



**2025**

# **RELAZIONE ANNUALE**

SUL FUNZIONAMENTO DEL SISTEMA DELLA  
VALUTAZIONE, DELLA TRASPARENZA E INTEGRITÀ  
DEI CONTROLLI INTERNI

(ART. 14, COMMA 4, LETTERA A), DEL DECRETO LEGISLATIVO N. 150/2009)

---

## **ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE DELLA REGIONE ABRUZZO**

PRESIDENTE ING. LISA ZANARDO  
COMPONENTE DOTT. FABIO ZUCCARINI  
COMPONENTE DOTT. PIERPAOLO CINQUE



## Sommario

|  |    |
|--|----|
| Premessa   | 3  |
| 1. Monitoraggio del sistema di valutazione della <i>performance</i> organizzativa ed individuale | 4  |
| <i>1.1 Performance organizzativa</i>   | 9  |
| <i>1.2 Performance individuale</i>   | 10 |
| 2. Utilizzo dei premi  | 11 |
| 3. Trasparenza e integrità   | 12 |
| 4. Sistema dei controlli interni   | 16 |
| 5. Pari opportunità  | 18 |
| 6. Il Piano Triennale delle Azioni Positive e Benessere organizzativo                            | 21 |
| 7. Grado di condivisione del sistema di valutazione  | 24 |
| 8. Proposte di miglioramento   | 25 |

## Premessa

L'art. 14 del D. Lgs. n. 150/2009 “Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività e del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni” e s.m.i., attribuisce all'Organismo Indipendente di Valutazione (di seguito O.I.V.) le funzioni di monitoraggio, verifica e validazione connesse alla *Performance organizzativa ed individuale* dell'Ente. Tali funzioni includono: garantire la corretta applicazione dei processi di misurazione e valutazione con particolare riferimento all'utilizzo del sistema premiale; promuovere ed attestare l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità; verificare i risultati e le buone pratiche di promozione delle pari opportunità e la condivisione del sistema di valutazione.

L' O.I.V., in attuazione di quanto disposto dall'art. 7, comma 2, lett. a), del citato Decreto è altresì tenuto a misurare e valutare le prestazioni di ciascuna struttura amministrativa nel suo complesso, nonché a formulare una proposta di valutazione annuale dei dirigenti di vertice.

Oltre all'adempimento dell'obbligo normativo, ulteriore finalità è quella di evidenziare le criticità e i punti di forza del Sistema attuale al fine di presentare proposte di miglioramento, in coerenza con l'ulteriore ed implicita “ratio” di natura organizzativa del documento.

La “*Relazione annuale sul funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni*”, elaborata dall'O.I.V., ai sensi dell'art. 14, comma 4, lettera a, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, ha la finalità di monitorare e rendicontare in merito allo stato e al funzionamento complessivo del sistema di valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni nonché di fornire indicazioni e proposte di miglioramento ai vertici amministrativi, come specificato anche nella legge regionale 8 aprile 2011, n. 6 (*Misurazione e valutazione delle prestazioni delle strutture amministrative regionali*) e s.m.i. L'O.I.V., sempre in relazione al citato Decreto, ha il compito di comunicare tempestivamente le criticità riscontrate ai competenti organi interni di governo e dell'amministrazione.

L'Organismo attualmente in carica è stato individuato e nominato con D.G.R. n. 98 del 25.02.2022 e prorogato con D.G.R. n. 147 del 07.03.2025 senza soluzione di continuità sino al 31 dicembre 2027, ai sensi dell'art. 1, comma 10 quinquies, del Decreto Legge 27 dicembre 2024, n. 202 - cosiddetto “Milleproroghe” - convertito con legge 21 febbraio 2025 n. 15.

La presente relazione è articolata nelle seguenti sezioni:

- monitoraggio del sistema di valutazione della *performance* organizzativa ed individuale;
- utilizzo dei premi;
- trasparenza e integrità;
- sistema dei controlli interni;
- pari opportunità;
- benessere organizzativo;
- grado di condivisione del sistema di valutazione;
- proposte di miglioramento.

Costituiscono parte integrante e sostanziale della presente relazione:

- il Sistema di Misurazione e Valutazione dei risultati della Giunta regionale, già adeguato al D. Lgs. n. 74/2017 di modifica del D. Lgs. n. 150/2009 con D.G.R. n. 113 del 22.02.2018 e, da ultimo, aggiornato con D.G.R. n. 605 del 18.10.2022;

- il verbale della riunione dell'O.I.V. del 23.08.2025 con le valutazioni sulle richieste di modifica degli Obiettivi 2025 - Fase di ripianificazione e la validazione Addendum P.I.A.O 2025-2027, Obiettivo rispetto tempi di pagamento;
- i verbali delle riunioni dell'O.I.V. del 18.03.2025, del 07.10.2025 e del 19.11.2025 con le relative proposte di modifiche metodologiche all'attuale Sistema di valutazione dei risultati regionale e integrazione di alcuni punti relativi alle nuove normative e direttive nazionali, rispetto dei tempi di pagamento e formazione. Definizione della Performance Organizzativa, Individuale e comportamentale. Proposta di revisione del processo valutativo in fase top-down rispetto all'attuale bottom-up.

Restano ferme le disposizioni di cui alle DD.GG.RR. n. 766 e 768 del 01.12.2020 con le quali sono stati approvati i nuovi Disciplinari relativi alla composizione e alle modalità di funzionamento dell'O.I.V., rispettivamente, della Giunta Regionale e degli Enti Strumentali della Regione Abruzzo e che con le DD.GG.RR. n. 621/2020, n. 741/2021 e n. 83/2023 è stata effettuata una ricognizione della disciplina e delle modalità attuative delle procedure inerenti il Ciclo Performance ed il funzionamento dell'O.I.V. negli Enti Strumentali, finalizzata a favorire la necessaria omogeneizzazione e l'allineamento alle procedure regionali.

## **1. Monitoraggio del Sistema di valutazione della *performance organizzativa ed individuale***

Il vigente Sistema di misurazione e valutazione dei risultati, di cui alla D.G.R. n. 816 del 03.12.2012 e s.m.i, da ultimo aggiornato con D.G.R. n. 605 del 18.10.2022, risulta coerente con i principi e le disposizioni enunciati nel più volte richiamato D. Lgs. 150/2009 e s.m.i. e nella L.R. 6/2011 e s.m.i.

L'O.I.V. in carica è attualmente impegnato nelle attività di chiusura del ciclo della performance anno 2025 e nella connessa valutazione del personale dirigenziale (Direttori/Dirigenti di Servizio Autonomo/Dirigenti), nonché nei compiti relativi alla valutazione delle prestazioni degli Enti Strumentali regionali. Contestualmente sta ottemperando agli adempimenti in materia di trasparenza, di prevenzione della corruzione e degli obblighi connessi come sanciti dall'ANAC, secondo quanto stabilito con Delibere ANAC n. 213 del 23 aprile 2024 e n. 192 del 7 maggio 2025.

Con riferimento al ciclo *performance* anno 2025, l'O.I.V. sta attualmente procedendo alla presa in carico della documentazione e alla calendarizzazione dei colloqui con i Direttori, al fine di pervenire alla definizione della proposta definitiva di valutazione dei Direttori/Dirigenti di Servizio Autonomo e dei Dirigenti regionali, come disposto dal vigente Sistema di misurazione e di valutazione dei risultati, come già anticipato, aggiornato da ultimo, con Deliberazione della Giunta Regionale n. 605 del 18 Ottobre 2022, recante: "*Sistema di Misurazione e Valutazione dei Risultati della Giunta Regionale - aggiornato al D. Lgs. n. 74 del 25 maggio 2017 e al D.L. 9 giugno 2021 n. 80, art. 6*".

Nel merito del documento, assume rilievo la formulazione per cui "*a seguito del D. Lgs. 74/2017 che ha novellato il D. Lgs. 150/2009 con l'introduzione del comma 1 bis dell'art. 8, le valutazioni della performance organizzativa vanno predisposte sulla base di appositi modelli definiti dal Dipartimento della Funzione Pubblica, tenendo conto anche delle esperienze di valutazione svolte da agenzie esterne di valutazione, ove previste, e degli esiti del confronto tra i soggetti appartenenti alla rete nazionale per la valutazione delle amministrazioni pubbliche, di cui al decreto emanato in attuazione dell'art. 19 del decreto-legge n. 90 del 2014, con particolare riguardo all'ambito di cui alla qualità e quantità delle prestazioni e dei servizi erogati.*

*Pertanto, sino all'emanazione dei modelli di cui sopra da parte della funzione pubblica e sino alla sottoscrizione degli accordi di cui all'art. 16 comma 2 Il periodo dell'art. 16 del D. Lgs. 150/2009 e s.m.i., non si procede alla modellizzazione ed alla elaborazione da parte dell'O.I.V. della scheda di sintesi di cui sopra e la performance organizzativa, per ciascuna unità organizzativa e per l'Amministrazione nel suo complesso, coinciderà con la quota parte della performance individuale relativa al grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati”.*

Ai sensi dell'art. 7 del D. Lgs. 150/2009 e s.m.i., la funzione di misurazione e valutazione è svolta, infatti, oltre che dall'O.I.V. e dai Dirigenti, anche dai cittadini o dagli altri utenti finali in rapporto alla qualità dei servizi resi dall'Amministrazione (comma 2, lettera c), attraverso la partecipazione alla valutazione della performance organizzativa dell'Amministrazione, secondo quanto stabilito dagli artt. 8 e 19 bis del medesimo D.Lgs. 150/2009 e s.m.i. L'implementazione di quest'ultima condizione sarà possibile quando il Sistema di valutazione attualmente in vigore verrà aggiornato all'esito dei modelli di performance organizzativa da definirsi da parte della Funzione Pubblica, ai sensi del citato art. 8.

Nello specifico, l'attuale O.I.V., nella riunione del 19 novembre 2025 ha ritenuto che le attività di revisione del Sistema di valutazione, avviate nel corso dei precedenti incontri, risultano concluse e attualmente in fase di validazione finale. L'O.I.V. prende atto dell'avvenuta implementazione del documento e ne constata, in particolare:

- Coerenza e integrazione: il nuovo Sistema risulta coerente con la vigente normativa nazionale;
- Definizione degli obiettivi: sono stati puntualmente definiti e integrati i criteri e le modalità per la predisposizione degli obiettivi, assicurandone chiarezza, misurabilità e coerenza con la programmazione integrata dell'Ente;
- Struttura del Sistema: il Sistema individua in maniera chiara i tre livelli di performance organizzativa, individuale e comportamentale;
- Processo valutativo: è stata completata la revisione del processo di valutazione, che viene definitivamente ricondotto a un modello di tipo top-down, ritenuto maggiormente efficace e coerente con gli obiettivi strategici e operativi dell'Amministrazione.

Le proposte di modifica sopra riepilogate saranno recepite con relativo aggiornamento del Sistema di Misurazione da adottare con delibera di Giunta regionale relativamente: alle necessarie modifiche da apportare al medesimo Sistema in attuazione a quanto disposto dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri con nota del 28.11.2023 recante *“Nuove indicazioni in materia di misurazione e di valutazione della Performance individuale”*; alla circolare n. 1 e s.m.i. emanata dalla Ragioneria Generale dello Stato *“Disposizioni in materia di riduzione dei tempi di pagamento delle pubbliche amministrazioni – Attuazione dell'articolo 4-bis del decreto-legge 24 febbraio 2023, n. 13, convertito, con modificazioni, dalla legge 21 aprile 2023, n. 41. Prime indicazioni operative”* finalizzata a fornire le prime indicazioni operative in materia di riduzione dei tempi di pagamento delle pubbliche amministrazioni; alla Direttiva del 16 gennaio 2025 emanata dal Ministro per la Pubblica Amministrazione Paolo Zangrillo in merito alla *“Valorizzazione delle persone e produzione di valore pubblico attraverso la formazione. Principi, obiettivi e strumenti”*.

