



**REGIONE CAMPANIA**

# **Relazione sulla Performance**

**2019**

**DELLA GIUNTA  
REGIONALE DELLA  
CAMPANIA**

## Sommario

Premessa: La presentazione della Relazione sulla Performance .....	3
SEZIONE I .....	5
1. Analisi del contesto di riferimento .....	5
1.1 <i>Il contesto esterno</i> .....	5
1.2 <i>L'Amministrazione</i> .....	6
1.3 <i>Le risorse finanziarie</i> .....	21
2. Il ciclo di Misurazione e Valutazione della Performance Organizzativa .....	28
2.1 <i>Gli indirizzi strategici per il triennio 2019-2021</i> .....	28
2.2 <i>Il Piano della Performance 2019-2021</i> .....	28
2.3 <i>La revisione del Piano della Performance a seguito del monitoraggio intermedio</i> .....	35
3. Il processo di consuntivazione per l'annualità 2019 .....	37
4. I risultati di Performance Organizzativa conseguiti .....	40
5. Criticità e prospettive di sviluppo .....	42
SEZIONE II .....	44

## **Premessa: La presentazione della Relazione sulla Performance**

La presente Relazione sulla Performance, redatta ai sensi dell'art. 10 del D.Lgs. 150/2009 e s.m.i. ed in conformità a quanto previsto dall'art. 15 dell'*Aggiornamento 2019 del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance del personale e dei dirigenti della Giunta regionale della Campania (SMiVap)*, approvato con DGR n. 23/2019, illustra i risultati di performance organizzativa raggiunti dalla Regione Campania, come da obiettivi strategici ed operativi previsti dal Piano della Performance 2019-2021 approvato con DGR n. 87/2019 ed aggiornato, a valle del Monitoraggio, con DGR n. 509/2019 e DGR n. 631/2019.

Le finalità della Relazione sono:

- rendicontare ai cittadini e a tutti gli stakeholders sui risultati raggiunti rispetto agli obiettivi programmati, nel pieno rispetto della normativa nazionale in materia e del Piano triennale della prevenzione della corruzione e della trasparenza;
- monitorare e controllare strategicamente l'attività svolta;
- analizzare le dinamiche interne di funzionamento dell'Amministrazione.

La Relazione è stata redatta tenendo altresì conto delle Linee Guida del Dipartimento della Funzione Pubblica n. 3 del novembre 2008 per la Relazione annuale della performance e rappresenta, con riferimento al ciclo della performance 2019, l'atto conclusivo di un percorso avviato con l'Aggiornamento 2019 dello SMiVaP e l'elaborazione del Piano della performance 2019-2021.

Ai sensi del succitato art. 15 del Sistema citato, la Relazione sulla performance fornisce:

- ✓ per ogni Struttura di Primo Livello, un indice sintetico del grado di raggiungimento degli obiettivi strategici;
- ✓ per ogni Struttura di Secondo Livello, un indice sintetico del grado di raggiungimento degli obiettivi operativi;
- ✓ per l'Ente, un indice sintetico del grado di raggiungimento di tutti gli obiettivi strategici perseguiti.

Ai fini dell'elaborazione della Relazione, come illustrato nel paragrafo 5, le Strutture di primo e di secondo livello sono state chiamate pertanto a fornire i dati consuntivi degli obiettivi strategici ed operativi di pertinenza, corredati da relazione esplicativa.

L'Ufficio competente – Direzione Generale per le Risorse Umane – ha garantito il presidio e coordinamento del processo di rendicontazione, verificando la complessiva coerenza e completezza della Relazione sulla Performance.

La Relazione pone quindi in evidenza gli andamenti gestionali riferiti all'anno precedente, illustrando a consuntivo i risultati conseguiti a livello organizzativo rispetto agli obiettivi assegnati. Il riferimento al quadro complessivo dell'annualità conclusa permette, altresì, di individuare eventuali scostamenti e le cause che hanno impedito il pieno raggiungimento di alcuni obiettivi in modo da programmare eventuali interventi correttivi.

Va, inoltre, evidenziato che il Piano della Performance 2019-2021 e il presente documento sono, rispettivamente, il terzo Piano e la terza Relazione approvati dalla Giunta regionale. La Relazione prosegue il percorso avviato nel 2017 e alla luce della precedente esperienza e delle ulteriori competenze acquisite, anche attraverso specifici corsi di formazione riservati a tutti gli attori protagonisti del Ciclo della Performance, rappresenta un sensibile miglioramento rispetto al passato nonché un ulteriore passo in avanti sulla strada di una sempre maggiore efficienza ed efficacia dell'azione amministrativa.

Inoltre, si rileva che a fronte dell'esigenza di garantire una maggiore oggettività nella misurazione finale (rendicontazione) della performance, riducendo i margini di autoreferenzialità ed autocertificazione in ordine ai dati sui risultati conseguiti, per le attività di rendicontazione dei risultati finali ai fini dell'elaborazione della Relazione sulla performance, nell'Aggiornamento 2019 dello SMiVaP è stata introdotta, per determinati ambiti tematici (trasparenza e anticorruzione, gestione contabile, attuazione dei fondi SIE), la verifica a cura di Soggetti terzi interni all'Ente (rispettivamente, per gli ambiti tematici suindicati, il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, il Direttore Generale per le Risorse finanziarie, le Autorità di Gestione in raccordo con il Responsabile della Programmazione Unitaria) dei dati forniti dalle Strutture.

Il documento è suddiviso in due Sezioni:

1. la prima sezione contiene: l'analisi del contesto esterno, i principali dati di contesto interno, riferiti all'assetto organizzativo e alle risorse umane e finanziarie dell'Ente, una descrizione sintetica degli indirizzi strategici, del Piano della Performance 2019-2021 e del relativo monitoraggio, della configurazione della performance organizzativa nel Sistema di misurazione e valutazione della performance, la descrizione del processo di consuntivazione dei dati, i risultati di performance organizzativa conseguiti e, infine, le criticità e le prospettive di sviluppo.
2. la seconda sezione contiene i Report per singole Strutture di Primo (SPL) e di Secondo Livello (SSL) in cui sono riportate le informazioni sugli obiettivi di pertinenza (descrizione obiettivo, indicatori, target, etc.), i dati consuntivi e il relativo grado di raggiungimento (risultati), corredati dalle Relazioni esplicative sulle consuntivazioni dei singoli obiettivi e dalle Relazioni dei Responsabili delle Strutture di primo livello sull'andamento della performance organizzativa della Struttura.

## SEZIONE I

### 1. Analisi del contesto di riferimento

#### 1.1 Il contesto esterno

---

Ai fini di una maggiore comprensione dell'andamento della performance dell'organizzazione nel suo complesso e delle Strutture in cui è articolata, appare utile riportare una sintetica descrizione del contesto esterno di riferimento nel quale si attuano le politiche regionali.

#### *L'economia del Mezzogiorno*

Il Rapporto Svimez 2019 sull'economia del Mezzogiorno indica che nel 2018 il Pil nel Meridione ha fatto segnare una variazione del +0,6%, un valore di poco inferiore alla media nazionale, che si è attestata a un +0,9%. Unica Regione del Sud che ha fatto registrare un calo è la Calabria con un 0,3%. Il Pil della Campania è rimasto invariato rispetto all'anno precedente. Rispetto al resto del Paese rimane consistente il divario di competitività. Il dato più rilevante è la stagnazione dei consumi: +0,2% nel Mezzogiorno a fronte di un +0,7% nel resto d'Italia. Di fatto il Centro-Nord ha recuperato i livelli ante crisi del 2008 mentre il Sud rimane ancora indietro di ben 9 punti percentuali. Colpisce in questo dato il calo dei consumi privati delle famiglie, in particolare quelli alimentari che scendono dello 0,5%, che riflettono una caduta dell'occupazione e dei redditi. Anche la spesa pubblica ha fatto segnare nel 2018 un ulteriore -0,6%, seguendo un trend negativo che nell'ultimo decennio risulta pari a un -8,6%, mentre nel Centro-Nord la crescita registrata è stata dell'1,4%. Gli investimenti restano la componente più dinamica della domanda interna: +3,1% nel 2018 nel Mezzogiorno, a fronte del +3,5% del Centro-Nord. Tale dato positivo va comunque interpretato stante la forte differenziazione tra i diversi settori. A fronte di un +5,3% di investimenti nel settore delle costruzioni, si riscontra un forte rallentamento, rispetto all'anno precedente, in macchinari e attrezzature (+0,1% contro il +4,8% del Centro-Nord). Dato preoccupante, indicativo della scarsa propensione ad investire da parte delle imprese meridionali. Rimane negativo il gap tra Sud e Centro-Nord rispetto agli investimenti in opere pubbliche: secondo la SVIMEZ nel 2018 sono stati investiti nel Mezzogiorno 102 euro pro capite in confronto ai 278 euro del Centro-Nord.

Con riferimento all'andamento dei vari comparti produttivi, in agricoltura il valore aggiunto è diminuito nel 2018 del 2,7%. Un calo che fa seguito alla stagnazione dell'anno precedente e a un ulteriore diminuzione del 3,3% registrata nel 2016. Tale calo è dovuto principalmente alla crisi dell'olivocoltura in Puglia ma anche alla diminuzione della produzione di agrumi. Resta importante il divario con il Centro-Nord dove la produzione agricola è cresciuta del 3,3%.

Il prodotto del comparto industriale nel 2018 è cresciuto dell'1,4% a fronte del +1,9% del resto del Paese. Il settore dove si è registrato l'incremento più significativo è quello delle costruzioni. Infatti, nel Mezzogiorno l'attività edile è cresciuta del 4,5%, molto più che nel resto del Paese (+0,7%).

Il rallentamento della crescita ha colpito anche i servizi. Il prodotto del terziario nel Mezzogiorno è aumentato dello 0,5% meno che al Centro Nord che ha fatto segnare un +0,7%.

Infine, uno sguardo sui livelli occupazionali rivela che nel 2018 si è riallargato il gap tra Sud e Centro-Nord. Per raggiungere il tasso di occupazione del Centro-Nord, servirebbe creare nel Mezzogiorno 3 milioni di nuovi posti di lavoro. Per comprendere appieno l'entità del fenomeno è utile operare un raffronto rispetto al livello ante crisi del 2008. Al Sud il tasso di occupazione fa registrare un -4% a fronte del +2,3% del Centro-Nord. Da rilevare anche che nel Mezzogiorno è più alto il peso delle

assunzioni a termine sul totale delle nuove, incrementando la precarietà. Rimane bassissimo, al Sud, il tasso di occupazione giovanile che si attesta a circa il 29%, dato che non ha paragone in nessun altro ambito territoriale europeo.

### ***L'economia della Campania***

Il Rapporto SVIMEZ evidenzia che nel 2018 in Campania il Pil è stato a crescita zero, mentre nell'anno precedente aveva fatto segnare un incremento dell'1,8%. Ancora una volta la migliore performance è stata realizzata dal settore delle costruzioni con un +4,7% che neutralizzano i dati non pienamente soddisfacenti dell'agricoltura (+1,1%), dell'industria (+0,5%) e, soprattutto il calo dei servizi (-0,3%), settore che, però, pesa in maniera consistente sul complesso dell'economia regionale.

Dati più recenti sull'economia campana sono forniti dall'aggiornamento al Rapporto Bankitalia sulle economie regionali, reso noto nel novembre 2019. Il quadro complessivo conferma quanto rilevato dal Rapporto SVIMEZ citato, evidenziando un indebolimento dell'attività economica rispetto all'anno precedente, sia pure con dei distinguo rilevanti tra i diversi settori. Positivo il risultato del comparto delle costruzioni, quello dell'export e quello del turismo internazionale, che ha fatto segnare una crescita significativa degli arrivi (+21,5% rispetto all'anno precedente, trainata anche nei mesi estivi dallo svolgimento delle Universiadi). Bene i dati del traffico passeggeri (+3,8%) e container (+8,7%) nei porti campani.

L'export, tradizionale punto di forza dell'economia regionale, ha incrementato ulteriormente il suo trend, facendo segnare un +7,9% rispetto allo stesso periodo dell'anno precedente. Il dato è superiore sia a quello del Mezzogiorno che a quello nazionale.

Resta alto il tasso di disoccupazione (20,7%) e, sempre secondo Bankitalia, l'occupazione nel primo semestre 2019 è in diminuzione in tutti i settori: -1,8% in controtendenza sia al dato nazionale (+0,7%) che a quello del Mezzogiorno (+0,1%). Crescono anche gli inattivi, ovvero coloro che, per mancanza di fiducia nel mercato del lavoro, hanno smesso di cercare un'occupazione. In forte crescita le ore autorizzate di Cassa integrazione che, nei primi nove mesi dell'anno, sono aumentate del 68,9%.

Infine, va certamente evidenziato come segnale positivo l'uscita della Sanità campana dal commissariamento che durava da dieci anni.

