIO DELL'OIV.

L'OIV ha attuato il monitoraggio mediante incontri periodici presso la sede dell'Ente, e di volta in volta ha, secondo le necessità, esaminato documentazione e/o convocato personale dell'Ente.

Bari, 26 aprile 2018

O.I.V.

F.to Prof. Massimo RUSSO
F.to Dott. Antonio GRINER