Il P.I.A.O, introdotto dall'art. 6 del D.L. n. 80 del 9 giugno 2021, convertito con modificazioni dalla L. n. 113 del 6 agosto 2021, rappresenta il documento unico di programmazione triennale e governance, da aggiornare annualmente e assorbe, dal 30 giugno 2022, molti degli atti di pianificazione che finora le amministrazioni pubbliche erano tenute a predisporre annualmente: performance, fabbisogni del personale, parità di genere, lavoro agile, anticorruzione. Esso costituisce, dunque, una concreta semplificazione della burocrazia a

beneficio delle amministrazioni e, al contempo, un passo decisivo verso una dimensione di maggiore efficienza, efficacia, produttività e misurazione della performance, migliorando la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese.

Nel corso dell'annualità 2025, con D.G.R. n. 653 del 14.10.2025, la Regione Abruzzo ha provveduto all'aggiornamento del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (P.I.A.O.) 2025/2027, con particolare riferimento alle sottosezioni relative alla Performance, e relativo Allegato 2.2, ed al Piano Triennale degli Acquisti (2.6). Tale revisione si è resa necessaria per rimodulare gli obiettivi operativi a seguito delle riorganizzazioni amministrative intervenute nel 2025.

In attuazione delle direttive della Ragioneria Generale dello Stato e del D.L. 13/2024, la Regione Abruzzo ha definito nuove modalità procedurali volte a ridurre strutturalmente i tempi di pagamento della Pubblica Amministrazione, integrando tali obiettivi nel sistema di valutazione della performance.

Sotto il profilo operativo, il processo di liquidazione delle fatture commerciali viene ripartito tra i Dipartimenti e il Servizio Ragioneria con tempistiche rigorose: i primi sono tenuti a completare l'iter di verifica e trasmissione della documentazione entro *20 giorni dalla data di ricezione della fattura*, mentre il Servizio Ragioneria è tenuto a *perfezionare l'istruttoria di competenza ed emettere l'ordinativo contabile entro il termine massimo di 10 giorni dalla data di corretta condivisione delle determinazioni, corredate di tutta la documentazione di legge, fatte salve le integrazioni ovvero le rettifiche del caso eventualmente necessarie*.

Il rispetto dei termini di pagamento delle fatture commerciali previsto ex lege si basa sull'indicatore del *Tempo*

$$TMR = \frac{\sum_{i=1}^N (p_i \times GR_i)}{\sum_{i=1}^N p_i}$$

*Medio di Ritardo (TMR)*, calcolato secondo le specifiche della Piattaforma dei Crediti Commerciali (PCC), ponderato per l'importo delle fatture, escludendo dal computo i documenti regolarmente sospesi. Il rispetto di tali termini assume una rilevanza diretta sulla componente economica accessoria del personale apicale, come indicato nel P.I.A.O. 2026-2028.

Parallelamente, in coerenza con le recenti direttive ministeriali in materia di valorizzazione del capitale umano, l'Amministrazione regionale provvederà alla revisione del Sistema di misurazione e valutazione della performance, prevedendo tra le "Competenze organizzative e comportamentali" uno specifico indicatore dedicato alla formazione. Ciò al fine di verificare l'assolvimento degli obblighi formativi indicati nei Piani della Formazione predisposti dall'Amministrazione, intesi quale leva strategica per il miglioramento delle performance organizzative e individuali. La formazione diviene, in tal modo, parte integrante del ciclo della performance, concorrendo al perseguimento degli obiettivi strategici e operativi dell'Amministrazione e alla realizzazione del valore pubblico ed è elevata a leva strategica per il miglioramento del valore pubblico.

Nelle more della revisione del Sistema di misurazione e valutazione della performance, è stata introdotta una scheda di monitoraggio, allegata al Piano della Formazione, per la rilevazione e la rendicontazione delle iniziative formative svolte, finalizzata alla mappatura dei percorsi di aggiornamento, specializzazione e sviluppo delle competenze, sia obbligatorie sia facoltative, coerenti con i profili professionali e con le funzioni esercitate, a garanzia del raggiungimento delle 40 ore di formazione pro capite annue. Tale adempimento, monitorato tramite apposite schede di rendicontazione allegate al Piano della Formazione, non costituisce un mero obbligo formale, ma diviene parte integrante della valutazione individuale, finalizzata a certificare l'effettivo accrescimento delle competenze professionali e l'impatto positivo sulle attività amministrative e sui servizi resi ai cittadini.

Anche per l'annualità 2025, è stata inoltre inserita nel P.I.A.O la programmazione triennale acquisti di beni e servizi in considerazione del fatto che la stessa è considerata parte integrante della programmazione regionale delle attività da svolgersi nel triennio.

La revisione del SMV in itinere dovrà altresì recepire quanto disposto dalle Linee Guida P.I.A.O. 2025 e dal relativo Manuale operativo, approvati dal Ministro per la pubblica amministrazione lo scorso 30 ottobre e pubblicate dal Dipartimento della Funzione pubblica il 17 dicembre 2025. I documenti sono stati elaborati dall'Osservatorio nazionale del lavoro pubblico, sulla base dell'analisi e monitoraggio dei P.I.A.O. adottati e di specifici confronti con associazioni ed enti interessati. Le Linee Guida sono destinate a tutte le amministrazioni e hanno l'obiettivo di fornire un supporto metodologico, di carattere orientativo e non obbligatorio, per la predisposizione del P.I.A.O., al fine di superare eventuali criticità riscontrate in fase di stesura e applicazione dello strumento di pianificazione integrata. Si riportano di seguito, in sintesi, i punti più rilevanti.

Introduzione del Report integrato: pur non essendo stato ancora previsto dal legislatore, le Linee Guida suggeriscono di predisporre annualmente un report per la verifica dei risultati raggiunti, nelle varie Sezioni e Sottosezioni del P.I.A.O. Il Report integrato del P.I.A.O., che ingloba la Relazione sulle performance, è uno strumento di miglioramento gestionale e strategico grazie al quale l'amministrazione può riprogrammare obiettivi e risorse tenendo conto dei risultati ottenuti nell'anno precedente e migliorando progressivamente il funzionamento del sistema. È uno strumento di accountability attraverso il quale l'amministrazione può rendicontare agli stakeholder, interni ed esterni, i risultati ottenuti e gli eventuali scostamenti. Il Report Integrato va strutturato in modo simmetrico al P.I.A.O., per facilitare il confronto tra obiettivi e risultati, e selettivo, ovvero evidenziando solo le informazioni variare rispetto al P.I.A.O.

#### I 7 principi guida per la predisposizione del P.I.A.O.:

1. *Funzionalità al Valore Pubblico*: la pianificazione parte dal valore pubblico, gli obiettivi inseriti nel P.I.A.O. devono essere funzionali ad esso;
2. *Selettività*: il P.I.A.O. deve contenere pochi obiettivi di Valore Pubblico selezionati, prioritari (per rilevanza rispetto gli stakeholder) e realizzabili;
3. *Adeguatezza*: gli obiettivi devono essere sfidanti e gli indicatori congrui, le baseline devono essere solide, i target migliorativi, le fonti non autoreferenziali;
4. *Integrazione*: la pianificazione deve essere integrata sia in verticale, tra mandato, strategie e tattiche operative, sia in orizzontale tra funzioni aziendali;
5. *Semplificazione*: il documento deve consentire la riduzione di documenti, adempimenti e attività doppiate;
6. *Partecipazione*: creazione di un gruppo di lavoro interno (Integration Team) che partecipa alla pianificazione e coinvolgimento esterno di cittadini, imprese e altri stakeholder;
7. *Chiarezza dei ruoli e dei tempi*: l'amministrazione deve definire ruoli dei soggetti che partecipano al processo e un cronoprogramma per la redazione del documento.

Checklist di autovalutazione della qualità del P.I.A.O.: Per autovalutare la qualità del proprio P.I.A.O. sulla base dei principi sopra elencati, ogni amministrazione può utilizzare la Checklist inclusa nelle Linee guida, al fine di aggiornare il Piano in vista del successivo ciclo di programmazione.

#### Fasi del processo di predisposizione del P.I.A.O.

Le Linee Guida propongono un processo in sette fasi, specificando relative attività e tempistiche e individuando le responsabilità dei vari attori chiamati a partecipare al processo di predisposizione del P.I.A.O.

- *Fase 1 - Attività preparatorie*: condizioni abilitanti, commitment politico e gruppo di lavoro integrato;
- *Fase 2 - Analisi strategica e mappatura degli stakeholder*;

- *Fase 3 - Identificazione del VP e delle strategie* (obiettivi strategici e indicatori pluriennali) per conseguirlo;
- *Fase 4 - Definizione degli obiettivi operativi di performance e anticorruzione.* Integrazione con la programmazione economico-finanziaria. Integrazione con la gestione dei rischi;
- *Fase 5 - Definizione degli obiettivi di sviluppo organizzativo e professionale;*
- *Fase 6 - Monitoraggio e valutazione, rendicontazione e comunicazione;*
- *Fase 7 - Manutenzione, riesame e aggiornamento del P.I.A.O.*

In ogni Manuale operativo sono indicate specifiche tempistiche di sviluppo del P.I.A.O. (oltre che i contenuti minimi) contestualizzate sulle varie tipologie di PA dei vari comparti.

Nel caso di amministrazioni locali e/o di minori dimensioni, il processo può essere semplificato in termini di tempi e attori coinvolti, sempre nell'autonomia strategica e gestionale delle stesse.

*Integration Team:* Si suggerisce di attivare un gruppo di lavoro incaricato dall'ente al coordinamento degli attori che contribuiranno al P.I.A.O., composto da *Responsabili (TEMATICI)* delle politiche dell'ente e degli obiettivi di Valore Pubblico e da *Responsabili (FUNZIONALI)* di funzioni amministrative (quali Performance; Anticorruzione e Trasparenza (RPCT); Organizzazione; Lavoro Agile; Fabbisogno del personale; Formazione del personale; Pari opportunità; Area economico-finanziaria-patrimoniale; Transizione Digitale; Comunicazione; Statistica, ecc.). In determinate fasi è prevista la partecipazione degli stakeholder interni ed esterni.

I Manuali operativi allegati alle Linee Guida sono differenziati per tipologia di amministrazione (Ministeri e le altre amministrazioni centrali, Regioni, Città metropolitane e i Comuni, Province) e forniscono indicazioni operative ed analitiche per la predisposizione del P.I.A.O. e del Report integrato di monitoraggio. Sono stati predisposti con una struttura coerente con quella del P.I.A.O., ovvero si articolano in capitoli corrispondenti alle Sezioni e Sotto Sezioni, al fine di consentire una realizzazione guidata del documento e contengono format, esempi di indicatori (tratti da P.I.A.O. pubblicati) e buone pratiche.

Con deliberazione n. 63 del 31.01.2025 la Giunta Regionale ha, dunque, adottato il *Piano Integrato di Attività e Organizzazione (P.I.A.O.) 2025-2027 annualità 2025* ed i relativi Allegati, tra i quali, l'Allegato Sottosezione di Programmazione 2.2 relativo alle misure di Performance.

Anche in considerazione delle numerose revisioni di assetto organizzativo intervenute nel corso dell'annualità 2025, quest'ultimo, contenente le schede degli obiettivi assegnati ai Dipartimenti/Servizi regionali ed i relativi indicatori di misurazione, è stato modificato con successive deliberazioni di Giunta Regionale (D.G.R. n. 495 del 30.07.2025 e D.G.R. 653 del 14.10.2025). Il paragrafo 5.4 del vigente Sistema di valutazione prevede infatti che, qualora, nell'ambito del monitoraggio e della verifica intermedia dello stato di attuazione degli obiettivi, i Direttori/Dirigenti, per sopravvenute situazioni eccezionali, imprevedute ed esogene, dovessero ritenere necessario rivedere o ripianificare i relativi obiettivi/indicatori, gli stessi avanzeranno tempestive richieste sottoposte alla verifica da parte dell'O.I.V. il quale può chiedere chiarimenti in proposito.