### ***1.2 L'Amministrazione***

---

L'Ordinamento amministrativo della Giunta regionale, alla data del 31/12/2019, aggiornato a quanto previsto dal combinato disposto delle DD.G.R. n. 498, 690 e 691/2019, è strutturato in 266 unità organizzative così articolate:

n. 18 Uffici di Direzione Generale;

n. 1 Segreteria di Giunta;

n. 1 Autorità di Audit;

n. 1 Datore di Lavoro;

n. 6 Uffici Speciali;

n. 3 Uffici di Staff incardinati in posizione di autonomia funzionale presso le Direzioni Generali;

n. 75 Uffici di Staff alle Direzioni Generali, agli Uffici Speciali e agli Uffici di cui all'art.37 del Regolamento;

n. 154 Uffici di Unità Operative Dirigenziali;

n. 7 Uffici di livello dirigenziale per strutture di missione o posizioni dirigenziali individuali.

Di seguito si riporta l'Elenco delle Strutture ordinamentali al 31/12/2019.

Cod.1	Cod.2	Cod.3	Denominazione Strutture
50	01	00	DIREZIONE GENERALE AUTORITA' DI GESTIONE FONDO SOCIALE EUROPEO E FONDO PER LO SVILUPPO E LA COESIONE
50	01	91	STAFF - Funzioni di supporto tecnico-operativo
50	01	92	STAFF - Funzioni di supporto tecnico-amministrativo
50	01	01	Gestione finanziaria del PO FSE Campania
50	01	02	Supporto all'Autorità di Gestione FSC - Reti infrastrutturali e grandi opere - Obiettivi di servizio e monitoraggio
50	01	03	Programmazione negoziata di livello locale - Programmi di intervento regionale multi-settoriale - Attività di verifica degli investimenti. Leggi 64/86, 641/96 e 208/98
50	01	04	Controlli di I livello FSE
50	01	05	Supporto all'attuazione Obiettivi Operativi FSE
50	02	00	DIREZIONE GENERALE PER LO SVILUPPO ECONOMICO E LE ATTIVITA' PRODUTTIVE
50	02	91	STAFF tecnico operativo – <a href="mailto:Manifattur@Campania">Manifattur@Campania</a> : Industria 4.0
50	02	92	STAFF tecnico amministrativo- Vice Direttore con funzioni Vicarie
50	02	93	STAFF tecnico operativo - Programmazione delle politiche per lo Sviluppo economico – Coordinamento Contratti di Sviluppo ed altri strumenti nazionali, Aree di crisi, Crisi industriali – Z.E.S.
50	02	94	STAFF - Sportello Unico Regionale per le Attività produttive (S.U.R.A.P.)
50	02	01	Programmazione e monitoraggio delle strategie e dei fattori di sviluppo economico Azioni di sistema per il rafforzamento e la competitività del tessuto produttivo campano
50	02	02	Attività artigianali, commerciali e distributive. Cooperative e relative attività di controllo. Tutela dei consumatori

50	02	03	Energia, efficientamento e risparmio energetico, Green Economy e Bioeconomia
50	02	04	Programmazione negoziata. Sviluppo di reti, distretti e filiere di impresa. Promozione dei comparti di eccellenza campani
50	02	05	Competitività delle imprese, Imprenditorialità e cultura d'impresa. Strumenti finanziari e accesso al credito. Patrimonializzazione delle imprese. Sostegno ai processi di riorganizzazione aziendale
50	02	06	Infrastrutturazione e sviluppo delle aree industriali. Reindustrializzazione e riconversione delle aree di crisi. Attrazione degli investimenti. Promozione delle Aree Produttive. Promozione del sistema produttivo campano sui mercati
50	03	00	<b>DIREZIONE GENERALE AUTORITÀ DI GESTIONE FONDO EUROPEO DI SVILUPPO REGIONALE</b>
50	03	91	STAFF - Funzioni di supporto tecnico-operativo
50	03	92	STAFF - Funzioni di supporto tecnico-amministrativo
50	03	94	STAFF Grandi Progetti
50	03	93	STAFF Raccordo con le Autorità di Gestione dei Fondi Europei e Responsabile del Piano di Rafforzamento Amministrativo
50	03	02	Assistenza Tecnica e Comunicazione
50	03	04	Internazionalizzazione del Sistema regionale – Aiuti di Stato
50	03	05	Programmazione risorse
50	04	00	<b>DIREZIONE GENERALE PER LA TUTELA DELLA SALUTE E IL COORDINAMENTO DEL SISTEMA SANITARIO REGIONALE</b>
50	04	91	STAFF - Funzioni di supporto tecnico-operativo
50	04	92	STAFF - Funzioni di supporto tecnico-amministrativo
50	04	93	STAFF - Funzioni di supporto nella verifica delle performance degli enti del Servizio Sanitario regionale - Rapporti con le Amministrazioni statali- Raccordo con l'Ufficio Speciale Vigilanza e Controllo delle società - Servizio Ispettivo sanitario e socio-sanitario
50	04	01	Prevenzione e sanità pubblica veterinaria
50	04	02	Prevenzione e igiene sanitaria - prevenzione e tutela della salute e della sicurezza negli ambienti di vita e lavoro - O.E.R.
50	04	03	Assistenza territoriale
50	04	04	Assistenza ospedaliera
50	04	05	Governo clinico - sistema accreditamento istituzionale strutture sanitarie pubbliche e private



50	04	06	Politica del farmaco e dispositivi
50	04	07	Monitoraggio e regolamentazione dei l.e.a. - appropriatezza delle prestazioni sanitarie e socio-sanitarie
50	04	08	Organismo Tecnicamente Accreditante
50	04	09	Edilizia sanitaria, gestione POR e accordi di programma valorizzazione e alienazione del patrimonio immobiliare del S.S.R.
50	04	10	Personale del S.S.R.
50	04	11	Governo economico finanziario in raccordo con la dg risorse finanziarie
50	04	12	Assistenza e interventi sociosanitari
50	04	13	Vigilanza contabile e amministrativa
50	04	14	Promozione e potenziamento programmi di "Health's Innovation"
50	04	15	Monitoraggio Beni e Servizi Sanitari e non Sanitari
50	04	16	Monitoraggio e Gestione delle piattaforme informatiche - Rapporto con gli Organi centrali per la corretta implementazione dei Flussi Sanitari
50	04	17	Attività consultoriali e assistenza materno-infantile
50	05	00	<b>DIREZIONE GENERALE PER LE POLITICHE SOCIALI E SOCIO-SANITARIE</b>
50	05	91	STAFF - Funzioni di supporto tecnico-operativo
50	05	92	STAFF - Funzioni di supporto tecnico-amministrativo
50	05	01	Terzo settore, servizio civile e sport
50	05	02	Programmazione e valorizzazione del sistema integrato dei servizi socio-educativi, asili, nidi e micro-nidi. Monitoraggio dell'assistenza Socio Sanitaria e materno infantile
50	05	04	Politiche dell'immigrazione e dell'emigrazione
50	06	00	<b>DIREZIONE GENERALE PER LA DIFESA DEL SUOLO E L'ECOSISTEMA</b>
50	06	92	STAFF - Funzioni di supporto tecnico-amministrativo – Programmi straordinari di contrasto all'abbandono dei rifiuti e dei roghi tossici – Programma Campania Più e Terra dei Fuochi – Rapporti con le società del Polo ambientale per le attività di competenza
50	06	02	Fondi regionali, nazionali e comunitari – Bilancio della Direzione Generale
50	06	04	Sviluppo Sostenibile, Acustica, qualità dell'aria e radiazioni- criticità ambientali in rapporto alla salute umana

50	06	05	Bonifiche
50	06	07	Gestione delle risorse naturali protette - Tutela e salvaguardia dell'habitat marino e costiero – Parchi e riserve naturali
50	06	08	Tutela delle acque – Contratti di fiume
50	06	16	Coordinamento sistemi integrati – difesa suolo e bonifica – Cartografia georeferenziata dei siti e impianti di rilevanza ambientale – risorse geotermiche
50	07	00	<b>DIREZIONE GENERALE PER LE POLITICHE AGRICOLE, ALIMENTARI E FORESTALI</b>
50	07	91	STAFF - Funzioni di supporto tecnico-operativo
50	07	92	STAFF - Funzioni di supporto tecnico-amministrativo
50	07	01	Ufficio Di Supporto alla Programmazione ed alla Gestione di Programmi ed Interventi Previsti dalla Politica Agricola Comune
50	07	02	Ufficio Centrale Supporto alle Imprese del settore agro-alimentare
50	07	03	Infrastrutture Rurali ed Aree Interne
50	07	04	Ufficio Centrale Foreste e Caccia
50	07	05	Ufficio Centrale Pesca ed Acquacoltura
50	07	06	Tutela della qualità, tracciabilità dei prodotti agricoli e zootecnici servizi di sviluppo agricolo
50	07	07	Ufficio Centrale Fitosanitario
50	07	08	Ufficio Centrale di Controllo
50	07	09	Ufficio Centrale della Gestione Economico-Contabile e Finanziaria
50	07	10	Servizio territoriale provinciale Avellino
50	07	11	Servizio territoriale provinciale Benevento
50	07	12	Servizio territoriale provinciale Caserta
50	07	13	Servizio territoriale provinciale Napoli
50	07	14	Servizio territoriale provinciale Salerno
50	08	00	<b>DIREZIONE GENERALE PER LA MOBILITA'</b>
50	08	91	STAFF - Funzioni di supporto tecnico-operativo
50	08	92	STAFF - Funzioni di supporto tecnico-amministrativo
50	08	93	STAFF - Società, Enti e Organismi di riferimento
50	08	01	Trasporto su ferro
50	08	02	Trasporto su gomma

50	08	03	Infrastrutture logistiche, portuali e aeroportuali, trasporti merci
50	08	04	Trasporto marittimo e Demanio marittimo portuale
50	08	05	Gestione finanziaria- Monitoraggio e controllo degli interventi di competenza della DG
50	08	06	Infrastrutture ferroviarie
50	08	07	Infrastrutture viarie e viabilità regionale
50	08	08	Mobilità sostenibile e rapporti con le Amministrazioni centrali
50	09	00	<b>DIREZIONE GENERALE PER IL GOVERNO DEL TERRITORIO</b>
50	09	92	STAFF - Funzioni di supporto tecnico-operativo
50	09	93	STAFF - Funzioni di supporto tecnico-amministrativo
50	09	94	STAFF - Programmi integrati di valorizzazione – Piani di ricostruzione
50	09	01	Pianificazione territoriale – Pianificazione paesaggistica – Funzioni in materia di paesaggio. Urbanistica. Antiabusivismo
50	09	03	Rigenerazione urbana e territoriale - Politiche Abitative
50	09	06	Affari giuridico legali e amministrativi
50	10	00	<b>DIREZIONE GENERALE PER L'UNIVERSITA', LA RICERCA E L'INNOVAZIONE</b>
50	10	91	STAFF - Funzioni di supporto tecnico-operativo
50	10	92	STAFF - Funzioni di supporto tecnico-amministrativo
50	10	93	STAFF – RIS 3 - Vigilanza e controllo degli enti di riferimento
50	10	94	STAFF – Servizi Digitali e Comunità intelligenti
50	10	01	Università - Accademie - Conservatori e diritto allo studio
50	10	02	Innovazione tecnologica, sostegno al tessuto industriale
50	10	04	Progettazione e sviluppo del Sistema Informativo Regionale (SIR) e del sistema pubblico di connettività
50	10	05	Startup innovative ed Economia Digitale
50	10	06	Data Center Regionale - Postazioni di Lavoro - Rete Telematica – Sistema Pubblico di Connettività (SPC))
50	11	00	<b>DIREZIONE GENERALE PER L'ISTRUZIONE, LA FORMAZIONE, IL LAVORO E LE POLITICHE GIOVANILI</b>
50	11	91	STAFF - Funzioni di supporto tecnico-operativo
50	11	92	STAFF - Funzioni di supporto tecnico-amministrativo
50	11	93	STAFF – Funzioni tecniche mercato del lavoro

50	11	01	Istruzione
50	11	02	Politiche giovanili
50	11	04	Formazione professionale
50	11	05	Servizio territoriale provinciale Avellino
50	11	06	Servizio territoriale provinciale Benevento
50	11	07	Servizio territoriale provinciale Caserta
50	11	08	Servizio territoriale provinciale Salerno
50	11	09	Edilizia Scolastica
50	11	10	Servizio territoriale provinciale Napoli
50	12	00	<b>DIREZIONE GENERALE PER LE POLITICHE CULTURALI E IL TURISMO</b>
50	12	91	STAFF - Funzioni di supporto tecnico-operativo
50	12	92	STAFF - programmazione sistema turistico - Funzioni di supporto tecnico-amministrativo
50	12	93	STAFF - Monitoraggio e controllo delle Società e Fondazioni partecipate in ambito culturale e gestione fondi europei di competenza
50	12	01	Promozione e valorizzazione dei musei e delle biblioteche
50	12	02	Promozione e valorizzazione delle attività artistiche e culturali
50	12	03	Persone giuridiche private
50	12	04	Cooperazione interistituzionale per la promozione e lo sviluppo del turismo
50	12	05	Sviluppo e Promozione Turismo. Promozione Universiadi
50	12	06	Operatori turistici e sostegno ai nuovi turismi
50	13	00	<b>DIREZIONE GENERALE PER LE RISORSE FINANZIARIE</b>
50	13	91	STAFF - Funzioni di supporto tecnico-operativo – Formazione e Predisposizione del Bilancio
50	13	92	STAFF - Funzioni di supporto tecnico-amministrativo
50	13	93	Funzioni di supporto tecnico-operativo – Gestione e coordinamento dei procedimenti di spesa e del riconoscimento dei debiti fuori bilancio
50	13	01	Gestione del bilancio inerente le entrate
50	13	03	Programmazione finanziaria ed economica. Supporto al controllo di gestione e analisi dei costi. Conti pubblici territoriali
50	13	04	Rendicontazione finanziaria ed economico-patrimoniale. Indebitamento diretto. Reportistica finanziaria