Nella riunione del 23.08.2025 l'O.I.V. ha dunque preso in esame le richieste di modifica degli Obiettivi 2025 ed a seguito delle dovute valutazioni, espresso parere favorevole validando le stesse. Le richieste di modifica degli obiettivi si sono rese necessarie a seguito di specifici accadimenti intervenuti nell'annualità 2025, tra cui: il taglio di alcuni capitoli di spesa finalizzato a fronteggiare la situazione della Sanità regionale, il rinnovo degli incarichi direttoriali e la riorganizzazione di alcuni Dipartimenti e Servizi regionali.

L'O.I.V. ha dato altresì atto delle proprie costanti verifiche sul P.I.A.O., sia in fase di monitoraggio che di rendicontazione, sempre in un'ottica integrata, al fine di garantire il raccordo con la programmazione

economico-finanziaria e con la gestione delle risorse umane. L'O.I.V., alla luce delle novità già introdotte dalla normativa di riferimento e da quelle in corso di definizione, è tenuto altresì a monitorare costantemente l'integrazione e la non sovrapposizione, nonché la semplificazione dei Piani che la nuova normativa ha riassorbito nel P.I.A.O. (Performance, Programmazione dei fabbisogni di personale, Piano di formazione, Piano del lavoro agile, Piano di azioni positive, Piano Trasparenza/Anticorruzione), eventualmente suggerendo la reingegnerizzazione dei relativi processi coinvolti e le modalità di interazione tra le diverse strutture organizzative.

In merito alle ripetute revisioni organizzative, l'O.I.V. auspica una stabilità organizzativa di medio periodo, anche in relazione all'assegnazione certa delle risorse umane indispensabili alle singole strutture.

Un'organizzazione stabile potrebbe contribuire a:

1. un costante ed efficace monitoraggio del rispetto degli obblighi di rendicontazione e trasparenza;
2. la possibilità di identificare degli indicatori di output e di impatto a livello dipartimentale, utilizzabili anche ai fini del controllo di gestione, e garantire la loro comparabilità in serie storica;
3. la possibilità di riallineare e mantenere riallineate le scadenze degli incarichi dirigenziali;
4. una riduzione dell'entropia, con conseguente miglioramento del clima organizzativo.

### ***1.1 Performance organizzativa***

Con riferimento alla performance organizzativa, come stabilito dall'art. 8 del D. Lgs. n. 150/2009 s.m.i., e come dettagliato nel vigente Sistema di misurazione e valutazione dei risultati, gli ambiti di misurazione e valutazione sono i seguenti:

- a) l'attuazione delle politiche attivate sulla soddisfazione finale dei bisogni della collettività;
- b) l'attuazione dei piani e programmi, ovvero la misurazione dell'effettivo grado di attuazione dei medesimi, nel rispetto delle fasi e dei tempi previsti, degli standard qualitativi e quantitativi definiti, del livello previsto di assorbimento delle risorse;
- c) la rilevazione del grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi anche attraverso modalità interattive;
- d) la modernizzazione e il miglioramento qualitativo dell'organizzazione e delle competenze professionali e la capacità di attuazione di piani e programmi;
- e) lo sviluppo qualitativo e quantitativo delle relazioni con i cittadini, i soggetti interessati, gli utenti e i destinatari dei servizi, anche attraverso lo sviluppo di forme di partecipazione e collaborazione;
- f) l'efficienza nell'impiego delle risorse, con particolare riferimento al contenimento ed alla riduzione dei costi, nonché all'ottimizzazione dei tempi dei procedimenti amministrativi;
- g) la qualità e la quantità delle prestazioni e dei servizi erogati;
- h) il raggiungimento degli obiettivi di pari opportunità.

Come già accennato, la D.G.R. n. 113 del 22.02.2018 ha disposto che *“a seguito del D. Lgs. 74/2017 che ha novellato il D. Lgs. 150/2009 con l'introduzione del comma 1 bis dell'art. 8, le valutazioni della performance organizzativa vanno predisposte sulla base di appositi modelli definiti dal Dipartimento della Funzione Pubblica, tenendo conto anche delle esperienze di valutazione svolte da agenzie esterne di valutazione, ove previste, e degli esiti del confronto tra i soggetti appartenenti alla rete nazionale per la valutazione delle amministrazioni pubbliche, di cui al decreto emanato in attuazione dell'art. 19 del decreto-legge n. 90 del 2014,*

*con particolare riguardo all'ambito di cui alla qualità e quantità delle prestazioni e dei servizi erogati".* Pertanto, sino all'emanazione dei modelli di cui sopra da parte di Funzione Pubblica e sino alla sottoscrizione degli accordi di cui all'art. 16, comma 2, secondo periodo, dell'art. 16 del D. Lgs. n. 150/2009, la *performance* organizzativa, per ciascuna unità organizzativa e per l'Amministrazione nel suo complesso, coincide con la quota parte della *performance* individuale relativa al grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati. In sostanza la valutazione avviene sulle competenze organizzative e gestionali del valutato (particolarmente significanti della *performance* individuale) e sul grado di raggiungimento degli obiettivi di struttura (significanti della *performance* organizzativa); la dimensione della *performance* organizzativa è ancor più pregnante, laddove vi sono obiettivi trasversali a più strutture. Nella prossima revisione dell'aggiornamento del Sistema di misurazione e valutazione delle performance dell'Ente l'O.I.V. propone di inserire una specifica componente dedicata alla performance organizzativa, distintamente articolata rispetto alla performance individuale, con particolare riferimento alla misurazione e valutazione degli obiettivi trasversali dell'Amministrazione.

## **1.2 Performance individuale**

Con riferimento alla *performance* individuale, come stabilito dall'art. 9 del D. Lgs. 150/2009 e dettagliato negli Allegati n. 2.1, 2.2, 2.3 del vigente Sistema di misurazione e valutazione dei risultati, gli ambiti di misurazione e valutazione sono:

- a) gli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di dirette responsabilità;
- b) il raggiungimento di specifici obiettivi individuali;
- c) la qualità del contributo assicurato dalla performance generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate;
- d) la capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrate tramite una significativa differenziazione dei giudizi.

Con riferimento all'ambito del sistema di misurazione e valutazione sia della *performance* organizzativa sia di quella individuale, l'O.I.V. conferma l'adeguatezza del vigente Sistema sotto i profili della "conformità", della "qualità" e del "funzionamento".

Il punto di arrivo del processo di aggiornamento dei SMVP dovrà essere l'adozione di sistemi di misurazione e di valutazione a 360 gradi, che prevedano l'utilizzo combinato di tutte le forme di valutazione sopra indicate. Qualsiasi SMVP deve essere improntato alla massima considerazione dei dipendenti pubblici, che costituiscono l'elemento centrale delle amministrazioni pubbliche. È pertanto necessario adottare un approccio che ponga i dipendenti al centro della strategia organizzativa: ogni istituzione, sia pubblica che privata, misura il proprio successo in funzione della capacità di valorizzare il proprio capitale umano.

In questo contesto evolutivo, la dirigenza pubblica assume un ruolo cruciale nel processo di trasformazione che coinvolge le amministrazioni, sia centrali che territoriali. Al dirigente compete, infatti, non solo la responsabilità del presidio tecnico delle attività afferenti al proprio ambito funzionale, ma soprattutto il compito fondamentale di valorizzare il capitale umano assegnato alla struttura di competenza.

Tale valorizzazione implica molteplici dimensioni operative: la conoscenza approfondita dei collaboratori, l'individuazione dei rispettivi profili di competenza, l'identificazione dei relativi punti di forza e di debolezza; comporta, altresì, la capacità di stimarne il potenziale, assegnare obiettivi adeguati e valutare con equità ed obiettività la performance individuale. In sintesi, significa guidare le persone nel percorso di cambiamento organizzativo con elevato senso di responsabilità, in un contesto idoneo ad innescare meccanismi virtuosi fondati su un principio cardine: il merito.

La direttiva, pone particolare attenzione sulla *leadership* come capacità fondamentale da considerare nella valutazione della performance individuale del personale dirigenziale, ritenendo necessario che ciascuna amministrazione preveda, nell'ambito del proprio SMVP, che tutto il personale di livello dirigenziale venga necessariamente valutato anche con riferimento alla capacità di esercitare efficacemente la propria funzione di "leadership", fornendo precise indicazioni volte a massimizzare l'efficacia della valutazione di tale caratteristica.

Alla luce di quanto sopra riportato, l'O.I.V. auspica un progressivo adeguamento del SMVP regionale.

## 2. Utilizzo dei premi

In questa sezione si fornisce evidenza della verifica sulla correttezza e l'adeguatezza dei processi relativi all'utilizzo dei premi, in conformità a quanto previsto dal D. Lgs. n. 150/2009 e s.m.i., dai contratti collettivi nazionali, dai contratti integrativi, dai regolamenti interni all'amministrazione, nel rispetto del principio di valorizzazione del merito e della professionalità.

Alla data di redazione della presente relazione, si precisa che sono in fase di completamento il ciclo della performance relativo all'anno 2025 e la connessa valutazione del personale dirigenziale, dei titolari di Elevata Qualificazione e del personale del comparto.

Nella tabella di seguito riportata sono, rappresentati i dati analitici, relativi all'anno 2024, pubblicati dall'Amministrazione:

| Categoria Professionale | Fasce di valutazione |            |            |            |             | Totale dipendenti |
|-------------------------|----------------------|------------|------------|------------|-------------|-------------------|
|                         | 0                    | da 15 a 40 | da 41 a 60 | da 61 a 80 | da 81 a 100 |                   |
| A                       | 0                    | 0          | 0          | 0          | 23          | 23                |
| B1                      | 0                    | 0          | 0          | 0          | 134         | 134               |
| B3                      | 0                    | 1          | 0          | 1          | 196         | 198               |
| C                       | 0                    | 0          | 0          | 1          | 425         | 426               |
| D1                      | 0                    | 0          | 0          | 1          | 157         | 158               |
| D3                      | 0                    | 0          | 0          | 0          | 20          | 20                |
| Posizioni Organizzative | 0                    | 0          | 0          | 0          | 285         | 285               |
| Dirigenti               | 0                    | 0          | 0          | 0          | 88          | 88                |
| <b>TOTALI</b>           | <b>0</b>             | <b>1</b>   | <b>0</b>   | <b>3</b>   | <b>1328</b> | <b>1332</b>       |

L'analisi dei dati esposti nella tabella evidenzia una limitata differenziazione delle valutazioni, con una significativa concentrazione dei punteggi nella fascia alta (81-100). L'O.I.V., pur prendendo atto di tale fenomeno, riconosce che il Sistema di valutazione adottato prevede una graduazione della retribuzione di risultato conforme alle modifiche introdotte dal D. Lgs. n. 74/2017 al D. Lgs. n. 150/2009, con l'assegnazione di riconoscimenti economici proporzionati ai punteggi conseguiti. Tuttavia, alla luce dell'analisi comparativa con i dati degli anni precedenti, l'O.I.V. ribadisce la necessità di implementare una maggiore differenziazione delle valutazioni e delle performance individuali nella distribuzione dei premi, in coerenza con i principi di selettività e merito previsti dalla normativa vigente. A tal fine propone di considerare, nell'ambito dell'aggiornamento del prossimo sistema di misurazione e valutazione delle performance, una più efficace articolazione dei punteggi, finalizzata a garantire una maggiore equità e significatività del processo valutativo.

11

O.I.V.

Organismo Indipendente di Valutazione della Regione Abruzzo

O.I.V.@regione.abruzzo.it

L'O.I.V. rileva, inoltre, che l'intero processo si è svolto nel rispetto dei principi di trasparenza previsti dall'art. 20 del D. Lgs. n. 33/2013 e s.m.i., con la pubblicazione tempestiva dei dati relativi all'ammontare complessivo dei premi e alla loro distribuzione nella sezione "Amministrazione Trasparente" del sito istituzionale. Si evidenzia, infine, che l'amministrazione ha dato attuazione al principio di correlazione tra incentivazione della performance e rispetto degli obblighi derivanti dalla normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, in conformità a quanto disposto dall'art. 1, comma 8-bis della L. n. 190/2012 e s.m.i.