50	13	05	Autorità di Certificazione e Tesoreria
50	13	10	Gestione delle varie fasi contabili delle spese relative agli emolumenti ai dipendenti, ai corrispettivi assimilati ai redditi di lavoro dipendente ed ai pagamenti degli altri corrispettivi. Monitoraggio e analisi della relativa spesa
50	13	11	Contabilità Economica e Bilancio Consolidato
50	14	00	<b>DIREZIONE GENERALE PER LE RISORSE UMANE</b>
50	14	91	STAFF - funzioni di supporto tecnico-operativo
50	14	92	STAFF - funzioni di supporto tecnico amministrativo
50	14	93	STAFF - Coordinamento attività piano della performance
50	14	94	STAFF - Supporto al Responsabile della Prevenzione della corruzione e della trasparenza
50	14	81	<b>UFFICIO DEL DATORE DI LAVORO</b>
50	14	82	Sorveglianza Sanitaria
50	14	83	<b>Struttura Tecnica di supporto all'O.I.V.</b>
50	14	01	Stato giuridico ed Inquadramento del personale - Applicazione istituti normativi e contrattuali
50	14	02	Ufficio disciplinare ed esecuzione giudicati
50	14	03	Rapporti con le OO.SS.- Istituti contrattuali adempimenti connessi
50	14	04	Posizioni organizzative - Formazione del personale - Contenzioso del lavoro – Processi di customer satisfaction - Benchmarking
50	14	05	Trattamento economico personale regionale e comando-gestione procedure stipendiali e adempimenti connessi-gestione servizio contributivo-costituzione e monitoraggio fondi dirigenti e comparto
50	14	07	Quiescenza - certificazione posizioni assicurative - assicurazione sociale vita Previdenza - adempimenti connessi ai benefici contrattuali - conto annuale - L. 336/70
50	14	08	Assistenza fiscale - credito e trattenute extra fiscali-gestione servizio assistenziale-monitoraggio spesa del personale
50	15	00	<b>DIREZIONE GENERALE PER LE RISORSE STRUMENTALI</b>
50	15	91	STAFF - Funzioni di supporto tecnico-operativo
50	15	92	STAFF - Funzioni di supporto tecnico-amministrativo
50	15	01	Demanio regionale
50	15	02	Valorizzazione e alienazione del patrimonio immobiliare regionale - Ufficio tecnico-Manutenzione beni demaniali e patrimoniali-Ufficio dell'Energy manager

50	15	03	Gestione beni - Cassa economale - Supporto sedi
50	16	00	<b>DIREZIONE GENERALE PER LE ENTRATE E POLITICHE TRIBUTARIE</b>
50	16	91	STAFF - Supporto Tecnico Amministrativo
50	16	92	STAFF - Supporto Tecnico Operativo
50	16	01	Rapporti con l'Amministrazione finanziaria centrale e riscossione coattiva
50	16	02	Gestione tributi regionali
50	16	03	Gestione Tassa automobilistica
50	16	04	Contenzioso e Normativa Tributaria
50	16	05	Fiscalità passiva e Gestione delle entrate tributarie
50	17	00	<b>DIREZIONE GENERALE CICLO INTEGRATO DELLE ACQUE E DEI RIFIUTI, VALUTAZIONI E AUTORIZZAZIONI AMBIENTALI</b>
50	17	91	STAFF – Tecnico Operativo Infrastrutture Comunitarie e Piano regionale dei rifiuti – Rapporti con le società del Polo ambientale per le attività di competenza
50	17	92	STAFF – Tecnico Amministrativo - Valutazioni Ambientali
50	17	01	Fondi regionali, nazionali e comunitari. Bilancio della Direzione Generale
50	17	02	Osservatori Ambientali. Documentazione ambientale. Coordinamento e controllo autorizzazioni ambientali regionali
50	17	03	Impianti e reti del ciclo integrato delle acque di rilevanza regionale.
50	17	04	Programma straordinario ai sensi dell'art. 45 della legge regionale n. 14/2016
50	17	05	Autorizzazioni ambientali e rifiuti Avellino
50	17	06	Autorizzazioni ambientali e rifiuti Benevento
50	17	07	Autorizzazioni ambientali e rifiuti Caserta
50	17	08	Autorizzazioni ambientali e rifiuti Napoli
50	17	09	Autorizzazioni ambientali e rifiuti Salerno
50	18	00	<b>DIREZIONE GENERALE PER I LAVORI PUBBLICI E LA PROTEZIONE CIVILE</b>
50	18	91	STAFF - Funzioni di supporto tecnico-operativo - Gestione tecnico-amministrativa dei LL.PP. Osservatorio Regionale Appalti
50	18	92	STAFF - Funzioni di supporto tecnico-amministrativo - Protezione Civile, Emergenza e post-emergenza
50	18	01	Ufficio di Pianificazione di Protezione civile - Rapporti con gli Enti locali –

			Formazione
50	18	02	Centro Funzionale Multirischi di Protezione Civile
50	18	03	Genio civile di Avellino; presidio protezione civile
50	18	04	Genio civile di Benevento; presidio protezione civile
50	18	05	Genio civile di Caserta; presidio protezione civile
50	18	06	Genio civile di Napoli; presidio protezione civile
50	18	07	Genio civile di Salerno; presidio protezione civile
50	18	08	Genio civile di Ariano Irpino; presidio protezione civile
60	01	00	<b>AVVOCATURA REGIONALE</b>
60	01	91	STAFF- Mobilità - Supporto tecnico-operativo all'Avvocato Capo nel coordinamento del contenzioso Civile e Penale
60	01	92	STAFF- Vice Avvocato Capo, AA.GG. Personale, Supporto tecnico-operativo all'Avvocato Capo nel coordinamento dell'attività del Contenzioso Amministrativo e dell'attività consultiva
60	01	93	STAFF - Ciclo integrato delle acque e dei rifiuti e valutazioni ambientali – Società <i>in house</i> – Supporto tecnico-operativo all'Avvocato Capo nel coordinamento dell'attività stragiudiziale nelle materie di competenza delle società <i>in house</i> della Regione
60	01	11	Risorse strumentali, Centrale Acquisti
60	01	12	Entrate e Tributi, Contenzioso Tributario, Risorse Finanziarie
60	01	13	Università ricerca e innovazione, politiche culturali e Turismo, Sviluppo Economico e Attività produttive, Fondi Europei
60	01	14	Istruzione, Formazione, Lavoro e Politiche giovanili
60	01	15	Sanità e Politiche Sociali
60	01	16	Governo del territorio, lavori pubblici e protezione civile, Agricoltura e Foreste
60	01	17	Recupero Crediti, Esecuzione
60	01	18	Risorse Umane, Reclutamento, Difesa Suolo ed Ecosistema
60	01	19	Assistenza al Gabinetto del Presidente della Giunta Regionale, Contenzioso del Consiglio Regionale, degli Uffici Speciali, Contenzioso Costituzionale e contabile, nonché in materia di Procedure di infrazione Comunitaria e contenzioso UE
60	03	00	<b>NUCLEO PER LA VALUTAZIONE E LA VERIFICA DEGLI INVESTIMENTI PUBBLICI</b>
60	03	91	STAFF - Funzioni di supporto tecnico-amministrativo

60	03	01	Valutazione e verifica degli investimenti pubblici e programmi SIE
60	06	00	<b>GRANDI OPERE</b>
60	06	91	STAFF - Funzioni di supporto tecnico-operativo
60	06	01	Centrale Acquisti e Procedure di Finanziamento di Progetti relativi ad Infrastrutture
60	06	02	Programmi, Progettazione e Attuazione di Opere strategiche per Infrastrutture stradali
60	06	04	Programmi, Progettazione, Attuazione di Opere pubbliche di rilevanza strategica e ambientale
60	06	05	Risanamento ambientale del bacino idrografico del fiume Sarno
60	08	00	<b>UFFICIO COMUNITARIO REGIONALE</b>
60	09	00	<b>UFFICIO PER IL FEDERALISMO E DEI SISTEMI TERRITORIALI E DELLA SICUREZZA INTEGRATA</b>
60	09	91	STAFF - Funzioni di supporto tecnico-amministrativo
60	09	92	STAFF – Funzioni di supporto tecnico-operativo
60	09	01	Rapporti con Enti locali
60	09	04	Politiche di Sviluppo delle Aree Interne Attuazione delle riforme amministrative e Promozione delle politiche di sviluppo territoriale
60	09	05	Scuola Regionale di Polizia Locale
60	09	06	Legalità e Sicurezza
60	10	00	<b>UFFICIO SPECIALE PER IL CONTROLLO E LA VIGILANZA SU ENTI E SOCIETA' PARTECIPATE</b>
60	10	91	STAFF - Funzioni di supporto tecnico e amministrativo
60	10	01	Vigilanza e controllo analogo sulle società, sugli enti e organismi, diversi dalle società, partecipati o controllati
70	03	00	<b>STRUTTURA DI MISSIONE UFFICIO ELETTORALE REGIONALE</b>
70	03	01	U.O.D. Affari generali
70	03	02	U.O.D. Tecnico - operativa
70	05	00	<b>STRUTTURA DI MISSIONE PER LO SMALTIMENTO DEI RSB</b>
70	05	01	U.O.D. Area tecnica
70	05	02	U.O.D. Area amministrativa
70	05	03	U.O.D. Attività tecniche connesse allo smaltimento delle ecoballe



70	05	04	U.O.D. Attività tecniche per l'adeguamento dell'impiantistica e la bonifica dei siti oggetto di smaltimento
70	05	05	Gestione delle attività relative alle discariche e dei flussi della F.U.T.
70	06	00	STRUTTURA DI MISSIONE PER I CONTROLLI - CHIUSURA POR FESR
70	07	00	STRUTTURA TECNICA DI MISSIONE PER L'ATTUAZIONE DELIBERA CIPE 54/2016"
70	07	01	Area Amministrativa
70	07	02	Area Tecnica
41	01	00	AUTORITA' DI AUDIT
41	01	01	Controllo di II livello FESR
41	01	02	Controllo di II livello FSE

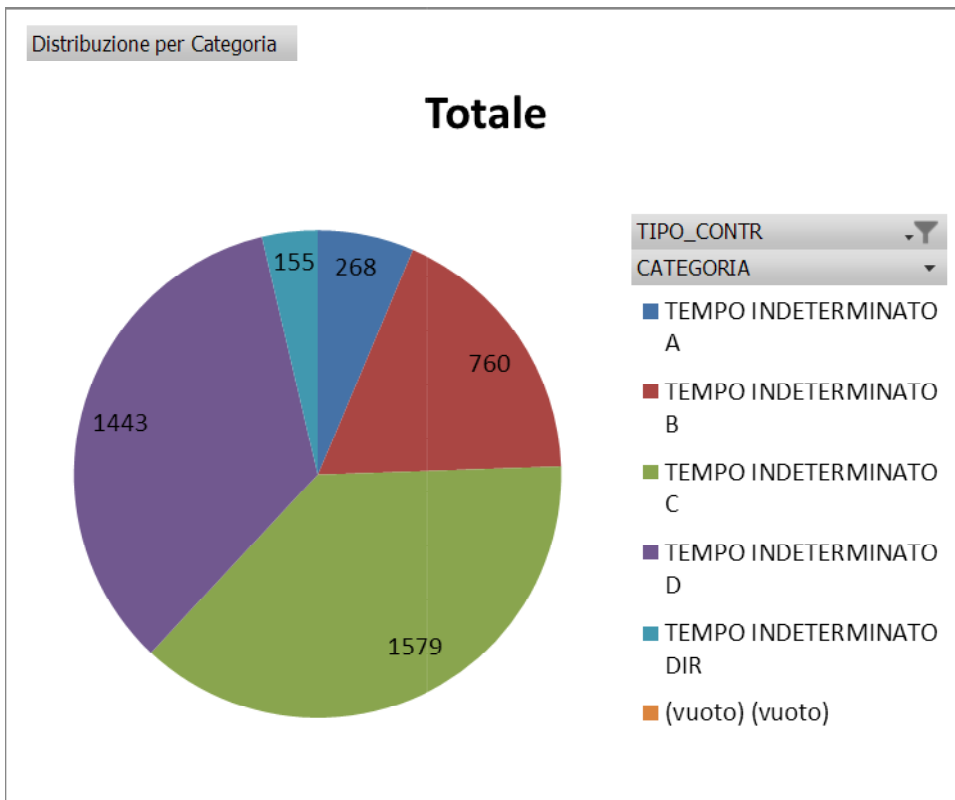
### ***Le risorse Umane***

Di seguito si riportano i dati riferiti al personale al 31/12/2019 ed il confronto con i medesimi dati al 31/12/2018.

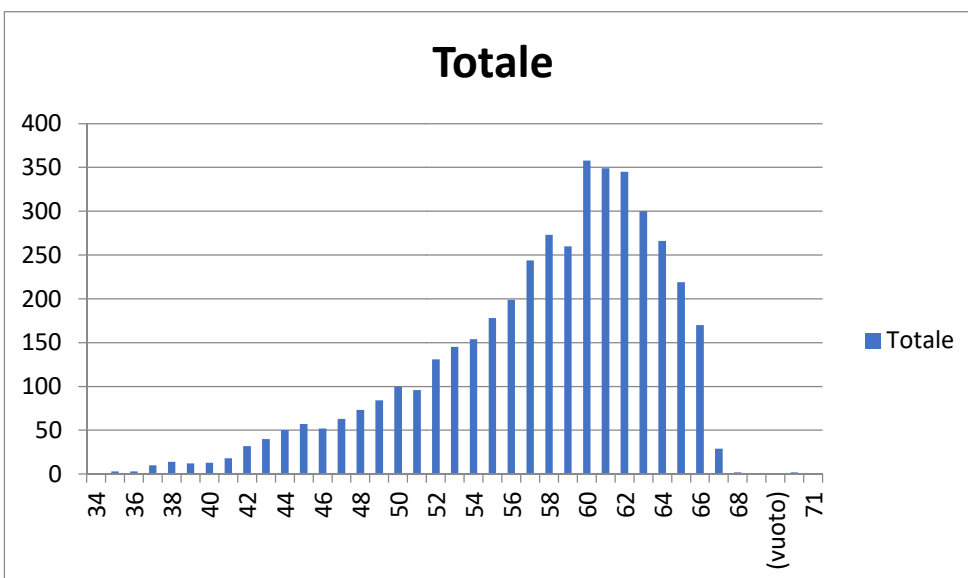
Complessivamente la Giunta regionale della Campania ha una dotazione di 4.205 unità di personale a tempo indeterminato in servizio al 31/12/2019. Nelle tabelle sottostanti è riportata la ripartizione del personale per sesso e per categoria di appartenenza.

<b>DISTRIBUZIONE DEL PERSONALE PER SESSO E CATEGORIA</b>			
<b>SESSO</b>	<b>TIPO CONTRATTO</b>	<b>CATEGORIA</b>	<b>Totale</b>
F	TEMPO INDETERMINATO	A	102
		B	327
		C	590
		D	518
		DIR	63
	<b>Totale F</b>		
M	TEMPO INDETERMINATO	A	166
		B	433
		C	989
		D	925
		DIR	92
	<b>Totale M</b>		
<b>Totale complessivo</b>			<b>4205</b>

Nel grafico che segue è rappresentata la distribuzione del personale per categoria



Il grafico che segue rappresenta, infine, la distribuzione per età dei dipendenti, dalla quale emerge che i valori più elevati della distribuzione sono concentrati nella fascia tra i 56 e i 66 anni.



Al 31/12/2019 il totale del personale è pari a **4205** unità. Al 31/12/2018, il totale del personale era pari a **4561** unità (dati riportati nella *Relazione sulla performance 2018*), la cui distribuzione per categoria è riportata nel prospetto che segue:

***Dati al 31/12/2018***

DIR	225
D	1650
C	1628
B	792
A	266
<b>Totale</b>	<b>4561</b>

***Dati al 31/12/2019***

DIR	155
D	1443
C	1579
B	760
A	268
<b>Totale</b>	<b>4205</b>

### *1.3 Le risorse finanziarie*

---

Le risorse finanziarie relative all'annualità 2019 sono state individuate nel “*Bilancio di previsione finanziario per il triennio 2019-2021 della Regione Campania*”, approvato con Legge regionale n. 61 del 29 dicembre 2018. Di seguito si riporta la Rappresentazione grafica del Bilancio di Previsione relativo all'annualità 2019.

Figura 1 – Entrate per titoli/competenza

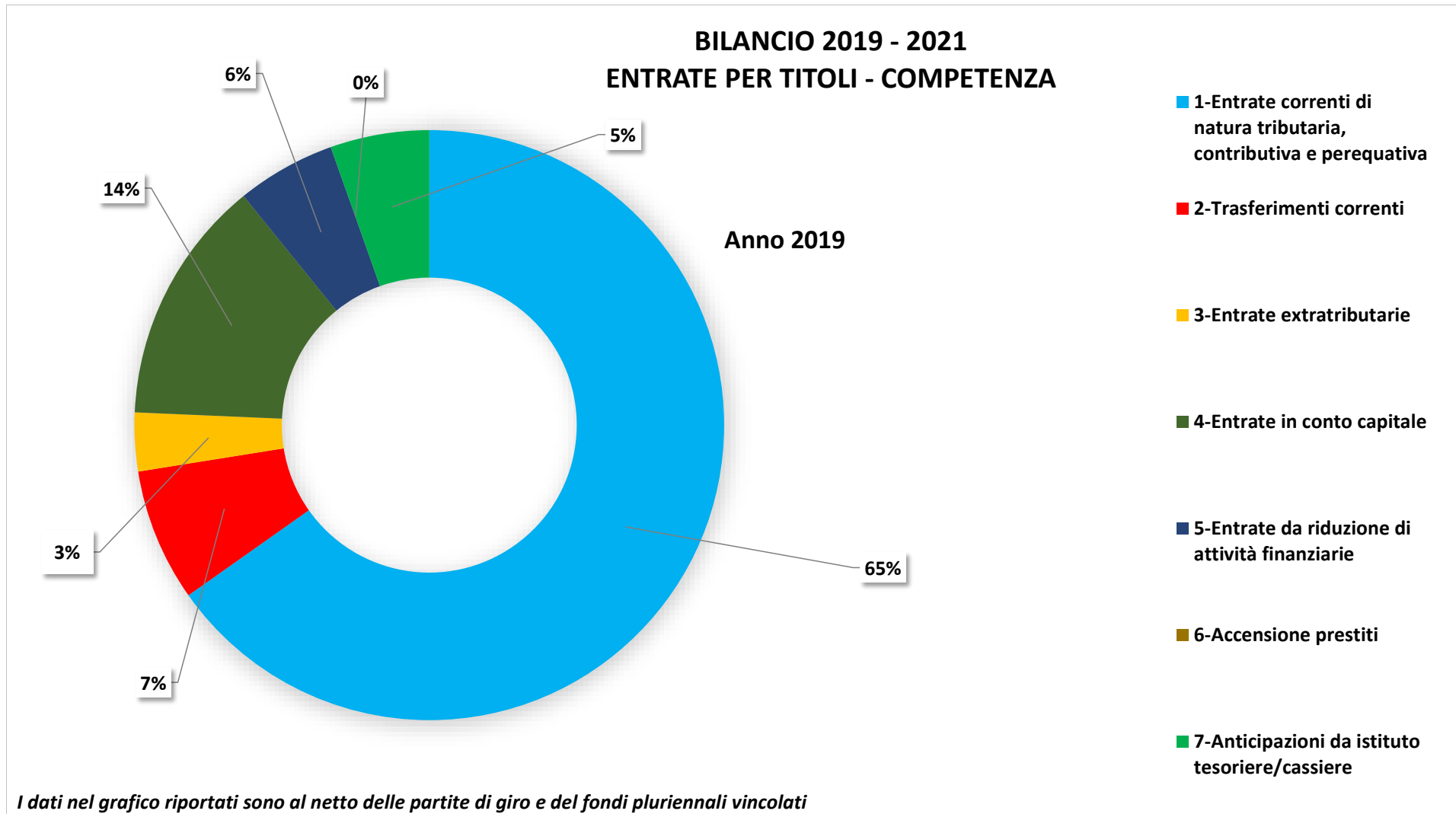


Figura 2 – Entrate per titoli/cassa

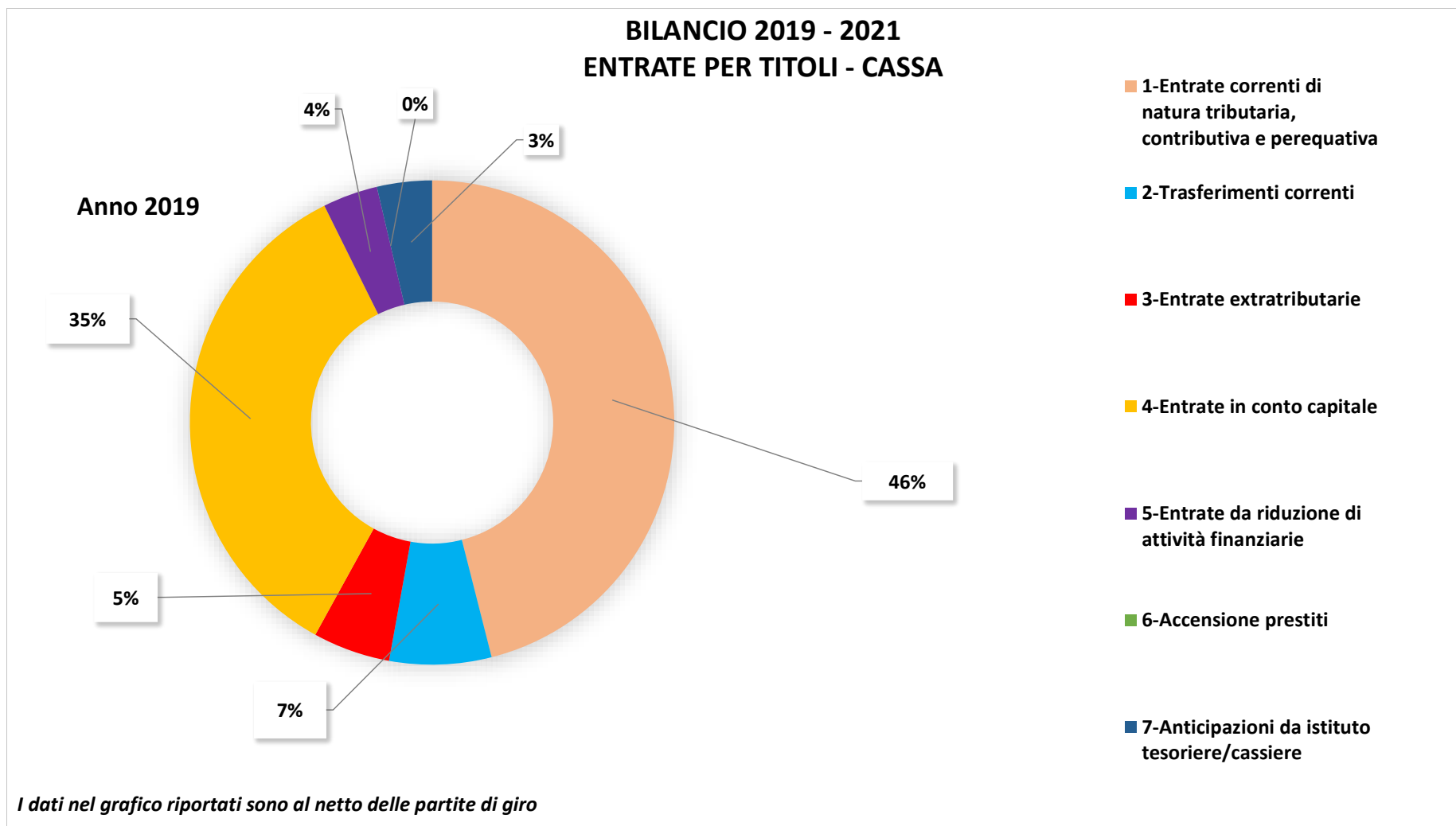
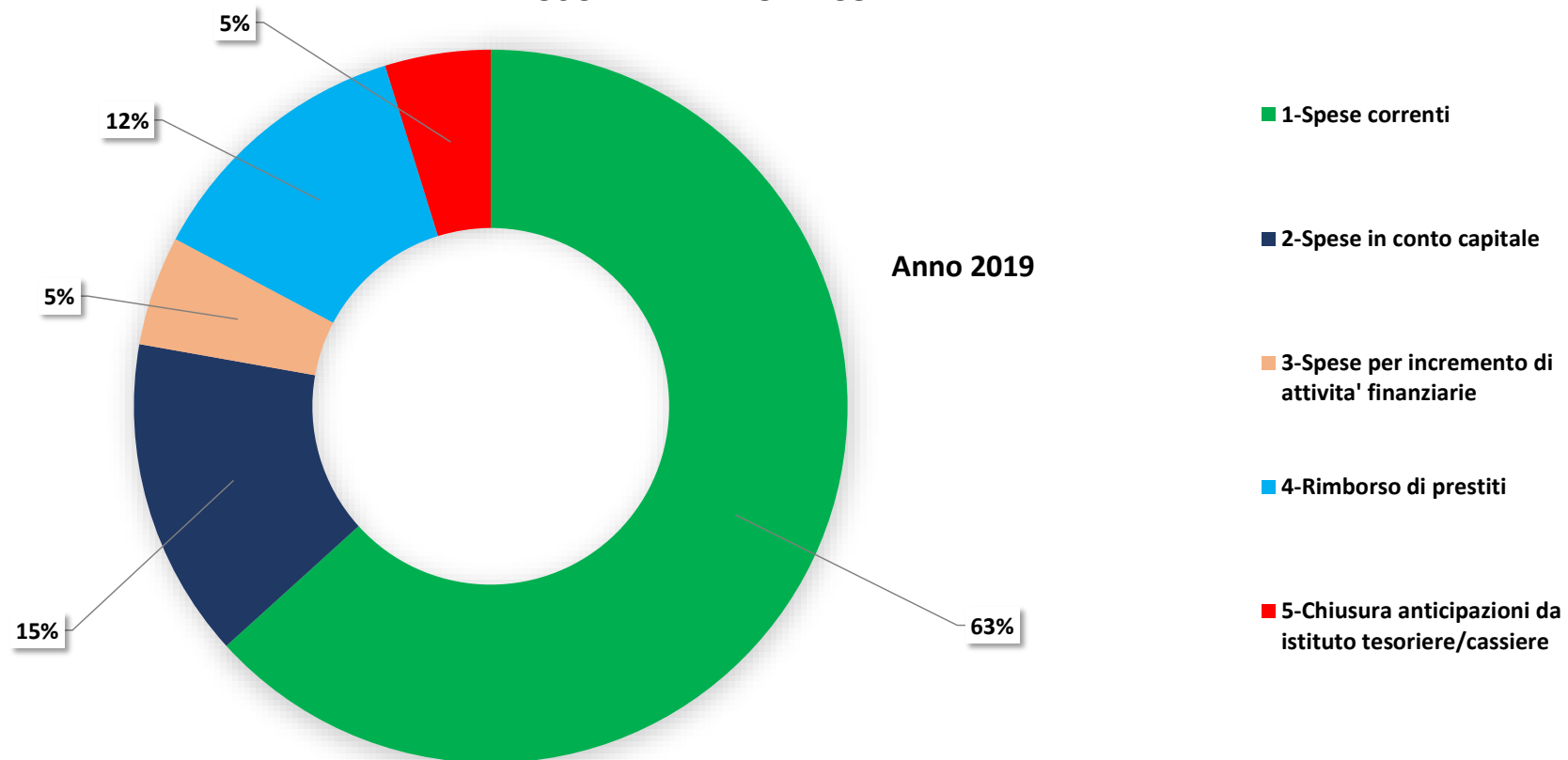