### 3. Trasparenza e integrità

L'O.I.V., tra i suoi compiti, ha quello di verificare l'assolvimento degli obblighi in materia di trasparenza e integrità, che ha svolto accertando, la presenza sul sito web istituzionale dell'Ente della sezione "Amministrazione Trasparente", verificandone la puntuale alimentazione e la presenza dei documenti richiesti dalla normativa con particolare riferimento ai Sistemi di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale, nonché ai dati relativi alle retribuzioni.

Per l'anno 2025, l'Amministrazione ha regolarmente predisposto il P.I.A.O. 2025-2027, annualità 2025, includendo la sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza". Il documento mantiene la struttura fondamentale del previgente PTPCT, con aggiornamenti derivanti dalla consultazione pubblica svoltasi nel periodo dal 23.10.2024 al 05.11.2024 (nota RPCT - CAP prot. n. 0410429 del 23.10.2024) e dalle risultanze dell'attività di monitoraggio.

Le novità maggiormente significative apportate allo Schema di Piano, hanno riguardato:

- gli Allegati A, A bis, B e C sono stati aggiornati a seguito delle riorganizzazioni delle strutture regionali intervenute *medio tempore*;
- nell'Allegato A e nell'Allegato A bis, i processi trasversali e i processi specifici sono stati aggiornati in conseguenza del d.lgs. 31 dicembre 2024, n. 209, decreto "correttivo" del Codice dei contratti pubblici;
- nell'Allegato C, è stato inserito un nuovo obbligo introdotto dal D.lgs. 12 luglio 2024, n. 103 recante "Semplificazione dei controlli sulle attività economiche" come dettagliato nella Parte Generale (con salvezza delle ulteriori indicazioni che perverranno dal Dipartimento della funzione Pubblica);
- la misura "Patti d'integrità (MG/10)" è stata aggiornata con il nuovo schema di patto di integrità approvato con deliberazione di Giunta Regionale n. 521 del 30 agosto 2024 "*Piano nazionale anticorruzione (PNA) 2022 e 2023 – patto di integrità in materia di contratti pubblici regionali – schema ad uso delle strutture regionali – approvazione*".

La predisposizione del P.I.A.O. 2025 - 2027 - annualità 2025 della Regione Abruzzo è stata richiesta con e-mail del 09.01.2025 del Dirigente del Servizio Innovazione Gare e Contratti del Dipartimento Risorse ove, attualmente, risiedono tutte le competenze in materia di Performance, e-mail con la quale è stata demandata al Servizio autonomo Controlli e Anticorruzione competente per la materia, la predisposizione delle sottosezioni "Rischi corruttivi e trasparenza" e "Monitoraggio rischi corruttivi e trasparenza" comprensive dei relativi allegati.

Nelle predette Sottosezioni sono state, inoltre, definite, ex art.1, co.9, della Legge n. 190/2012, le modalità per il monitoraggio sull'attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e la verifica dell'assolvimento degli obblighi di trasparenza.

Per le operazioni di Monitoraggio, sono state predisposte dal Servizio Autonomo Controlli e Anticorruzione:

- la Check List “Allegato A - Abis - B”, da utilizzare per fornire tutte le informazioni e i dati relativi allo stato di attuazione delle Misure Generali (comuni a tutte le strutture regionali) e delle Misure Specifiche (riferite sia ai Processi Trasversali, ossia comuni a tutte le strutture regionali, sia ai Processi Specifici, ossia peculiari di ciascun Dipartimento/Servizio Autonomo);
- la Check List “Allegato C”, da utilizzare per fornire tutte le informazioni e i dati relativi allo stato di attuazione degli obblighi di trasparenza di cui al D.lgs. 33/2013 e s.m.i..

Per facilitare la compilazione della Check List per il monitoraggio, sono stati implementati dei menu a tendina che consentono di selezionare una opzione tra quelle possibili per il caso specifico. In caso di mancata o parziale attuazione della misura, è possibile fornire ulteriori elementi compilando l'apposito campo “note”. Negli altri casi il campo “note” può essere utilizzato per fornire dettagli su quanto attuato o eventuali informazioni aggiuntive.

Per le operazioni di Monitoraggio è stata inoltre predisposta la Check List “Allegato E” recante il Monitoraggio dei Tempi Procedimentali ai fini della comunicazione al RPCT.

L'Allegato E è funzionale all'adempimento di cui all'art. 1, co. 28, della Legge n. 190/2012 per il quale le amministrazioni provvedono al monitoraggio periodico del rispetto dei tempi procedimentali attraverso la tempestiva eliminazione delle anomalie e rendono consultabili nel sito web istituzionale i risultati del monitoraggio.

Il monitoraggio descritto mutua le modalità e gli strumenti utilizzati per i PTPCT pregressi per i quali è stata confermata un'unica sessione di monitoraggio.

In merito, si ritiene congruo mantenere di norma un'unica sessione di monitoraggio da svolgere entro l'anno di riferimento del P.I.A.O., anche per allineare le attività di monitoraggio alle tempistiche di redazione del successivo Piano e tararne i contenuti e la conseguente adeguatezza delle misure di prevenzione. Le risultanze del monitoraggio vengono comunicate all'O.I.V. con salvezza delle verifiche di II livello da parte del RPCT. Attesa la complessa articolazione della struttura regionale e del P.I.A.O., al fine di snellimento amministrativo, sono in fase di studio talune modalità di presentazione del monitoraggio all'O.I.V., in forma semplificata, anche al fine di rispettare le tempistiche collegate al procedimento della performance.

Dette verifiche campionarie di II livello saranno svolte dagli Uffici del Servizio CAP a valere su estrazioni dai data base in uso, e con l'utilizzo di format standard in cui riportare eventuali rilievi, nel principio del contraddittorio, da comunicare alle strutture regionali.

Per l'anno 2025 sono state confermate le modalità di pubblicazione delle istanze di accesso civico semplice e generalizzato attraverso l'applicativo che ne consente la gestione e ne cura contestualmente la pubblicazione nell'apposita sezione di “*Amministrazione Trasparente*” Dette modalità erano state illustrate con circolare n. 368622 del 8.9.2023; ogni struttura procederà autonomamente all'inserimento delle istanze sull'applicativo ogni volta che avrà nella propria disponibilità le informazioni necessarie. Nella consueta attività di monitoraggio svolta dal RPCT, quando vengono rilevate anomalie sul registro si provvede a contattare la struttura coinvolta nell'accesso civico al fine di fornire un utile supporto; inoltre con circolare prot. n. 0046661/25 del 06.02.2025 è stato dato un impulso alle strutture regionali per l'aggiornamento del registro rammentando, ove necessario, l'inserimento delle istanze di accesso civico pervenute nell'annualità 2024.

Le informazioni necessarie per poter effettuare l'aggiornamento del registro degli accessi civici sono riportate nell'allegato D al P.I.A.O 2025-2027.

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (P.I.A.O.) 2025-2027 è pubblicato nel sito istituzionale dell'Ente, all'interno della Sezione Amministrazione Trasparente - Sottosezione “Prevenzione della Corruzione”, ove sono consultabili anche le indicazioni operative per il monitoraggio annuale degli adempimenti e le altre principali Circolari del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza.

Nell'anno 2025 è stato svolto il monitoraggio annuale del P.I.A.O. 2024-2026 - annualità 2024, il quale è stato trasmesso all'O.I.V. con nota prot. n. 0056045/25 del 12.02.2025, comprensivo dei monitoraggi di II livello in materia di prevenzione della corruzione che hanno riguardato, per l'anno di riferimento, l'attuazione del Processo Trasversale 1/A7 "CONFERIMENTO INCARICHI DI COLLABORAZIONE E CONSULENZA" previsto nell'Allegato A alle Sottosezioni 2.4 e 4.2 del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (P.I.A.O.) 2024/2026. Oggetto delle verifiche sono stati gli atti inerenti al conferimento di incarichi di collaborazione e consulenza adottati nel periodo 15.11.2023 - 15.11.2024. Nello specifico l'attività di controllo è consistita nella verifica delle "Pubblicazioni in Amministrazione Trasparente ai sensi del d.lgs. 33/2013, art. 15 e dell'art. 53 c. 14 del D. Lgs. n. 165/2001". In particolare è stata verificata la pubblicazione dei seguenti documenti: dati relativi allo svolgimento di incarichi o alla titolarità di cariche in enti di diritto privato regolati o finanziati dalla pubblica amministrazione o allo svolgimento di attività professionali (art. 15, c. 1, lett. c), d.lgs. n. 33/2013) o, in alternativa, dichiarazione di assenza di cause di inconferibilità, incompatibilità e conflitto di interessi (Fase e) del Processo 1/A7 dell'Allegato A alle Sottosezioni 2.4 e 4.2 del P.I.A.O. 2025/2027); attestazione dell'avvenuta verifica dell'insussistenza di situazioni, anche potenziali, di conflitto di interessi (all'art. 53 c. 14 del D.Lgs. n. 165/2001); curriculum vitae (art. 15, c. 1, lett. b), D. Lgs. n. 33/2013).

I monitoraggi di II livello in materia di trasparenza hanno riguardato l'attuazione degli obblighi di pubblicazione delle dichiarazioni annuali dei direttori e dei dirigenti, di cui all'art.14, co.1, lett. d) ed e), e comma 1-ter del D.lgs. 33/2013 e successiva trasmissione al Servizio Personale - DPB011.

Sono state inoltre effettuate verifiche di II livello in materia di controlli di regolarità amministrativa.

All'esito del monitoraggio del P.I.A.O. 2024, è emersa una discreta conoscenza, da parte delle Strutture regionali, dell'ambito applicativo delle Misure Specifiche individuate per il Processo 1/A7 "CONFERIMENTO INCARICHI DI COLLABORAZIONE E CONSULENZA", mentre sono emerse criticità non considerevoli ma ricorrenti circa la pubblicazione in AT e la trasmissione al DPB011 delle dichiarazioni annuali dei direttori e dei dirigenti.

La Relazione anno 2024 del RPCT, pubblicata in "Amministrazione Trasparente" ed alla cui lettura si rimanda, evidenzia che si sono verificati eventi corruttivi della fattispecie "Gestione del patrimonio - Peculato" nell'area "Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio". Dalla stessa relazione, sulla base delle informazioni fornite dalla struttura regionale competente in materia di procedimenti disciplinari incardinata presso il Servizio Personale del Dipartimento Risorse, si evidenzia quanto segue, anche dalle risultanze comunicate dagli Uffici deputati:

- non sono pervenute segnalazioni sullo svolgimento di incarichi extra-istituzionali non autorizzati;
- sono pervenute n. 10 segnalazioni relative alla violazione del Codice di Comportamento, e sono state accertate n. 5 violazioni (provvedimenti sanzionatori);
- è stato avviato n. 1 procedimento disciplinare a carico di un dipendente per fatto penalmente rilevante "Peculato – art. 314 c.p." riconducibile all'Area di rischio n. 5 "Gestione delle Entrate delle Spese e del Patrimonio";
- non si sono verificate violazioni dei divieti contenuti nell'art. 35 bis del d.lgs. n. 165/2001 per i soggetti condannati, anche con sentenza non passata in giudicato, per i reati di cui al Capo I, Titolo II, Libro II, c.p. .

Rispetto alla Relazione anno 2023 si evidenzia una diminuzione delle segnalazioni sullo svolgimento di incarichi extra-istituzionali non autorizzati (da 2 a 0), un aumento delle segnalazioni per violazione del Codice di Comportamento (da 5 a 10) e un aumento delle violazioni del Codice di Comportamento accertate (da 0 a 5).