Figura 3 – Spesa per titoli/competenza

**BILANCIO 2019 - 2021**  
**USCITE PER TITOLI - COMPETENZA**



*I dati sopra riportati sono al netto delle partite di giro*



Figura 4 – Spesa per missioni/competenza

**BILANCIO 2019 - 2021**  
**SPESE PER MISSIONI - COMPETENZA**

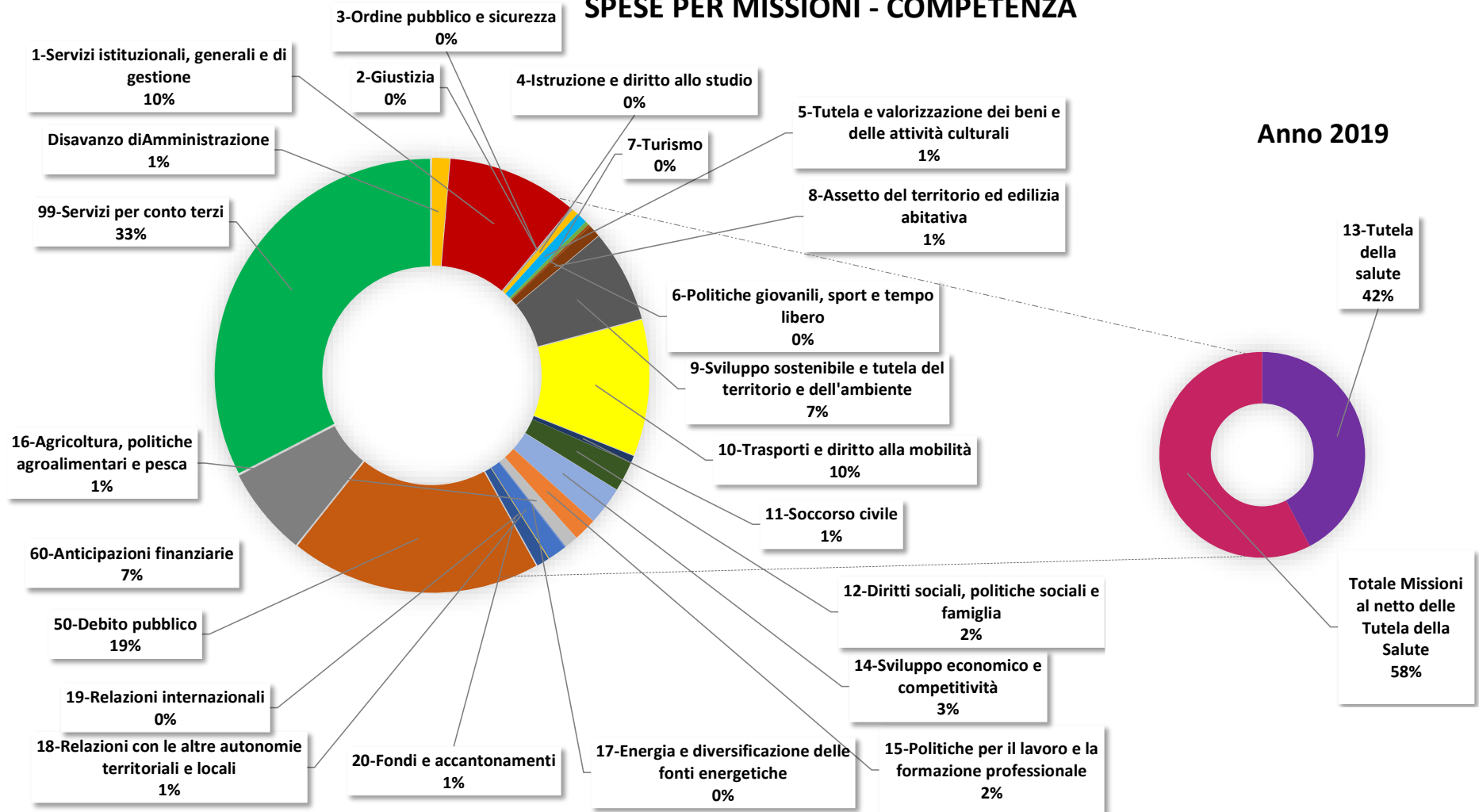
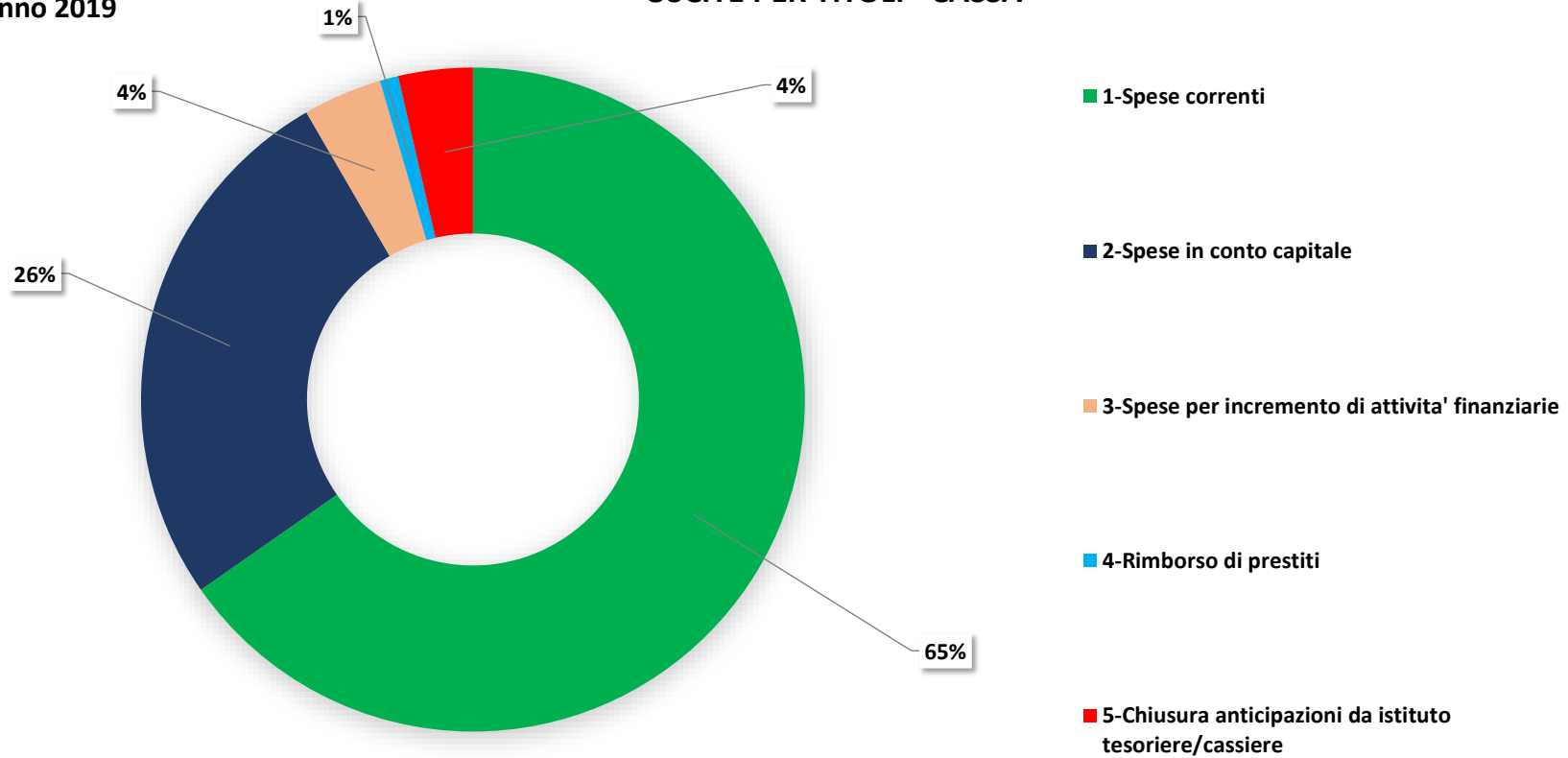


Figura 5 – Spesa per titoli/cassa

**BILANCIO 2019 - 2021**  
**USCITE PER TITOLI - CASSA**

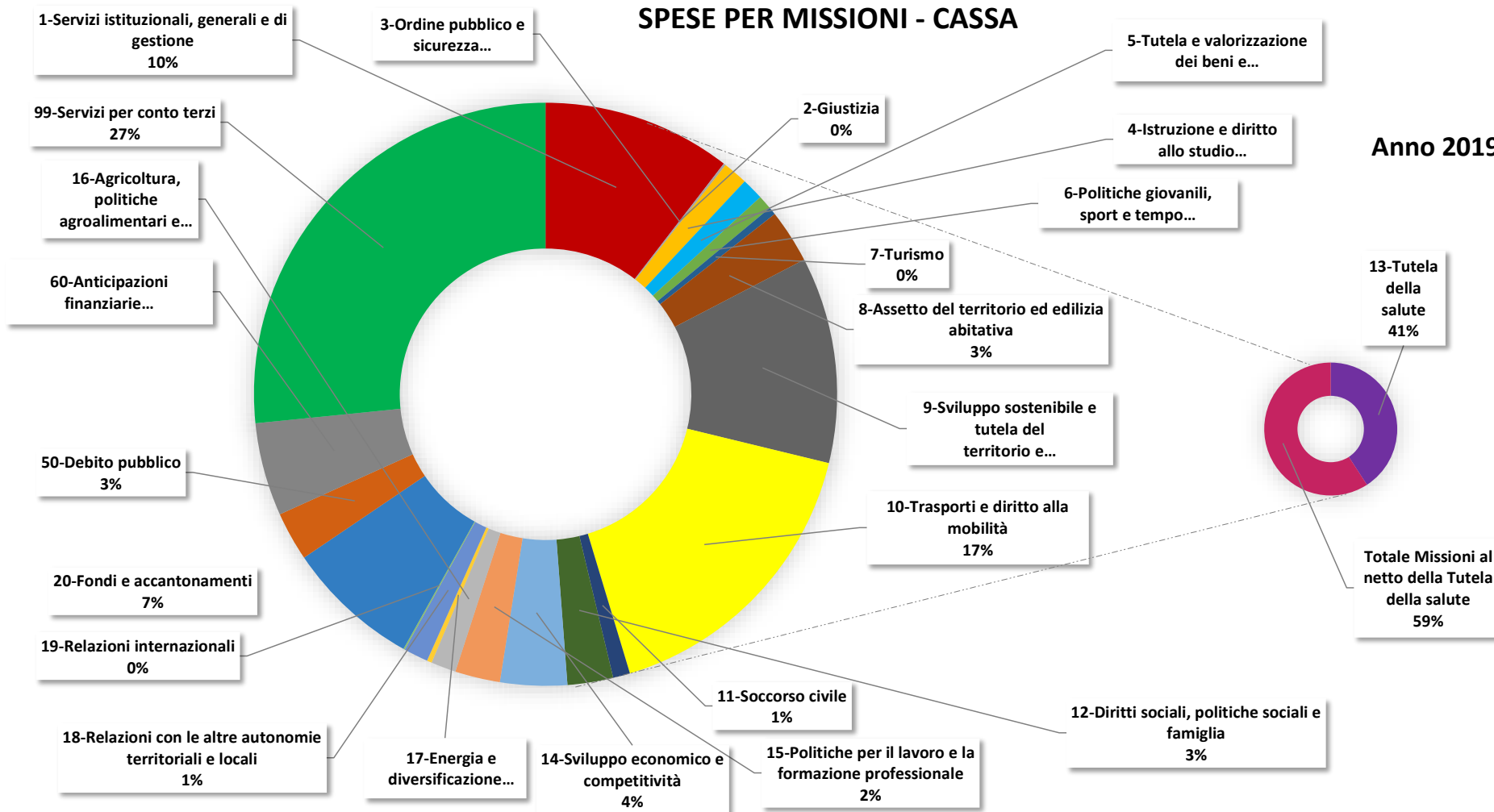
Anno 2019



*I dati sopra riportati sono al netto delle partite di giro*

Figura 6 – Spesa per missioni/cassa

**BILANCIO 2019 - 2021**  
**SPESE PER MISSIONI - CASSA**



## 2. Il ciclo di Misurazione e Valutazione della Performance Organizzativa

### 2.1 Gli indirizzi strategici per il triennio 2019-2021

---

Il governo regionale, fin dal suo insediamento, si è fortemente impegnato in un ampio programma di interventi. “Riposizionare nella modernità e su un piano di competitività vera la Regione Campania” rappresenta il paradigma di fondo dell’azione amministrativa.

Le azioni necessarie al perseguimento degli indirizzi strategici formulati dal Presidente della Giunta sono, affidate alla responsabilità politica degli Assessori e alla responsabilità operativa e gestionale della dirigenza.

Tali azioni tendono, in ogni caso, al miglioramento della condizione sociale ed economica dei cittadini e della Regione, all’uso efficiente delle risorse disponibili, all’innovazione digitale, al miglioramento degli standard dei servizi da rendere ai cittadini e alle imprese, a garantire condizioni di accesso, partecipazione e benessere equamente distribuite, con un orientamento continuo al soddisfacimento dell’interesse pubblico e mirando ad accrescere il valore ancora inespresso di tutte le straordinarie risorse del territorio campano.

Il dettaglio della programmazione strategica regionale per il triennio 2019-2021 è rappresentato nel paragrafo 4 della “*Nota di aggiornamento del Documento di Economia e Finanza della Regione Campania – DEFRC 2019-2021*”, che espone le schede classificate per missione e per programma, con l’indicazione degli obiettivi strategici triennali e delle conseguenti linee d’azione proposti dalla strutture regionali in sede di DEFRC 2019-2021, con le eventuali modifiche rese necessarie a fronte di successive variazioni normative e di contesto.

Inoltre, in relazione alla particolare rilevanza che assume il ciclo legato alla prevenzione della corruzione, ai sensi dell’art. 41 del D.Lgs. n. 97/2016, il Presidente della Giunta Regionale ha individuato i seguenti obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza:

- ampliamento delle aree di rischio oggetto di indagine ai fini di una più completa individuazione di idonee misure di prevenzione della corruzione nonché di un’applicazione maggiormente funzionale delle stesse da parte dei dirigenti titolari;
- adozione di un regolamento sull’accesso che fornisca un quadro organico e coordinato dei profili applicativi relativi alle tre tipologie di accesso, anche in conformità con le nuove disposizioni in materia di protezione dei dati personali.

### 2.2 Il Piano della Performance 2019-2021

---

Nell’ambito del Ciclo di Gestione della Performance, il Piano costituisce lo strumento con il quale la Giunta Regionale orienta le azioni delle strutture organizzative e del personale verso il perseguimento degli indirizzi strategici indicati dall’Organo politico.

In tal senso il Piano contempla gli obiettivi strategici e operativi di performance, cioè quegli obiettivi che concorrono alla misurazione della performance organizzativa e incidono sulla valutazione individuale del personale.

Il Piano della Performance della Regione Campania per le annualità 2019-2021 così come disciplinato dalla normativa, nonché dal Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance approvato con D.G.R. n. 23 del 22/01/2019, ha identificato gli obiettivi dell'Ente e delineato le direttrici attraverso cui misurare la performance organizzativa.

Il Piano, che prosegue il percorso avviato nel 2017 e consolidato nel 2018, alla luce delle precedenti esperienze e delle ulteriori competenze acquisite, ha rappresentato un ulteriore passo in avanti nel percorso di miglioramento che l'Amministrazione intende perseguire con particolare riferimento:

- alla sempre maggior coerenza tra le linee strategiche con le attività operative ed il funzionamento delle singole strutture organizzative;
- alla capacità di supportare i processi decisionali dell'Amministrazione, favorendo la piena coerenza tra obiettivi e risorse impegnate;
- allo sviluppo della consapevolezza individuale rispetto agli obiettivi dell'Amministrazione;
- all'adeguatezza, oggettività e specificità degli indicatori scelti;
- alla capacità di rappresentazione e di comunicazione dei risultati del Ciclo della Performance rispetto ai diversi portatori di interessi.

Sulla base di quanto previsto dal Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, il Piano della Performance è il documento che declina gli indirizzi strategici in obiettivi strategici ed operativi e stabilisce gli obiettivi, gli indicatori e i target per la misurazione e la valutazione della performance dell'amministrazione, secondo un'articolazione che deve essere coerente con i contenuti, gli strumenti e il ciclo della programmazione regionale e di bilancio e contemplare in particolare gli obiettivi strategici individuati nel DEFR.

A monte del processo di elaborazione del Piano, il Sistema colloca, quindi, gli indirizzi strategici che il Presidente della Giunta Regionale emana annualmente. Gli Indirizzi strategici, in quanto rappresentativi delle priorità espresse dall'organo politico, hanno pertanto rappresentato il primo elemento di riferimento nell'articolazione del cascading degli obiettivi.

Gli elementi che caratterizzano il Piano 2019-2021 sono di seguito riportati in maniera sintetica.

Il processo, già avviato nelle annualità precedenti, attraverso il quale si è inteso rafforzare l'integrazione tra i diversi strumenti programmatori, viene accelerato. In ordine al collegamento tra il Piano della Performance e gli strumenti di programmazione finanziaria, tutti gli obiettivi strategici postulati dal DEFRC 2019-2021 sono stati trasferiti nelle schede di performance, opportunamente declinati dalle Strutture di primo livello e oggetto dell'ulteriore articolazione in obiettivi operativi da parte delle strutture competenti.

Emerge, altresì, un'ulteriore connessione con il Piano della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza ed è ribadito il presidio degli obiettivi relativi alla gestione delle risorse comunitarie e degli obiettivi sulla corretta gestione contabile.

La redazione del Piano è stata realizzata attraverso un lavoro sinergico tra tutte le Strutture organizzative regionali. Un ruolo fondamentale è stato svolto dalla Direzione Generale per le Risorse Umane che ha coordinato l'articolazione degli obiettivi strategici delle Strutture di primo livello, verificandone la coerente configurazione formale, raccordandosi con le stesse anche ai fini della declinazione degli obiettivi operativi riguardanti le Strutture di secondo livello.

L'intero processo ha visto coinvolte, in particolare, per la rilevanza delle proprie competenze in ordine alla declinazione degli indirizzi strategici:

- il Responsabile della Programmazione Unitaria, con le relative Autorità di Gestione, in riferimento agli obiettivi strategici delle strutture coinvolte nell'attuazione dei piani e programmi di sviluppo ed in particolare agli obiettivi e al cronoprogramma assunti nei documenti di programmazione dei fondi europei;
- il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, in riferimento agli obiettivi strategici in materia di trasparenza e anticorruzione;
- il Responsabile della Direzione Generale per le Risorse Finanziarie in riferimento agli obiettivi strategici collegati al DEFR e agli obiettivi riferiti alla gestione contabile.

Al riguardo, per il Piano 2019-2021 è risultata evidente la volontà da parte dell'Amministrazione di un deciso avanzamento generale su alcuni ambiti, di seguito elencati:

- Gestione amministrativa e contabile, nell'ottica di garantire il rispetto dei criteri di economicità e di efficienza dell'attività regionale.
- Trasparenza e anticorruzione, vista la necessità di prevedere una stretta correlazione tra il ciclo della performance con quello di prevenzione della corruzione.
- Ciclo di gestione della Performance, in quanto il rispetto dei tempi e degli standard previsti dallo SMIVAP è condizione necessaria per una corretta attuazione dei compiti dell'Amministrazione.
- Gestione delle risorse comunitarie, affinché il rispetto degli impegni e delle scadenze assunte in sede nazionale ed europea sia oggetto di una specifica attenzione da parte dell'intera struttura organizzativa.

Pertanto, una più che rilevante quota parte della performance organizzativa dell'Amministrazione è stata destinata a priorità trasversali, mediante l'individuazione e declinazione obiettivi di valenza generale che, trasversalmente, interessano tutte le strutture organizzative regionali. Obiettivi, pertanto, perseguibili attraverso l'impegno coordinato delle diverse Strutture di primo e di secondo livello.

Nello specifico, per quanto concerne la gestione amministrativa e contabile, l'articolazione e formulazione degli obiettivi è stata definita all'esito dell'attività di raccordo e confronto attivata dalla Direzione Generale per le Risorse Umane con la Direzione Generale per le Risorse Finanziarie, soggetto competente *ratione materiae*. L'Assessore al Bilancio ha fornito precise direttive sulle strategie in argomento.

Il medesimo processo è stato seguito, rispetto agli obiettivi relativi a Trasparenza e anticorruzione, con il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza.

In un'ottica di piena collaborazione, entrambi i Soggetti competenti hanno fornito indicazioni rispetto alla formulazione degli obiettivi e di tutte le informazioni di dettaglio su Descrizione, Pesi, Indicatori, Azioni, Target e Regole di Calcolo.

Gli Uffici della Programmazione Unitaria hanno infine fornito puntuali direttive alle SPL interessate in ordine agli obiettivi connessi ai processi di gestione delle risorse comunitarie.

Dal punto di vista della struttura del documento, il Piano della Performance 2019-2021 della Regione Campania è stato articolato in due parti.

Nella “Parte Prima” sono forniti elementi rilevanti ai fini della comprensione di:

- contesto generale e particolare in cui l’Ente Regione si trova ad operare;
- attività preliminari ed operative attraverso cui si è pervenuti alla stesura completa del Piano;
- contenuti e caratteristiche sintetiche degli obiettivi di performance organizzativa, corredati di quadri di riepilogo che ne evidenziano l’articolazione.

Nella “Parte Seconda”, sono riportate le schede specifiche degli obiettivi strategici triennali e annuali nonché degli obiettivi operativi, unitamente alla declinazione delle azioni, degli indicatori prescelti e dei target assegnati.

Con riferimento infine al numero di obiettivi individuati, il Piano della Performance 2019-2021 si caratterizza per una notevole dimensione dal punto di vista quantitativo, ma anche da una significativa differenziazione degli obiettivi in quanto strettamente correlati alle politiche ed alle responsabilità delle Strutture di primo livello.

Il prospetto di seguito riportato è rappresentativo del significativo sforzo che la produzione e stesura del Piano ha richiesto all’intera organizzazione, soprattutto in relazione alla necessità di una condivisione dei contenuti e degli strumenti, che desse l’opportuna omogeneità e coerenza tra i diversi obiettivi strategici prodotti. Gli OBST sono gli Obiettivi Strategici Triennali, gli OBSA sono gli Obiettivi Strategici Annuali, gli OBO sono gli Obiettivi Operativi.