Il RPCT nel corso dell'anno 2025 ha inviato le seguenti note circolari rinvenibili anche in Amministrazione Trasparente/Prevenzione della corruzione/Circolari e direttive del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT):

- Circolare prot. n. 0046661/25 del 06/02/2025 relativa all'aggiornamento del Registro dell'accesso civico;
- Circolare prot. n. 0046818/25 del 06/02/2025 relativa ai termini di pubblicazione in Amministrazione Trasparente di cui all'art. 8 D.lgs. 33/2013;
- Circolare prot. n. 0309405/25 del 24/07/2025 relativa agli obblighi di trasparenza per affidamenti diretti a Società in house;
- Circolare prot. n. 0317140/25 del 30/07/2025 relativa a ulteriori precisazioni in merito alla trasparenza per affidamenti diretti a Società in house;
- Circolare prot. n. 0317412/25 del 30/07/2025 relativa all'aggiornamento del codice di comportamento dei dipendenti della Giunta regionale”;
- Circolare prot. n. 0348325/25 del 02/09/2025 relativa agli incentivi per le funzioni tecniche di cui all'art. 45 del D.lgs. 36/2023”;
- Circolare prot. n. 367944 del 17/09/2025 relativa al Monitoraggio 2025 della sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza del P.I.A.O 2025/2027;
- Circolare prot. n. 0416201/25 del 22/10/2025 relativa alla pubblicazione degli incentivi per le funzioni tecniche di cui all'art. 45 del D.lgs. 36/2023”.

Tra le principali azioni svolte nell'anno 2025 per la corretta attuazione degli obblighi di trasparenza si evidenzia l'adeguamento delle varie sezioni di Amministrazione Trasparente alle novelle normative e alle indicazioni dell'Autorità nazionale anticorruzione.

In tema di Trasparenza dei Contratti Pubblici, alla luce della complessità delle novità introdotte (vedi, ad esempio, il D.lgs. 209/2024), sia dal legislatore che dall'ANAC, si è ritenuto anche per quest'anno, in via prudenziale, di allegare al P.I.A.O un “doppio” prospetto All. C sugli obblighi della Trasparenza, con riferimento alla sezione “Bandi di gara e contratti”, con prosecuzione parallela di due modalità operative di inserimento in A.T. di informazioni: una riferita ai contenuti del D. Lgs. 36/2023 (sulla falsariga di quanto sinora operato con riferimento all'allegato 9 al PNA 2022 che consente, allo stato, la pubblicazione delle informazioni di cui all'art. 10 della Del. ANAC 261/2023), ed una con lo stralcio a regime dal 1° gennaio 2024, ai sensi della Del. ANAC n. 264 del 20/6/2023 come modificata e integrata con delibera n. 601 del 19 dicembre 2023 e relativo allegato): ciò per garantire comunque la pubblicazione dei dati e delle informazioni.

Nell'ambito dell'attività di raccordo con l'O.I.V. (art.1 co.8 bis L. 190/2012 e art. 44 Dlgs. 33/2013 e art.14, co. 4, lettera g D.lgs n. 150/2009) si segnalano:

- Relazione all'O.I.V. ai fini della valutazione della performance individuale dei Dirigenti per l'annualità 2024 (nota CAP prot. n. 0056045/25 del 12/02/2025) sullo stato di attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e degli obblighi di pubblicazione contenuti nella Sezione Rischi Corruttivi e Trasparenza del P.I.A.O 2024-2026 per l'anno 2024;
- Supporto all'O.I.V. ai fini dell'Attestazione sull'assolvimento degli obblighi di trasparenza ai sensi del D.lgs. n.150/2009, art. 14, co. 4, lettera g), riferiti all'annualità 2024 di cui alla Delibera ANAC n. 192 del 7 maggio 2025, recante: “Attestazioni O.I.V., o strutture con funzioni analoghe, sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione riferiti all'annualità 2024”.

Le sottosezioni di Amministrazione Trasparente interessate dalla verifica sono state:

- 1) Consulenti e collaboratori (art. 15 d.lgs. n. 33/2013; art. 53, c. 14, d.lgs. n. 165/2001)
- 2) Personale (artt. 10,14,16,17,18, e 21 d.lgs. n. 33/2013; art. 20, d.lgs. n. 39/2013)
- 3) Bandi di concorso (art. 19 d.lgs. n. 33/2013)

- 4) Bandi di gara e contratti (art. 37 d.lgs. n. 33/2013; artt. 23 e 28 d.lgs. n. 36/2023, delibere ANAC n. 261/2023 e n. 264/2023 come integrata e modificata dalla delibera ANAC n. 601/2023)
- 5) Bilanci (art. 29 d.lgs. n. 33/2013)
- 6) Informazioni ambientali (art. 40 d.lgs. n. 33/2013)
- 7) Interventi straordinari di emergenza (art. 42 d.lgs. n. 33/2013)
- 8) Altri contenuti / Prevenzione della corruzione (l. 190/2012, d.lgs. 39/2013, dl 80/2021, DPR 81/2022).

Detta attività ha comportato una serie di interlocuzioni con le strutture regionali, avviata con nota CAP prot. n. 207518 del 20.05.2025 con la quale sono state comunicate le sottosezioni di Amministrazione Trasparente oggetto di rilevazione affinché le strutture potessero verificare l'adeguatezza dei dati pubblicati e provvedere ad adeguarli ove necessario. Contestualmente l'Ufficio ha provveduto, con il supporto del Servizio Informatica e statistica, ad organizzare le informazioni contenute nelle suddette sezioni di AT in linea con lo schema trasmesso da ANAC. Successivamente, a seguito delle conferme pervenute dai Dipartimenti sulle verifiche effettuate, è stata proposta all'O.I.V. una griglia di valutazione. Si ricorda che dall'anno 2023 l'ANAC ha modificato le modalità di rilevazione e attestazione, infatti gli O.I.V. hanno utilizzato un'apposita applicazione web resa disponibile sul sito dell'Autorità. Tramite l'utilizzo dell'applicativo e mediante specifica scheda è stato possibile documentare la verifica, effettuata nella sezione «Amministrazione trasparente» della Regione, non solo sulla pubblicazione dei dati oggetto di attestazione, ma anche sulla loro qualità in termini di completezza, aggiornamento e formato. L'attestazione degli O.I.V. ha certificato che l'Amministrazione ha individuato misure organizzative che assicurano il regolare funzionamento dei flussi informativi per la pubblicazione dei dati nella sezione "Amministrazione trasparente" e, quest'ultima, completa della Scheda delle verifiche di rilevazione al 31 maggio 2025 e della ricevuta di ANAC di acquisizione attestazione Regione Abruzzo, è stata pubblicata in data 26/06/2025 nella sezione AT/Controlli e rilievi sull'amministrazione/Organismi indipendenti di valutazione, nuclei di valutazione o altri organismi con funzioni analoghe/Attestazione dell'O.I.V. / Anno 2025. Nella medesima sottosezione di AT, in data 1.12.2025, sono state pubblicate l'Attestazione dell'O.I.V. e la Scheda delle verifiche di rilevazione al 30.11.2025 con la correlata ricevuta di ANAC di acquisizione dell'attestazione della Regione Abruzzo al 30.11.2025.

#### **4. Sistema dei controlli interni**

Il sistema dei controlli interni nelle amministrazioni pubbliche ha conosciuto un'evoluzione significativa negli ultimi decenni, rispondendo alla necessità di garantire legittimità, efficacia ed efficienza dell'azione amministrativa. La prima disciplina organica è stata introdotta dal D. Lgs. n. 286/1999 *"Riordino e potenziamento dei meccanismi e strumenti di monitoraggio e valutazione dei costi, dei rendimenti e dei risultati dell'attività svolta dalle amministrazioni pubbliche, a norma dell'articolo 11 della L. 15 marzo 1997, n. 59"*, che, all'art.1, comma 1, definisce in forma unitaria le diverse azioni di controllo: - controllo di regolarità amministrativa e contabile, per garantire la legittimità, regolarità e correttezza dell'azione amministrativa; - controllo di gestione, per verificare efficacia, efficienza ed economicità dell'azione amministrativa e ottimizzare il rapporto costi-risultati; - valutazione della dirigenza, per apprezzare le prestazioni del personale con qualifica dirigenziale; - valutazione e controllo strategico, per valutare l'adeguatezza delle scelte compiute nell'attuazione di piani, programmi e indirizzi politici.

Il D. Lgs n.286/99 ha dettato, dunque, i principi generali per la progettazione d'insieme dei controlli interni applicabili alle Regioni nell'ambito della propria autonomia organizzativa.

La Regione Abruzzo ha previsto e disciplinato, per la prima volta, i propri controlli interni con la L.R. 14.09.1999, n.77 *“Norme in materia di organizzazione e rapporti di lavoro della Regione Abruzzo”* e con i successivi atti di organizzazione relativi alla costituzione ed alla disciplina delle funzioni delle strutture competenti in materia di controlli interni. E’ stata così formalizzata la costituzione delle strutture deputate a garantire la legittimità, la regolarità e la correttezza dell’azione amministrativa (controllo di regolarità amministrativa e contabile) nonché a verificarne l’efficacia, l’efficienza e l’economicità (controllo di gestione), a valutare le prestazioni del personale dirigenziale (valutazione della Dirigenza) ed a valutare l’adeguatezza delle scelte fatte per l’attuazione di piani e programmi, mettendo a confronto i risultati conseguiti rispetto agli obiettivi inizialmente fissati (controllo strategico).

Lo Statuto regionale, inoltre, all’art. 66, rubricato *“I Controlli Interni”*, dispone: “1. La Regione, nell’ambito della propria autonomia, istituisce con legge il sistema dei controlli interni; definisce le misure idonee a consentire l’analisi ed il controllo dei costi e dei rendimenti dell’attività amministrativa, della gestione e delle decisioni organizzative; individua la corretta quantificazione delle conseguenze finanziarie delle norme di entrata e di spesa, anche ai fini del coordinamento della finanza pubblica. 2. Il Consiglio regionale organizza con regolamento i controlli interni sulla sua amministrazione”; e all’art. 85, rubricato *“Il funzionamento dei controlli”* dispone: *“La Regione istituisce, con legge, il Collegio dei revisori dei conti, nominato mediante estrazione a sorte, quale organo di vigilanza sulla regolarità contabile, finanziaria ed economica della gestione dell’ente”*.

Questo impianto è stato successivamente integrato dal D. Lgs. n. 150/2009 *“Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni”*, che ha introdotto il concetto di performance organizzativa e individuale, evidenziando il collegamento tra controlli, valutazione e sistema premiale. Un ulteriore sviluppo si è avuto con il D.L. n. 174/2012 (convertito con L. n. 213/2012), che ha rafforzato i controlli interni degli enti territoriali, prevedendo anche la redazione di una relazione annuale dei Presidenti delle Regioni sull’efficacia del sistema dei controlli. L’assetto attuale del sistema dei controlli interni è stato ridefinito con la riorganizzazione dell’apparato amministrativo che ha visto l’istituzione del Servizio Autonomo Controlli e Anticorruzione (D.G.R. n. 56/2020 e D.G.R. n. 153/2020), cui sono state attribuite competenze in materia di controlli di regolarità amministrativa in fase successiva. Per aggiornare e definire puntualmente i criteri e le modalità di svolgimento dei controlli di regolarità amministrativa, il Servizio Autonomo Controlli e Anticorruzione ha predisposto un apposito Disciplinare, adottato con D.G.R. n. 58/2021. In attuazione dell’art. 5 del predetto Disciplinare, sono stati approvati i Piani annuali dei controlli successivi di regolarità amministrativa: - per l’anno 2021 con D.G.R. n. 301/2021 - per l’anno 2022 con D.G.R. n. 77/2022 - per l’anno 2023 con D.G.R. n. 29/2023 - per l’anno 2024 con D.G.R. n. 5/2024 – per l’anno 2025 con D.G.R. n. 2/2025. Questi Piani definiscono l’ambito dei controlli, il periodo di adozione degli atti da verificare, le modalità di campionamento, l’entità del campione, la griglia di valutazione, la scheda di verifica e le tempistiche della procedura di controllo. La Regione esercita anche il controllo sulla valutazione delle prestazioni (*performance organizzativa e individuale*) e il controllo strategico, finalizzati a valutare l’adeguatezza delle scelte operate nell’attuazione di piani, programmi e altri strumenti di indirizzo politico, con lo scopo di individuare eventuali ostacoli al conseguimento degli obiettivi prefissati e delle relative responsabilità per la mancata o parziale attuazione.

Questi controlli si concludono con la *“Relazione sulle Prestazioni”*, prevista dall’art. 10, comma 1, lett. b del D. Lgs. n. 150/2009 e dall’art. 9 della L.R. n. 6/2011, che illustra i risultati organizzativi e individuali raggiunti, il grado di conseguimento degli obiettivi, le risorse impiegate e le eventuali misure correttive necessarie. La Relazione, adottata dalla Conferenza dei Direttori, validata dall’O.I.V. e approvata dall’organo politico, assolve alla duplice funzione di valutare la performance dell’Ente e fornire elementi per l’avvio del ciclo di performance successivo. Essa integra inoltre gli adempimenti in tema di controllo strategico (ex D. Lgs. n. 286/1999, art.

6), verificando l'attuazione delle scelte contenute negli atti di indirizzo politico (Documento di Economia e Finanza Regionale, Programma di Governo, sezione Performance del P.I.A.O.).

La predetta Relazione contiene inoltre un report finanziario predisposto dalla struttura regionale deputata al controllo di gestione, che evidenzia gli scostamenti rispetto ai dati preventivati e le relative motivazioni, al fine di supportare le Strutture interessate nella definizione di azioni correttive e strutturato nel modo seguente: - Analisi finanziaria delle entrate - Analisi finanziaria della spesa - Analisi finanziaria dei flussi di cassa - Analisi della gestione del debito - Analisi della struttura organizzativa della Regione. Nel report informativo sono altresì rappresentati i dati della gestione finanziaria dei diversi Dipartimenti regionali, quali centri di responsabilità amministrativa dell'Ente.

Le attività riferite al controllo ispettivo - contabile sono, invece, attualmente svolte dall'ufficio dedicato, attualmente incardinato nel Servizio Società Partecipate ed Enti Strumentali.

La Relazione sulle Prestazioni per l'anno 2024 è stata approvata con D.G.R. n. 409 del 30.06.2025 e pubblicata sul sito istituzionale nelle sezioni di "*Amministrazione Trasparente*" unitamente al relativo documento di validazione dell'O.I.V.. La Relazione relativa all'annualità 2025 sarà completata a conclusione delle attività di verifica attualmente in corso.

I controlli interni risultano ad oggi integrati anche dalle tipologie di controllo contemplate nelle Linee guida deliberate dalla Sezione Autonomie della Corte dei Conti per la redazione della relazione annuale dei Presidenti delle Regioni di cui all'art. 1, comma 6, del D. L. 10 ottobre 2012, n. 174, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 dicembre 2012, n. 213.

Il percorso di autonomia degli enti territoriali trova una correlazione con lo sviluppo dei sistemi di controllo interno, ridisegnati a livello normativo (d.lgs. n. 286/1999) in funzione di un'Amministrazione più orientata verso il cittadino e concepita come un servizio.

In tale cornice ordinamentale si inserisce la relazione annuale dei Presidenti delle Regioni e delle Province autonome, prevista dall'art. 1, comma 6, del citato D.L. n. 174/2012, posta in capo all'organo di vertice dell'Ente territoriale in quanto il corretto funzionamento dei controlli interni rappresenta un indispensabile supporto per le scelte decisionali e programmatiche. La verifica dell'effettiva concretizzazione degli obiettivi è resa possibile dalla presenza di un sistema integrato di controlli, in grado di monitorare le attività, di supportare le decisioni politiche nonché di fornire, in tempo utile, le informazioni necessarie per l'eventuale correzione di rotta dell'azione amministrativa. Un sistema integrato dei controlli interni rappresenta anche un presidio di legalità perché consente di correggere le disfunzioni foriere di cattiva gestione e, nei casi più gravi, di danno erariale e concreta un indispensabile strumento per conformare l'azione amministrativa ai principi di efficacia, efficienza ed economicità. A tal riguardo, la disciplina in esame si correla con quella contenuta nell'art. 3 della legge n. 20/1994, secondo la quale la Corte dei Conti, nell'esercizio del controllo successivo sulla gestione del bilancio e del patrimonio delle amministrazioni pubbliche, verifica il "*funzionamento dei controlli interni dell'amministrazione*".

## **5. Pari opportunità**

L'art. 57, comma 1, del D. Lgs. 30.3.2001 n. 165 e s.m.i. prevede la costituzione, presso le Pubbliche Amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2, dello stesso decreto, del "*Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni*" (CUG) che sostituisce, unificandoli, i Comitati per le Pari Opportunità e i Comitati Paritetici sul fenomeno del mobbing.

Le modalità di funzionamento del CUG sono disciplinate dalle "*Linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (art. 21 legge 4 novembre 2010 n. 183)*", contenute nella Direttiva del 4 marzo 2011, emanata

18

O.I.V.

Organismo Indipendente di Valutazione della Regione Abruzzo

O.I.V.@regione.abruzzo.it

dal Dipartimento della Funzione Pubblica di concerto con il Dipartimento per le Pari Opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri.

La successiva Direttiva n. 2 del 26.6.2019 recante “*Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche*” del Ministro per la Pubblica Amministrazione e del Sottosegretario delegato alle pari opportunità ribadisce la necessità che la scelta dei componenti ricada effettivamente su soggetti in possesso di adeguati requisiti di competenza ed esperienza ed all’esito dell’espletamento di una procedura comparativa trasparente cui possa partecipare tutto il personale interessato in servizio nell’amministrazione.

Con l’istituzione del CUG, il legislatore ha inteso assicurare il rispetto dei principi di parità e di pari opportunità nelle pubbliche amministrazioni contribuendo, da un lato, a migliorare la tutela dei lavoratori e delle lavoratrici e, dall’altro, a garantire l’assenza di qualunque forma di violenza, sia morale che psicologica, e di ogni forma di discriminazione.

In tale previsione, il CUG contribuisce dunque all’ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, migliorando l’efficienza delle prestazioni, collegata alla garanzia di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e dal contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza psicologica sui lavoratori.

Il CUG fornisce parere preventivo, obbligatorio e non vincolante, su tutte le materie aventi riflessi sull’organizzazione e gestione del personale.

Relativamente al Piano triennale delle Azioni Positive, il CUG monitora costantemente i dati al fine di verificare l’efficacia delle azioni adottate ed il rispetto degli obiettivi del Piano nell’ambito delle scelte organizzative e nel conferimento degli incarichi, promuovendo soluzioni per rimuovere gli eventuali ostacoli che si frappongono al conseguimento di una effettiva uguaglianza e valorizzazione delle differenze.

La centralità del descritto ruolo del Comitato è stata di recente ribadita nella Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione 29.11.2023, che al par. 3.1. inserisce per l’appunto, tra le Azioni per una *cultura del “rispetto”*, l’assoluta necessità della costituzione e dell’operatività di tale organismo in tutte le Amministrazioni pubbliche indicate dal D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i., chiamato ad operare non in maniera isolata, ma all’interno di una rete di relazioni con altri soggetti: dal responsabile dei processi di inserimento delle persone con disabilità, alla Consigliera di parità, all’O.I.V., al RSSPP, alla consigliera di fiducia, laddove nominata, ed altri.

La stessa Direttiva evidenzia in maniera articolata le attività e le azioni di competenza del CUG volte a far emergere segnalazioni di violenza contro le donne: divulgazione di materiale informativo all’interno delle Amministrazioni per sensibilizzare il personale sui fenomeni di violenza; pubblicazione sul sito Internet istituzionale e su quello del CUG del numero verde 1522, per la richiesta di aiuto in sicurezza; attivazione di iniziative formative per i dipendenti, di azioni di monitoraggio e sensibilizzazione sulle situazioni di violenza/molestie, di adozione di Codici etici.

La Regione Abruzzo ha rinnovato la composizione del C.U.G, previa pubblicazione di apposito avviso, con Determinazione Dirigenziale n. DPB011/244 del 18.5.2021.

All’esito del trasferimento delle competenze “*Supporto al Comitato Unico Garanzia della Giunta Regionale*” e “*Redazione e verifica del Piano delle Azioni Positive*” dal Servizio Personale al Servizio Organizzazione, disposto dalla D.G.R. n. 418 del 9.7.2021, con Determinazione Dirigenziale n. DPB010/117 del 28.7.2021 si è proceduto all’integrazione del CUG dell’Amministrazione ed alla sostituzione del relativo Presidente. Con successivi provvedimenti del Servizio Organizzazione, da ultimo contenuti nella Determinazione Dirigenziale n. DPB010/165 del 5.12.2024, si è proceduto alle ulteriori modifiche/integrazioni della composizione del Comitato di volta in volta necessarie.

Il Comitato come sopra nominato, venuto a scadere il 17.5.2025, alla data di approvazione del P.I.A.O 2026-2028 ha operato in regime di *prorogatio*, nelle more del suo rinnovo.

Il relativo procedimento è stato attivato con la pubblicazione di apposito avviso, approvato con Determinazione prot. n. DPB010/62/25, per l'indizione della procedura comparativa per titoli volta all'individuazione e alla nomina di n. 4 Componenti Effettivi e n. 4 Componenti Supplenti in rappresentanza della Giunta Regionale d'Abruzzo.

Ultimata, da parte della Commissione interna all'uopo nominata con Determinazione Direttoriale n. DPB/123/25, la valutazione delle candidature utilmente pervenute nel periodo di pubblicazione dell'avviso, con Determinazione Dirigenziale n. DPB010/2 del 13.1.2026, all'esito dell'istruttoria condotta sulla regolarità del procedimento e previa verifica della veridicità delle dichiarazioni rese e dei titoli dichiarati, ai sensi del D.P.R. n. 445 del 28.12.2000 e s.m.i., si è proceduto all'approvazione della graduatoria finale.

Sulla base di quest'ultima, quanto ai componenti effettivi e supplenti in rappresentanza dell'Amministrazione, nonché sulla scorta di tutte le designazioni pervenute da parte delle sigle sindacali maggiormente rappresentative, con Determinazione n. DPB010/9 del 26.1.2026 si è proceduto alla nomina del nuovo CUG della Regione Abruzzo, che resterà in carica per il periodo di quattro anni, con decorrenza dal 15.02.2026.

L'attività dell'Organismo è attualmente disciplinata dal Regolamento del 17.4.2012, integrato il 9.9.2013 ed aggiornato il 5.10.2017, fatte salve le integrazioni o modifiche che il nuovo Comitato come sopra nominato riterrà di apportare alla propria organizzazione interna.

Il Comitato ha avanzato proposte per l'inserimento del tema delle pari opportunità negli ambiti strategici e gestionali dei documenti di programmazione e dagli ambiti di valutazione della *performance* ai sensi dell'art. 8 del D. Lgs. 150/2009 e s.m.i.. Come illustrato nella descrizione dell'obiettivo nel Piano 2025 - 2027, allo scopo di meglio approfondire il grado e le modalità di attuazione delle politiche di genere all'interno dell'operato dell'Amministrazione, si è proceduto alla somministrazione di un questionario (elaborato secondo lo schema di cui all'All. B al Piano delle Azioni Positive 2024 – 2026), che è stato sottoposto alla compilazione da parte di tutte le strutture amministrative della Giunta Regionale, con l'intento di tracciare, attraverso le relative risultanze, un quadro completo ed aggiornato non solo delle iniziative specificamente dedicate alla parità di genere, ma anche del riflesso che ogni altra iniziativa (progetti, avvisi, bandi di vario genere e connesse risorse finanziarie) conserva in termini di prevenzione del fenomeno della discriminazione di genere e di attuazione concreta del principio della pari opportunità.

In base alla classificazione degli interventi (effettuata attraverso le seguenti aree di intervento: FORMAZIONE; OCCUPAZIONE; LAVORO AUTONOMO - IMPRENDITORIA; CONCILIAZIONE VITA – LAVORO; SALUTE; PROTEZIONE E CONTRASTO ALLA VIOLENZA), con nota prot. n. DPB010/382417/24 - inviata, per opportuna conoscenza, anche al CUG - il questionario è stato trasmesso a tutte le Strutture della Giunta Regionale (Direzione Generale, Dipartimenti e Servizi Autonomi) per la relativa compilazione ed il riscontro attraverso l'inserimento dei dati, in forma aggregata per tutti i Servizi di ciascun Dipartimento. All'esito dei riscontri comunicati dalle suindicate Strutture, il Servizio Organizzazione ha elaborato tabelle di riepilogo dei dati emersi dai questionari, allegate al Piano 2025.