Strutture di primo livello	N° OBST	N° OBSA	N° OBO
<b>50 01 00</b> - D.G. AUTORITA’ DI GESTIONE FONDO SOCIALE EUROPEO E FONDO PER LO SVILUPPO E LA COESIONE	<b>4</b>	<b>13</b>	<b>52</b>
<b>50 02 00</b> - D.G. PER LO SVILUPPO ECONOMICO E LE ATTIVITA’ PRODUTTIVE	<b>3</b>	<b>11</b>	<b>89</b>
<b>50 03 00</b> - D.G. AUTORITA’ DI GESTIONE FONDO EUROPEO DI SVILUPPO REGIONALE	<b>2</b>	<b>8</b>	<b>25</b>
<b>50 04 00</b> - D.G. TUTELA SALUTE E COORDINAMENTO DEL SISTEMA SANITARIO REGIONALE	<b>5</b>	<b>11</b>	<b>116</b>
<b>50 05 00</b> - D.G. POLITICHE SOCIALI E SOCIO-SANITARIE	<b>12</b>	<b>17</b>	<b>41</b>
<b>50 06 00</b> - D.G. AMBIENTE, DIFESA DEL SUOLO E ECOSISTEMA	<b>2</b>	<b>15</b>	<b>37</b>
<b>50 07 00</b> - D.G. PER LE POLITICHE AGRICOLE, ALIMENTARI E FORESTALI	<b>3</b>	<b>10</b>	<b>159</b>

<b>Strutture di primo livello</b>	<b>N° OBST</b>	<b>N° OBSA</b>	<b>N° OBO</b>
<b>50 08 00 - D.G. PER LA MOBILITA'</b>	<b>4</b>	<b>19</b>	<b>74</b>
<b>50 09 00 - D.G. PER IL GOVERNO DEL TERRITORIO, I LAVORI PUBBLICI E LA PROTEZIONE CIVILE</b>	<b>3</b>	<b>10</b>	<b>56</b>
<b>50 10 00 - D.G. PER L'UNIVERSITA', LA RICERCA E L'INNOVAZIONE</b>	<b>3</b>	<b>13</b>	<b>59</b>
<b>50 11 00 - D.G. PER L'ISTRUZIONE, LA FORMAZIONE, IL LAVORO E LE POLITICHE GIOVANILI</b>	<b>4</b>	<b>11</b>	<b>93</b>
<b>50 12 00 - D.G. PER LE POLITICHE CULTURALI E IL TURISMO</b>	<b>3</b>	<b>13</b>	<b>68</b>
<b>50 13 00 - D.G. PER LE RISORSE FINANZIARIE</b>	<b>3</b>	<b>13</b>	<b>53</b>
<b>50 14 00 - D.G. PER LE RISORSE UMANE</b>	<b>2</b>	<b>8</b>	<b>67</b>
<b>50 15 00 - D.G. PER LE RISORSE STRUMENTALI</b>	<b>10</b>	<b>11</b>	<b>21</b>
<b>50 16 00 - D.G. PER LE ENTRATE E POLITICHE TRIBUTARIE</b>	<b>5</b>	<b>9</b>	<b>49</b>
<b>50 17 00 - D.G. PER IL CICLO INTEGRATO DELLE ACQUE E DEI RIFIUTI, VALUTAZIONI E AUTORIZZAZIONI AMBIENTALI</b>	<b>3</b>	<b>14</b>	<b>57</b>
<b>50 18 00 - D.G. PER I LAVORI PUBBLICI E LA PROTEZIONE CIVILE</b>	<b>3</b>	<b>11</b>	<b>92</b>
<b>60 01 00 – AVVOCATURA REGIONALE</b>	<b>1</b>	<b>7</b>	<b>80</b>
<b>60 03 00 – NUCLEO PER LA VALUTAZIONE E LA VERIFICA DEGLI INVESTIMENTI PUBBLICI</b>	<b>3</b>	<b>6</b>	<b>11</b>
<b>60 06 00 – CENTRALE ACQUISTI, PROCEDURE DI FINANZIAMENTO DI PROGETTI RELATIVI AD INFRASTRUTTURE,</b>	<b>3</b>	<b>10</b>	<b>16</b>



<b>Strutture di primo livello</b>	<b>N° OBST</b>	<b>N° OBSA</b>	<b>N° OBO</b>
PROGETTAZIONE			
<b>60 07 00</b> – UFFICIO SPECIALE – SERVIZIO ISPETTIVO SANITARIO E SOCIO SANITARIO	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>8</b>
<b>60.08.00</b> – UFFICIO COMUNITARIO REGIONALE	<b>2</b>	<b>6</b>	<b>0</b>
<b>60.09.00</b> – UFFICIO PER IL FEDERALISMO E DEI SISTEMI TERRITORIALI E DELLA SICUREZZA INTEGRATA	<b>4</b>	<b>12</b>	<b>38</b>
<b>60.10.00</b> – UFFICIO SPECIALE PER IL CONTROLLO E LA VIGILANZA SU ENTI E SOCIETA' PARTECIPATE	<b>1</b>	<b>7</b>	<b>11</b>
<b>50.03.93</b> - STAFF RACCORDO CON LE AUTORITA' DI GESTIONE DEI FONDI EUROPEI E RESPONSABILE DEL PIANO DI RAFFORZAMENTO AMMINISTRATIVO	<b>2</b>	<b>7</b>	<b>0</b>
<b>50.14.81</b> – UFFICIO DEL DATORE DI LAVORO	<b>4</b>	<b>10</b>	<b>4</b>
<b>50.14.83</b> - STRUTTURA TECNICA DI SUPPORTO ALL' OIV	<b>2</b>	<b>9</b>	<b>0</b>
<b>50.14.94</b> - STAFF SUPPORTO AL RESPONSABILE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA	<b>1</b>	<b>6</b>	<b>0</b>
<b>70.05.00</b> - STRUTTURA DI MISSIONE PER LO SMALTIMENTO DEI RSB	<b>1</b>	<b>11</b>	<b>32</b>
<b>70.06.00</b> - STRUTTURA DI MISSIONE PER I CONTROLLI – CHIUSURA POR FESR	<b>1</b>	<b>6</b>	<b>0</b>

<b>Strutture di primo livello</b>	<b>N° OBST</b>	<b>N° OBSA</b>	<b>N° OBO</b>
<b>70 07 00 - STRUTTURA TECNICA DI MISSIONE PER L' "ATTUAZIONE DELIBERA CIPE 54/2016"</b>	<b>1</b>	<b>7</b>	<b>16</b>
<b>Totale</b>	<b>104</b>	<b>326</b>	<b>1.424</b>

### *2.3 La revisione del Piano della Performance a seguito del monitoraggio intermedio*

---

Alla luce di quanto previsto dal Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance in ordine al procedimento di Monitoraggio del Piano della Performance, a seguito dell'attività di monitoraggio, a cura di tutte le strutture dirigenziali, in ordine allo stato di avanzamento e di attuazione degli obiettivi strategici ed operativi di rispettiva pertinenza previsti dal Piano, a maggio 2019 è stato richiesto alle Strutture di primo livello di proporre, all'esito di detta verifica, l'attivazione di eventuali interventi correttivi relativi agli obiettivi strategici e operativi ed ai correlati indicatori e target, nel caso di mutamenti eccezionali e significativi rispetto a quanto stabilito in sede di definizione degli obiettivi per effetto di modifiche normative, di direttive interne, di riassetti organizzativi, di fattori non prevedibili, debitamente documentati, previa intesa con gli Amministratori di riferimento e con ulteriori livelli di responsabilità interessati (Responsabile della Programmazione Unitaria, Autorità di Gestione, Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, Responsabile della Direzione Generale per le Risorse Finanziarie), attestando, altresì, per gli obiettivi non interessati da proposte di modifica, che l'andamento degli stessi fosse in linea con i target e con i tempi previsti dal Piano.

Con riferimento all'iter del monitoraggio ed ai ruoli ivi previsti, il Sistema prescrive che:

- l'Ufficio competente (Direzione Generale per le Risorse Umane) coordini il procedimento in parola, analizzando le proposte di modifica pervenute ed accertando la completezza della documentazione trasmessa anche in ordine alla presenza dei requisiti richiesti e trasferisca alla Struttura tecnica di supporto all'OIV, per le successive attività di competenza che il Sistema pone in capo all'Organismo;
- l'OIV verifichi l'andamento della performance, valutando la necessità o l'opportunità di interventi correttivi anche in relazione al verificarsi di eventi imprevedibili tali da alterare l'assetto dell'organizzazione e delle risorse a disposizione dell'amministrazione e dando comunicazione all'organo di indirizzo politico-amministrativo e all'Ufficio competente delle risultanze ai fini dell'aggiornamento del Piano.

A maggio 2019, in ossequio alle disposizioni dello SMiVaP, sono state pertanto fornite alle Strutture di Primo Livello le indicazioni operative per l'assolvimento del procedimento in parola.

Delle 31 Strutture di primo livello previste dall'Ordinamento degli Uffici, n. 18 hanno formulato proposte di interventi correttivi, relativamente a complessivi n. 124 Obiettivi, di cui 16 Obiettivi Strategici Annuali e 108 Obiettivi Operativi.

Le proposte di modifica sono state formulate dalle Strutture mediante apposito format-scheda predisposto dall'Ufficio competente, reso disponibile in area dati riservata, riportando la/e proposta/e di intervento correttivo, con indicazione del campo oggetto di modifica e la motivazione dettagliata e circostanziata di ciascuno degli interventi correttivi proposti. Le proposte compilate e firmate digitalmente sono state archiviate nell'apposita area dati riservata, corredate della eventuale documentazione a supporto.

L'Ufficio competente, come richiesto e previsto dal Sistema, ha coordinato il procedimento di monitoraggio, analizzando le proposte di modifica pervenute ed accertando la completezza della documentazione trasmessa anche in ordine alla presenza dei requisiti richiesti.

L'attività di verifica e analisi è stata connotata da una corposa interlocuzione con quasi tutte le Strutture in ordine alla corretta configurazione delle proposte di modifica, con particolare riferimento alle motivazioni addotte e alla completezza e chiarezza della documentazione a supporto delle stesse.

A partire dalle proposte formulate dalle Strutture, sono stati predisposti appositi Report riepilogativi per singola Struttura di primo livello proponente, contenenti le informazioni su tutte le proposte di modifica, così come formulate dalle Strutture, e l'esito dell'istruttoria effettuata dall'Ufficio competente.

E' stato pertanto trasmesso all'OIV il quadro degli interventi correttivi formulati dalle Strutture di primo livello (proposte e Report riepilogativi), con l'indicazione degli ambiti strategici ed operativi interessati, degli elementi modificati, delle motivazioni addotte e delle annotazioni istruttorie sull'analisi della documentazione prodotta.

All'esito dell'attività di valutazione dell'OIV, le Strutture che hanno formulato proposte di interventi correttivi risultano essere state complessivamente n. 17 e le proposte accolte dall'Organismo hanno riguardato n. **120** Obiettivi, di cui 16 Obiettivi Strategici Annuali e 104 Obiettivi Operativi, e l'inclusione nell'ambito della Direzione Generale per la *Tutela della salute e il Coordinamento del SSR* degli obiettivi del soppresso Ufficio Speciale Servizio Ispettivo sanitario e socio-sanitario

Con Delibera di Giunta n. 531 del 22/10/2019, integrata dalla Delibera di Giunta n. 631 del 14/12/2020 sono stati approvati – a modifica ed aggiornamento del Piano della Performance 2019-2021 approvato con Delibera n. 87/2019 – gli obiettivi delle Strutture che hanno formulato proposte di interventi correttivi, nonché l'inclusione nell'ambito della Direzione Generale per la *Tutela della salute e il Coordinamento del SSR* degli obiettivi del soppresso Ufficio Speciale Servizio Ispettivo sanitario e socio-sanitario.

Nella tabella che segue si riportano alcuni dati di sintesi relativi al procedimento di monitoraggio assolto, con particolare riferimento al numero e alla tipologia di obiettivi interessati dalle modifiche e al rapporto percentuale tra obiettivi modificati e obiettivi presenti nel Piano.

**Tabella 1 - Dati di sintesi del Monitoraggio del Piano della Performance 2019-2021**

<b>Struttura di primo livello (SPL) che hanno proposto interventi correttivi</b>	<b>17</b>
<b>n. obiettivi interessati da proposte di modifica</b>	<b>124</b>
OBSA	<b>16</b>
OBO	<b>108</b>
<b>Proposte di modifica accolte/obiettivi modificati</b>	<b>120</b>
OBSA	<b>16</b>
OBO	<b>104</b>

<b>Totale OBSA del Piano della Performance 2019-2021</b>	<b>326</b>
% OBSA modificati su Totale OBSA del Piano	<b>4,9%</b>

<b>Totale OBO del Piano della Performance 2019-2021</b>	<b>1424</b>
% OBO modificati su Totale OBO del Piano	<b>7,3%</b>

### 3. Il processo di consuntivazione per l'annualità 2019

Per l'implementazione del processo in parola è stata utilizzata, per la prima volta per il processo in questione, la piattaforma informatica GZOOM dedicata al ciclo di gestione della performance che, all'esito delle attività di collaudo, è stata predisposta per consentire l'attività di consuntivazione dei dati di performance organizzativa e la produzione della Relazione 2019.

Tale attività di preventiva predisposizione della piattaforma è consistita nell'inserimento di tutti gli obiettivi, con i relativi indicatori, azioni, target, regole di calcolo, contenuti nel Piano della Performance 2019-2021 approvato ed aggiornato con gli atti deliberativi su richiamati.

A partire dagli inizi di marzo 2020 è stato avviato il processo di rendicontazione dei risultati. La Direzione Generale per le Risorse Umane, nell'ambito dell'attività di coordinamento, ha fornito istruzioni operative, supporto e indicazioni alle Strutture, ai Dirigenti coordinatori e ai controller al fine di favorire una configurazione equilibrata e coerente alla rappresentazione delle strategie e dei risultati in argomento.

Per quanto concerne gli **Obiettivi Strategici annuali (OBSA)**, i Responsabili di Strutture di primo livello hanno inserito, per ogni Obiettivo di propria competenza, il dato relativo al consuntivo raggiunto e una relazione esplicativa dei dati forniti, in cui sono illustrati brevemente i risultati conseguiti, dando particolare evidenza ai motivi che hanno determinato l'eventuale mancato raggiungimento dei target previsti.

A valle della consuntivazione, il Responsabile ha inserito un'apposita Relazione riepilogativa sull'andamento della performance organizzativa della Struttura.