Con successiva nota prot. n. DPB010/410470/25 si è richiesto al Servizio Informatica e Statistica – DPB012, Ufficio Statistica Regionale, del Dipartimento Risorse il supporto nell'estrazione e analisi statistica dei citati dati, pur dalla consistenza limitata. Il relativo riscontro è stato fornito da quest'ultimo con comunicazione prot. n. 489878/25, attraverso la trasmissione di apposite tabelle.

A completamento di tale percorso, si richiamano i percorsi formativi indicati nell'Obiettivo 2 del Piano, in particolare quelli dedicati alla *“Gestione dello stress lavoro-correlato e benessere organizzativo”*, *“Accessibilità ai Servizi Digitali per Dipendenti della Regione Abruzzo”*, *“Accrescere la cultura del rispetto della persona e la valorizzazione delle diversità di genere, di ruolo e di professione”* e *“Performance e Leadership per la PA: metodi e strumenti per la valorizzazione del merito e la creazione di valore pubblico.”*,

finalizzati a diffondere la cultura e i valori dell'uguaglianza tra i generi, in tutti i contesti sociali, lavorativi, culturali e territoriali, contrastando ogni forma di discriminazione ed impostando le relazioni interne alle diverse Strutture alla gentilezza, unitamente alla possibilità di accrescimento e merito professionale

Nell'annualità 2025, con D.G.R. n.63 del 31.01.2025 è stato approvato il P.I.A.O 2025-2027 con il relativo Piano triennale delle Azioni Positive 2025 - 2027 di cui all'art. 57 del D. Lgs. 30.3.2001 n. 165 e s.m.i. e artt. 42 e 48 del D. Lgs. 11.4.2006 n. 198 e s.m.i., all'esito delle interlocuzioni con il Comitato unico di garanzia per le pari opportunità. Il Comitato Unico di Garanzia (CUG) svolge un ruolo centrale nel monitoraggio dell'attuazione del Piano, verificando l'efficacia delle azioni intraprese e la coerenza delle scelte organizzative e degli incarichi conferiti con gli obiettivi programmati. Il CUG promuove inoltre soluzioni correttive in presenza di ostacoli al conseguimento dell'uguaglianza sostanziale e alla piena valorizzazione delle differenze.

## **6. Il Piano Triennale delle Azioni Positive e Benessere organizzativo**

Nelle more del completo adeguamento della Sottosezione 2.3 del P.I.A.O, alle nuove “*Linee guida sul Piano integrato di attività e organizzazione (P.I.A.O)*” ed al relativo Manuale operativo “*Regioni*”, allegate al Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30.10.2025, pubblicato il 17.12.2025, di cui è stata resa comunicazione in Gazzetta Ufficiale n. 297 del 23 dicembre 2025, il Piano Triennale delle Azioni Positive, continua a rappresentare lo strumento nato per dare concreta attuazione ai principi delle pari opportunità e della non discriminazione, sanciti nella Carta Costituzionale, nei Trattati internazionali e nei Trattati istitutivi dell'Unione Europea.

Nel giugno 2000, la Commissione Europea, con la direttiva 2000/43/CE, adotta una innovativa strategia quadro in materia di parità tra uomini e donne che prevede, per la prima volta, che tutti i programmi e le iniziative vengano affrontati con un approccio che coniughi misure specifiche volte a promuovere la parità tra uomini e donne.

A seguire il legislatore nazionale ha introdotto lo strumento delle azioni positive finalizzato a rimuovere gli ostacoli che impediscono il raggiungimento della concreta eguaglianza tra lavoratore e lavoratrice. Attraverso la pianificazione delle azioni positive vengono, quindi, individuati gli strumenti necessari:

per riequilibrare le situazioni di disparità fra uomini e donne che lavorano all'interno dell'Amministrazione,

- per favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro,
- per consentire la diffusione della cultura della pari opportunità,
- per promuovere politiche di conciliazione tra vita privata e lavoro,
- per favorire condizioni di benessere lavorativo,
- per prevenire e contrastare discriminazioni e molestie di ogni tipo, fisiche, morali e psicologiche.

Costruito sulla base delle esigenze specifiche dell'Amministrazione regionale, tenuto conto della composizione del personale e della platea dei destinatari dei servizi erogati, il Piano introduce azioni positive calibrate sul contesto organizzativo. Esso mira a individuare e colmare i gap esistenti, valorizzare le diversità individuali e promuovere le condizioni per una piena espressione del potenziale umano e professionale di ciascun dipendente.

Un ulteriore obiettivo è quello di favorire l'equilibrio tra sfera lavorativa e familiare, attraverso una più equa organizzazione del lavoro e la promozione di buone pratiche che riconoscano la differenza di genere non come vincolo, ma come risorsa strategica per l'Amministrazione.

Il Piano invita a ripensare l'organizzazione del lavoro in una prospettiva consapevole delle diversità, rispettosa delle individualità e capace di superare l'apparente neutralità di regole uguali per tutti, favorendo l'equilibrio

tra il “lato maschile e femminile” dell’Amministrazione, non solo in termini quantitativi ma anche culturali e comportamentali.

L’art. 42 del D. Lgs. n. 198/2006 definisce le azioni positive quali misure temporanee e speciali che, in applicazione del principio di uguaglianza, sono mirate a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità tra uomini e donne. Sono dunque misure “speciali”, in quanto non generali, ma specifiche e ben definite, che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta sia indiretta, e “temporanee”, in quanto necessarie fintanto che si rileva una disparità di trattamento.

Secondo quanto previsto dalla normativa sopra indicata, le azioni positive rappresentano misure preferenziali per porre rimedio agli effetti sfavorevoli derivanti dalle discriminazioni, e guardare alla parità attraverso interventi di valorizzazione del lavoro, in particolare delle donne. L’obiettivo del Piano è dunque quello di assicurare che le politiche e gli interventi tengano conto delle questioni legate al genere, proponendo la tematica delle pari opportunità come chiave di lettura e di azione, nelle politiche dell’occupazione e della famiglia, nelle politiche sociali ed economiche.

Il Piano Triennale delle Azioni Positive è un documento programmatico progettato sulla base delle specifiche esigenze rilevate, tenuto conto del numero di dipendenti e delle dimensioni dell’utenza potenziale che usufruisce dei servizi e delle attività erogate e mira ad introdurre azioni positive all’interno del contesto organizzativo e di lavoro per riequilibrare le differenti condizioni fra uomini e donne che lavorano all’interno della stessa struttura. Tenendo conto della diversità e della specificità di ciascuna risorsa umana, attraverso il Piano vengono individuati gli eventuali gap e le diversità di condizioni tra le persone per poi attuare le azioni finalizzate a valorizzare le differenze, colmare le disparità e consentire alle risorse umane e professionali una resa efficiente della propria performance.

L’obiettivo del Piano è anche quello di coordinare la vita professionale e privata favorendo, anche mediante una diversa e condivisa organizzazione del lavoro, l’equilibrio tra le responsabilità professionali e familiari, e costruire buone prassi che concepiscono la differenza di genere più come una risorsa per l’Amministrazione che come un vincolo. Pertanto, la finalità primaria del Piano è quella di migliorare l’organizzazione del lavoro, ripensandola nella sua dimensione sociale e di genere, con un approccio che sia consapevole delle diversità dei soggetti, rispettosa delle individualità, che non accetti le false neutralità delle regole uguali per tutti, che punti a riequilibrare il lato maschile e femminile dell’organizzazione, non solo in termini numerici, ma soprattutto in termini di cultura e comportamenti.

Con la Deliberazione di Giunta Regionale n. 63 del 31 gennaio 2025, è stato approvato il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (P.I.A.O) della Giunta Regionale e, con esso, il Piano Triennale delle Azioni Positive 2025-2027 per i dipendenti dell’Ente che, per l’annualità 2025, ha visto realizzare i corsi in materia di cultura del rispetto e benessere organizzativo, al fine di promuovere l’uguaglianza formale e sostanziale nell’ambiente lavorativo e la conciliazione dei tempi di vita con quelli del lavoro. In particolare, sono stati forniti i corsi in “*La cultura del rispetto*”, rivolto a tutti i dipendenti, e in “*Benessere Organizzativo e Conciliazione dei Tempi di Vita*”, rivolto al personale direttoriale, dirigenziale e responsabili di Ufficio, con le modalità, rispettivamente, dell’e-learning e del webinar sincrono.

Si premette in proposito che con D.G.R. n. 418 del 9.7.2021 si è disposto il passaggio delle competenze “*Supporto al Comitato Unico Garanzia della Giunta Regionale*” e “*Redazione e verifica del Piano delle Azioni Positive*” dal Servizio Personale - Ufficio Affari Giuridici al Servizio Organizzazione - Ufficio Sviluppo Occupazionale e Comunicazione Interna.

Nel Piano Triennale delle Azioni Positive anno 2025 - 2027, annualità 2025, costituente la Sezione 2 - Sottosezione 2.3 del P.I.AO. 2025 - 2027, annualità 2025, approvato con D.G.R. n. 63 del 31.1.2025, sono stati previsti i seguenti obiettivi:

1. Implementazione delle azioni finalizzate all'approvazione del Bilancio di genere, attraverso l'elaborazione dei risultati emersi dalla somministrazione del questionario per la catalogazione degli interventi svolti o programmati da ciascun Dipartimento/Servizio Autonomo, in un'ottica di utilizzo delle risorse secondo una cultura di genere.
2. Implementazione della formazione dei dipendenti improntata sulla cultura delle pari opportunità, per accrescere la divulgazione della conoscenza delle tematiche legate alla parità di genere ed al contrasto di ogni forma di discriminazione, con un focus sui fenomeni dello stalking e dello straining e delle relative forme di contrasto.
3. Monitoraggio costante sul benessere organizzativo. Sulla base della sperimentazione precedente e d'intesa con il CUG e la Consigliera di Parità, è stato somministrato (periodo 31/10/25 – 30/11/2025) il Questionario per la rilevazione del benessere organizzativo secondo il modello già approvato con D.D. n. DPB010/72/23. In collaborazione con l'Ufficio Statistica Regionale (già attivato con nota prot. n. DPB010/494892/25), si procederà all'analisi dei dati raccolti. L'attività prevede l'elaborazione di indici percentuali per classi di valutazione e variabili anagrafiche, supportata da una reportistica grafica (istogrammi, areogrammi, piramide dell'età) per facilitare la lettura dei risultati.
4. Completamento dell'iter di istituzione della/del Consigliera/e di fiducia. In attuazione del Piano delle Azioni Positive 2024 e del Codice Etico (D.G.R. n. 385/2023), è stato completato l'iter per l'istituzione della figura del Consigliere di Fiducia. Dopo aver esperito infruttuosamente i tentativi di convenzione gratuita con altri Enti (tra cui l'Università dell'Aquila), la procedura è stata sbloccata dalla D.G.R. n. 832 del 22.12.2025, che ha assegnato i capitoli di spesa necessari (11476/1 e 11476/2) al Servizio Organizzazione. Tale stanziamento consente ora il conferimento dell'incarico a titolo oneroso, come previsto dalla normativa. L'obiettivo può quindi considerarsi pienamente attuato.
5. Obiettivo "*Carta del tempo del lavoro manageriale*". In linea con le Linee Guida Interministeriali del 6 ottobre 2022 sulla parità di genere, è stata condotta un'attività di ricerca finalizzata all'adozione della "*Carta del tempo manageriale*". L'obiettivo è promuovere modelli organizzativi che eliminino gli svantaggi di carriera per il genere meno rappresentato, favorendo la partecipazione delle donne ai ruoli di vertice. Parallelamente, per analizzare lo stato di attuazione del lavoro agile nella Giunta Regionale d'Abruzzo, è proseguito il monitoraggio annuale avviato nel 2023. Con nota prot. n. DPB010/488326/25, è stata richiesta ai Dipartimenti la trasmissione dei dati relativi al 2025 tramite apposito questionario. Tali rilevazioni sono funzionali sia alle attività del Dipartimento della Funzione Pubblica, sia all'aggiornamento del Portale Nazionale CUG, come previsto dalla Direttiva 2/2019 (cosiddetta "Direttiva CUG").

Facendo seguito alle ulteriori esigenze formative, che le diverse strutture regionali hanno rappresentato nel corso dell'annualità 2025, alla programmazione obbligatoria, trasversale e specialistica contenuta nei Piani specifici, si è aggiunta quella individuata di volta in volta, attraverso il reperimento dei corsi a catalogo ritenuti idonei e nel limite delle risorse disponibili. Nel Piano annuale 2025 è stato previsto il soddisfacimento, tra le altre, di esigenze formative nelle materie specialistiche della contabilità e bilancio, programmazione e controllo

e finanza pubblica destinate al personale dirigenziale e di elevata qualificazione, provvedendo all'uopo ad iscrivere la Giunta Regionale d'Abruzzo alla XXI edizione del "Network Conti & Controlli nelle Amministrazioni Pubbliche (NETCAP)" della Scuola di Direzione Aziendale dell'Università Bocconi - SDA Bocconi School of Management di Milano, proponente seminari di approfondimento e di confronto, di condivisione di esperienze e best practice, sulle tematiche di interesse delle Pubbliche Amministrazioni. Si è proceduto, inoltre, all'iscrizione al programma delle attività della Comunità di Pratica (CdP) dei responsabili del personale e della formazione della PA, promossa dal Dipartimento della funzione pubblica e realizzata in collaborazione con la Scuola Nazionale dell'Amministrazione, nonché alle iniziative seminaristiche di volta in volta proposte dal CINSEDO, dalla Conferenza delle Regioni e delle Province Autonome, in accordo interistituzionale con il Dipartimento della Funzione pubblica e la SNA, comprendente tavoli di lavoro, per approfondire i fabbisogni formativi, le priorità di intervento e le azioni implementative finalizzate al rafforzamento diffuso del capitale umano pubblico, gli investimenti esteri e le sfide dell'IA contemperate alla cybersecurity. Nel corso del 2025, in continuità con l'annualità precedente, sono stati assegnati e divulgati i nuovi corsi e percorsi formativi promossi dalla piattaforma Syllabus.

## 7. Grado di condivisione del sistema di valutazione

La Regione Abruzzo ha recepito i principi del D. Lgs. n. 150/2009 e s.m.i. attraverso la Legge Regionale 8 aprile 2011, n. 6 e s.m.i.. Tale normativa stabilisce che l'Amministrazione misura e valuta:

- Le prestazioni della struttura amministrativa nel suo complesso
- L'efficacia e l'efficienza delle unità organizzative
- La performance individuale dei dirigenti e dei dipendenti
- I risultati conseguiti dagli Enti strumentali regionali

Il sistema deve garantire la massima trasparenza degli indicatori, dei metodi e dei risultati della valutazione, in conformità con l'art. 10 del D. Lgs. n. 33/2013 e con le Linee Guida del Dipartimento della Funzione Pubblica n. 1/2017, n. 2/2017 e n. 5/2019.

L'O.I.V. assicura la massima diffusione e conoscenza dei contenuti e delle modalità operative contenute nel Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance attraverso:

- La verifica della pubblicazione nella sezione "Amministrazione Trasparente" del sito istituzionale;
- La discussione dei contenuti nelle riunioni della Conferenza dei Direttori;
- Gli incontri periodici con i singoli Direttori di Dipartimento;
- La formazione specifica per dirigenti e titolari di posizioni organizzative;

La pubblicazione sul sito istituzionale del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (P.I.A.O.), che ha assorbito il precedente Piano della Performance ai sensi dell'art. 6 del D.L. n. 80/2021, costituisce notifica formale a tutte le strutture regionali coinvolte e garantisce la conoscibilità degli obiettivi e degli indicatori a tutti i portatori di interesse.

Particolarmente significativi sono i progressi compiuti dall'Amministrazione nell'ambito della condivisione del Sistema di Valutazione con gli Enti strumentali regionali, processo avviato con la D.G.R. n. 199/2016 e progressivamente affinato attraverso:

- D.G.R. n. 621 del 14.10.2020 e D.G.R. n. 741 del 19.11.2021 con cui è stata effettuata una ricognizione della disciplina e delle modalità attuative delle procedure inerenti il Ciclo Performance ed il funzionamento dell'O.I.V. negli Enti Strumentali;

- D.G.R. n. 605 del 18.10.2022 e D.G.R. n. 83 del 21.02.2023 - Aggiornamento complessivo del Sistema di Misurazione e Valutazione delle Performance.

Allo stato attuale sarebbe auspicabile la concreta e progressiva informatizzazione del ciclo della performance e dei relativi documenti e procedure, come definiti dal Sistema di valutazione, al fine di rendere più agevole e rapido sia il processo di definizione degli obiettivi da inserire nel P.I.A.O sia la valutazione del raggiungimento degli stessi al termine dell'annualità di riferimento.

## **8. Proposte di miglioramento**

L'Organismo:

- Dà atto del miglioramento del monitoraggio in tema di sviluppo della performance e di prevenzione della corruzione, anche mediante il controllo delle azioni in tal senso operate dalle direzioni, raccomandandone il costante mantenimento in conformità con il Piano Nazionale Anticorruzione 2025 e poi 2026-2028. Tale attività di presidio è stata ulteriormente rafforzata in aderenza alle linee guida dettate dalla Delibera ANAC n. 192/2025, concernente l'aggiornamento degli obblighi di pubblicazione e la trasparenza nell'utilizzo delle risorse pubbliche;
- raccomanda di rafforzare la differenziazione nelle valutazioni, a tutti i livelli, promuovendo meccanismi premiali meritocratici;
- segnala che è necessario finalizzare l'informatizzazione del processo del ciclo delle Performance, integrando, ove possibile, anche le diverse Sezioni del PIAO;
- suggerisce un imminente aggiornamento del Sistema di Misurazione e Valutazione delle Performance evidenziando, in particolare, la distinzione tra Performance Organizzativa e Performance Individuale, approfondendo la fase di definizione obiettivi e la fase di monitoraggio e recependo gli aggiornamenti relativi alle recenti Direttive sul rispetto dei tempi di pagamento e sulla formazione.
- suggerisce la promozione di incontri di coordinamento con gli enti strumentali regionali, al fine di allineare le prassi e le modalità operative in materia di programmazione, controllo di gestione e ciclo della performance.

## Enti strumentali regionali Regione Abruzzo

### Anno 2025

*Con la presente Relazione l'Organismo Indipendente di Valutazione della Regione Abruzzo - Giunta Regionale (nominato con D.G.R. 98 del 25 febbraio 2022 e prorogato con D.G.R. 147 del 07 marzo 2025), istituito come O.I.V. della Regione Abruzzo e degli enti strumentali (L.R. 8 aprile 2011 n.6, art. 10), illustra il funzionamento complessivo del Sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni, con particolare riferimento all'attività svolta nell'anno 2025.*

### Performance organizzativa

Nel 2025 è stata data applicazione alla normativa sul P.I.A.O., Piano Integrato di attività ed organizzazione, di cui al D.L. 80/2021. La normativa specifica due diverse modalità di definizione del documento, in forma estesa per gli enti con oltre 50 dipendenti e in forma sintetica per gli enti con meno di 50 dipendenti.

Da una verifica sui siti degli Enti Strumentali i P.I.A.O. 2025-2027 risultano pubblicati per:

- ✓ Azienda per il Diritto agli Studi Universitari (A.D.S.U.) di Chieti e Pescara - approvazione con Deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 11 del 30/01/2025 e modificato con successiva Deliberazione n. 14 del 28/02/2025;
- ✓ Azienda per il Diritto agli Studi Universitari (A.D.S.U.) di Teramo - approvazione con Deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 2 del 29/01/2025 e modificato con Deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 44 del 27/11/2025;
- ✓ Azienda per il Diritto agli Studi Universitari (A.D.S.U.) di L'Aquila- approvazione con Deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 28 del 28/03/2025;
- ✓ Agenzia Regionale dell'Abruzzo per la Committenza (AreaCom) - approvazione con Delibera direttoriale n. 8 del 31/01/2025;
- ✓ Agenzia Sanitaria Regionale Abruzzo (ASR Abruzzo) - approvazione con Delibera n. 8 del 31.01.2025;
- ✓ Agenzia Regionale di Protezione Civile (APC) - Determinazione Direttoriale n. 33/APC del 31.01.2025;
- ✓ Ufficio Speciale Ricostruzione Sisma 2016 – Abruzzo - approvazione con Decreto Direttoriale n. 147 del 27/01/2025;
- ✓ Agenzia Regionale per la Protezione Ambientale (ex ARTA) – approvazione con Delibera n. 11 del 25/02/2025 e modificato con successive Delibere n. 54 del 30/06/2025, n. 85 del 22/09/2025 e n. 109 del 17/12/2025.

Nei P.I.A.O. pubblicati, fra gli obiettivi di valore pubblico e di performance, è possibile individuare degli obiettivi riconducibili alla performance organizzativa degli Enti.

### **Performance individuale**

Sempre con riferimento ai P.I.A.O. 2025-2027 pubblicati sui siti degli Enti, la definizione di obiettivi operativi (a partire dagli obiettivi strategici) può essere, in qualche modo, assimilabile alla definizione della performance individuale.

### **Processo di attuazione del ciclo della performance**

Per la definizione di indirizzi ed obiettivi strategici gli Enti Strumentali regionali utilizzano la metodologia di cui al Sistema di misurazione e valutazione dei risultati della Regione Abruzzo: il vigente Sistema di Valutazione Regionale, ai sensi della L.R. 6/2011 art. 5 comma 1, si applica infatti anche agli Enti Strumentali.

Non vi è evidenza di fasi di monitoraggio strutturate nel corso del 2025.

L'O.I.V. ha concluso il ciclo performance 2025 per tutti gli Enti strumentali.

### **Infrastruttura di supporto**

L'attività ad oggi non è gestita tramite sistemi informatizzati, ma con una gestione documentale tradizionale.

È in corso in Regione un'attività di definizione del nuovo sistema informatizzato per la gestione degli obiettivi e del ciclo della performance (fasi, monitoraggio, schede di valutazione), che potrebbe eventualmente essere esteso agli Enti Strumentali.

Presso ciascun Ente Strumentale vi è un referente interno che, nell'ambito delle Sue diverse attività, si occupa anche degli adempimenti relativi al ciclo della performance.

### **Sistemi informativi e informatici a supporto dell'attuazione del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità e per il rispetto degli obblighi di pubblicazione**

Nel 2025 è stata effettuata dall'O.I.V. l'attestazione della trasparenza, secondo le Direttive ANAC (Delibera ANAC N.213 del 23 aprile 2024 e Delibera n. 192 del 7 maggio 2025), per tutti gli Enti Strumentali.

Non si rileva la presenza di un sistema informatizzato, per la gestione del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità e per il rispetto degli obblighi di pubblicazione.

La gestione documentale è tradizionale, e le verifiche vengono effettuate attraverso la consultazione delle pubblicazioni sul sito web dell'ente.

### **Definizione e gestione degli standard di qualità**

Nella Relazione sulle prestazioni 2025 si segnalano varie iniziative di coinvolgimento degli stakeholders, in particolare da parte degli Enti Strumentali con attività prevalente indirizzata al pubblico, quali gli Enti per il Diritto allo Studio.

Non vi è cenno specifico alla definizione e gestione degli standard di qualità.

### **Utilizzo dei risultati del sistema di misurazione e valutazione**

Le risultanze del sistema di misurazione e valutazione e del ciclo della performance annuale vengono utilizzate ai fini dell'erogazione dei corrispettivi, o premi di risultato, anno per anno, per dirigenti e dipendenti degli Enti strumentali.

### **Descrizione delle modalità del monitoraggio dell'O.I.V.**

Per il 2025 non risultano agli atti report di monitoraggio periodico degli obiettivi.

L'Organismo Indipendente di Valutazione