Per quanto concerne gli **Obiettivi Operativi**, i Responsabili di Strutture di secondo livello hanno inserito, per ogni Obiettivo di propria competenza, il dato relativo al consuntivo raggiunto e una relazione esplicativa dei dati forniti, in cui sono illustrati brevemente i risultati conseguiti, dando particolare evidenza ai motivi che hanno determinato l'eventuale mancato raggiungimento dei target previsti.

Una volta attribuito, per ogni indicatore-azione, il valore consuntivo, il sistema ha computato in automatico il **Risultato**, che esprime, in una scala da zero a 100, il grado di raggiungimento calcolato in base al consuntivo, al target e alla regola di calcolo.

A conclusione dell'inserimento di tutti i consuntivi il sistema ha calcolato:

- il “Risultato” dell’OBSA/OBO, corrispondente alla media aritmetica dei risultati attribuiti a tutti gli indicatori /azioni ad esso associati.
- Il “Risultato pesato”, ovvero il Risultato moltiplicato per il peso attribuito all’Obiettivo (/100).
- La Performance Organizzativa della Struttura equivalente alla somma di tutti i Risultati pesati degli OBSA/OBO assegnati alla Struttura.

Secondo un flusso autorizzativo gestito dalla piattaforma, i consuntivi sono stati sottoposti alla verifica formale dell’Ufficio competente.

Il sistema ha infine consentito, al termine del processo di rendicontazione, il calcolo della Performance Organizzativa dell’Ente, ottenuta come media aritmetica delle performance organizzative di tutte le Strutture di primo livello.

Per quanto riguarda la rendicontazione di alcuni Obiettivi Trasversali nei quali si sia verificata l’oggettiva impossibilità di svolgere le attività previste per cause che non dipendono dalle Strutture, è stato consentito di neutralizzarne gli effetti sul calcolo dei risultati. I casi in particolare sono stati i seguenti:

In tema di gestione contabile:

- a) l’Indicatore *“Tempestività dei pagamenti - Numero di giorni intercorrenti tra la data di trasmissione dei decreti di liquidazione e la data di scadenza delle relative obbligazioni”* (per assenza di obbligazioni).
- b) l’Obiettivo *“Tempestività Sistemazioni Contabili”*, con indicatore unico (per assenza di provvisori ricevuti).
- c) l’Obiettivo *“Grado di realizzazione degli investimenti”* con indicatore unico (per assenza di stanziamenti sui capitoli).

In tema di trasparenza e anticorruzione:

- d) l’Indicatore *“n° istanze per accesso civico semplice e/o accesso civico generalizzato e/o accesso agli atti evase dalla SPL entro i termini di legge/n.istanze ricevute dalla SPL nell’anno per accesso civico semplice, accesso civico generalizzato, accesso agli atti”* (per assenza di accessi pervenuti).
- e) L’Indicatore *“Piena ordinazione delle funzionalità informatiche del portale istituzionale in attuazione della L.R. n. 23/2017 “Regione Campania Casa di vetro. Legge Annuale di semplificazione 2017” (Art. 5 L.R. n. 23/2017)”*

Dell’assenza di attività registratasi è stato dato conto nella Relazione esplicativa degli Obiettivi interessati e la neutralizzazione è avvenuta con la seguente modalità:

- ✓ nel caso dei singoli Indicatori di obiettivi sopra specificati – lett. a), d.) e e) – è reso non valutabile l’Indicatore interessato. Per la misurazione dell’obiettivo, pertanto, sono considerati solo i rimanenti indicatori.
- ✓ Nel di indicatore unico – lett. b) e c) – è stato neutralizzato l’intero obiettivo e la neutralizzazione ha richiesto la distribuzione del relativo peso sugli altri obiettivi non trasversali della struttura interessata.

La responsabilità di tutti i dati e informazioni inseriti è ascrivibile ai Responsabili delle Strutture, ferme restando le competenze della Direzione per le Risorse Umane relative, nel caso di specie,

esclusivamente al coordinamento di tutte le attività, al raccordo con i soggetti coinvolti e al presidio della configurazione formale della rendicontazione dei risultati.

Come accennato nella premessa, l'Aggiornamento 2019 del *Sistema di Misurazione e Valutazione (SMiVaP) del personale e dei dirigenti della Giunta regionale della Campania* ha introdotto una novità in merito alle verifiche da effettuare sui consuntivi di determinate tipologie di obiettivi. In particolare, all'art. 15 del Sistema, commi 4, 5 e 6, è stabilito quanto segue:

*“4. Le Autorità di Gestione, in raccordo con il Responsabile della Programmazione Unitaria, verificano i dati consuntivi, degli obiettivi strategici ed operativi, forniti dalle Strutture coinvolte nell'attuazione dei piani e programmi di sviluppo ed in particolare degli obiettivi e del cronoprogramma assunti nei documenti di programmazione.*

*5. Il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza verifica, secondo le modalità stabilite dal PTPCT, l'adempimento degli obblighi in materia di trasparenza e anticorruzione.*

*6. Il Responsabile della Direzione Generale per le Risorse finanziarie verifica i dati consuntivi, forniti dalle Strutture, degli obiettivi strategici ed operativi collegati al DEFR e degli obiettivi strategici ed operativi relativi alla gestione contabile”.*

La Direzione Generale per le Risorse Umane ha promosso ogni utile collaborazione finalizzata ad avviare le attività di verifica previste dalla succitata disposizione del Sistema a cura dei soggetti indicati, secondo le modalità da essi ritenute più opportune.

In tal senso si sono svolti incontri di coordinamento con le Autorità di Gestione dei fondi FSE-FSC e FESR, l'Ufficio di Programmazione Unitaria, il Responsabile della prevenzione della corruzione e trasparenza e il Responsabile della Direzione Generale per le Risorse Finanziarie, finalizzati a definire il percorso operativo da seguire, anche con riferimento al rispetto dei tempi previsti dal Sistema per la complessiva conclusione del processo.

Nel corso di tali incontri, le Strutture competenti hanno illustrato le motivazioni a supporto della scelta di prevedere verifiche a campione per i dati relativi gli obiettivi in materia di trasparenza e anticorruzione e di gestione contabile e, per gli obiettivi sui fondi SIE, verifiche dei dati relativi a tutti gli obiettivi interessati.

A seguito della trasmissione, da parte dell'Ufficio competente, dei dati consuntivi relativi agli obiettivi oggetto di verifica, i soggetti suindicati hanno effettuato le verifiche e comunicato all'Ufficio competente gli esiti delle stesse, per quanto di rispettiva pertinenza; ove necessario, sono state richieste agli Uffici interessati rettifiche in ordine ai consuntivi forniti.

Al termine del processo di consuntivazione si è provveduto, quindi, a produrre, con apposite funzioni, i Report delle singole Strutture contenenti tutte le informazioni sugli obiettivi e sul grado di raggiungimento degli stessi, corredate dalle Relazioni esplicative su ciascun obiettivo e sulla Struttura di primo livello nel suo complesso; tali Report, come indicato in premessa, costituiscono la seconda sezione del presente documento.

#### 4. I risultati di Performance Organizzativa conseguiti

La misurazione e valutazione della performance organizzativa riferita all'annualità 2019 è disciplinata dal *Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance del personale (SMiVaP) e dei dirigenti della Giunta regionale della Campania – Aggiornamento 2019*, approvato con Delibera di GR n. 23 del 22/01/2019.

Nello specifico, l'art. 5 del Sistema stabilisce, tra l'altro, che:

- la *performance* organizzativa di ciascuna Struttura di Primo Livello rappresenta il grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati alla medesima struttura; è calcolata come media ponderata del grado di raggiungimento degli obiettivi strategici annuali assegnati alla struttura stessa;
- la *performance* organizzativa di ciascuna Struttura di Secondo Livello rappresenta il grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati alla medesima struttura; è calcolata come media ponderata del grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati alla struttura stessa;
- la *performance* organizzativa dell'Ente rappresenta il grado di raggiungimento di tutti gli obiettivi strategici perseguiti nell'ambito della missione istituzionale dell'ente e del programma di governo, per la soddisfazione dei bisogni degli utenti e dei portatori di interessi; è calcolata come media aritmetica della *performance* organizzativa delle Strutture di Primo Livello.

Di seguito viene riportato il dato relativo al risultato di performance organizzativa dell'Ente nel suo complesso e, nei Report contenuti nella Sezione II, sono riportati i risultati di performance organizzativa raggiunti da ciascuna Struttura di primo e di secondo livello.



## PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DELL'ENTE

performance organizzativa dell'Ente	97,16
-------------------------------------	-------

## 5. Criticità e prospettive di sviluppo

Come per le precedenti annualità 2017 e 2018, anche con riferimento al 2019 il ciclo della performance in generale ed il processo di rendicontazione dei risultati in particolare hanno presentato talune criticità e punti deboli; tuttavia, in un'ottica di graduale miglioramento, si sono registrati anche passi in avanti.

E' doveroso premettere che il processo di rendicontazione è stato particolarmente complesso, tenuto conto della numerosità degli obiettivi del Piano della performance 2019-2021 da rendicontare (circa 1700 obiettivi, articolati ciascuno, mediamente, in 2 Indicatori-azioni) e della contestuale fase emergenziale da COVID 19. Le criticità connesse all'organizzazione del lavoro nella fase emergenziale (*smart working*) e le delicate e complesse attività che hanno visto impegnati molti Uffici nell'attuazione di priorità strategiche dell'Ente (come ad esempio il Piano Sociale ed Economico), hanno inevitabilmente inciso sull'andamento complessivo del processo, comportando uno slittamento dei tempi di approvazione della Relazione sulla performance.

Va evidenziato che, nonostante l'implementazione – per l'annualità corrente – della nuova piattaforma informatica “GZOOM” dedicata alla gestione dei connessi adempimenti, con le criticità, peraltro, connesse alla fase di “adattamento” al nuovo strumento, sulla complessità del processo incide fortemente anche l'assenza di un sistema informativo integrato che consenta l'acquisizione diretta, nella piattaforma dedicata alla performance, dei dati degli applicativi informatici in uso nell'Ente, ai fini della misurazione automatica dei risultati. La suddetta integrazione costituisce una necessaria azione da porre in campo nell'ottica della semplificazione del processo. La rendicontazione in esame, dunque, lamenta ancora le conseguenze di dette criticità.

La formulazione degli obiettivi e dei relativi indicatori e target, pur soffrendo ancora di alcune carenze da un punto di vista sia formale-metodologico che qualitativo, è stata connotata da un sensibile miglioramento per effetto della struttura del Piano introdotta già con l'Aggiornamento 2018 allo SMiVaP, con particolare riferimento all'articolazione logica degli obiettivi in ragione dei diversi livelli organizzativi, alla strumentazione prevista, agli indicatori e target supportati dalle regole di calcolo, all'omogeneizzazione terminologica, nonché al coordinamento per la definizione delle strategie e dei connessi obiettivi trasversali.

Tali aspetti hanno influito anche sul processo di rendicontazione, che, rispetto all'annualità precedente e anche sulla scorta delle difficoltà già sperimentate, è stato connotato da una maggiore fluidità procedurale.

Al riguardo, per il 2020 va rilevato che, a fronte della necessità di rafforzare il coordinamento tra tutti i Soggetti coinvolti nella definizione degli obiettivi, è stato costituito un *Comitato Tecnico di coordinamento* finalizzato al presidio del processo di definizione del Piano della Performance 2020-2022 e alla relativa semplificazione, composto dai Responsabili delle Strutture di primo livello. Con specifico riferimento agli obiettivi di natura trasversale in materia di programmazione e gestione dei fondi SIE, efficientamento amministrativo e contabile, trasparenza e prevenzione della corruzione e alla relativa semplificazione, è stato previsto che il Comitato fosse ristretto a specifici ruoli (Direttore Generale per le Risorse Umane, Autorità di Gestione dei Fondi SIE, Direttore Generale per le Risorse Finanziarie, Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, Responsabile della Struttura tecnica di supporto all'OIV) e che fosse integrato dal Responsabile

della Programmazione Unitaria (o suo delegato) e da un rappresentante delle altre Strutture di Primo Livello.

Al riguardo, si evidenzia che l'OIV, sia nel Rapporto di Validazione della Relazione sulla performance 2018 che nel documento di *Verifica della coerenza del PTPCT con il Piano della Performance della Regione Campania - Aggiornamento 2019*, ha invitato l'Amministrazione a semplificare e ridurre il numero di obiettivi/azioni trasversali, omogeneizzandoli per tutte le Strutture ed utilizzando indicatori tali da consentire una misurazione esterna alle Strutture ed oggettiva ed il superamento della logica dell'autoreferenzialità del sistema.

Muovendo dalle esigenze su esposte, l'attività posta in essere dal Comitato ha consentito la definizione condivisa delle priorità trasversali e dell'approccio per la relativa articolazione in obiettivi del Piano.

La sedimentazione dei processi introdotti e l'assimilazione di un rinnovato agire amministrativo potranno consentire, nell'immediato futuro, al contempo, l'ulteriore semplificazione delle procedure e la correlativa valorizzazione di metodologie adeguate agli ambiti di interesse.

## SEZIONE II

### *Report Strutture di Primo e di Secondo Livello*

---