



RELAZIONE SULLA PERFORMANCE 2017

della Giunta Regionale della Campania

INDICE

<i>PREMESSA</i>	3
SEZIONE I.....	4
1. IL CONTESTO ESTERNO DI RIFERIMENTO.....	4
2. L'AMMINISTRAZIONE.....	5
3. IL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE	21
4 - IL PIANO DELLA PERFORMANCE 2017-2019 E IL SUO MONITORAGGIO	22
4.1 <i>Le azioni per la definizione del ciclo di gestione e per il Piano della Performance</i>	22
4.2 <i>Il Monitoraggio del Piano della Performance 2017-2019</i>	23
5. IL PROCESSO DI ACQUISIZIONE DEI DATI.....	24
5.1 <i>Fasi, soggetti e responsabilità</i>	24
5.2 <i>Osservazioni sul Ciclo della Performance</i>	27
6. SINTESI RISULTATI RAGGIUNTI: GLI OBIETTIVI STRATEGICI.....	28
6.1 <i>La Performance Organizzativa delle Strutture di primo livello e la Performance Organizzativa dell'Ente</i>	31
7. SINTESI RISULTATI RAGGIUNTI: GLI OBIETTIVI OPERATIVI/ORDINARI	32
8. CRITICITA' E PROSPETTIVE DI SVILUPPO	39

SEZIONE II - ALLEGATI

1. Report risultati Obiettivi Strutture di primo livello
2. Report risultati Obiettivi Strutture di secondo livello

PREMESSA

La presente Relazione sulla Performance, redatta in conformità a quanto previsto dall'art. 13 del *Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance del personale e dei dirigenti della Giunta regionale della Campania (SMiVap)*, illustra i risultati raggiunti dalla Regione Campania riferiti alla performance organizzativa, come da obiettivi strategici annuali e operativi/ordinari programmati con il Piano della Performance 2017-2019, approvato con DGR 286/2017 e aggiornato con DGR 844/2017.

Essa rappresenta l'atto conclusivo di un percorso avviato con l'approvazione del suindicato SMiVaP, avvenuta con DGR. 145/2017 e s.m.i., che ha disegnato l'architettura del ciclo di gestione della performance e disciplinato gli strumenti, il ruolo degli attori e le diverse fasi di attuazione dell'intero processo.

Il presente documento, dunque, risponde all'esigenza di assicurare la massima trasparenza sulle attività dell'Ente e di rendere disponibili ai cittadini e a tutti gli stakeholders i risultati raggiunti rispetto agli obiettivi programmati nel pieno rispetto della normativa nazionale in materia, relativamente alle Regioni, e del Piano triennale della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza.

Va sottolineato che il Piano della Performance 2017-2019 è il primo approvato in Regione Campania. Costituisce, quindi, l'iniziale momento di attuazione di un processo complesso che intende allineare l'Ente a tutte le altre Regioni italiane. Rappresentando in tal senso un sensibile progresso rispetto al passato, sconta tuttavia la comprensibile difficoltà dell'avvio di un percorso in costante e continuo miglioramento al servizio di una sempre maggiore efficienza ed efficacia dell'azione amministrativa.

Il documento è suddiviso in due sezioni:

- ✓ 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 (paragrafo 2), una descrizione sintetica della configurazione del Sistema di misurazione e valutazione della performance per l'anno 2017, del Piano della Performance 2017-2019 e del relativo monitoraggio (paragrafi 3 e 4), la descrizione del processo di acquisizione dei dati sui risultati conseguiti (paragrafo 5), la sintesi dei risultati raggiunti in ordine agli obiettivi strategici ed operativi/ordinari previsti (paragrafi 6 e 7) e, infine, le criticità e le prospettive di sviluppo (paragrafo 8), con riferimento al percorso di miglioramento che sarà intrapreso per migliorare l'attività di gestione e misurazione della performance;
- ✓ la seconda sezione (*Allegati*) contiene:
 - i Report per singola Struttura di primo livello (Direzioni Generali, Uffici Speciali, Strutture di Missione e Uffici di Staff dotati di autonomia) contenenti i dati sugli Obiettivi strategici annuali di pertinenza, compresi gli Obiettivi strategici trasversali,

(descrizione obiettivo, indicatori, target, etc.), sugli Obiettivi operativi assegnati alla Struttura di primo livello (descrizione obiettivo, fasi di attuazione, risultati attesi, etc.), sui risultati raggiunti e sul relativo grado di raggiungimento, corredati dalle Relazioni riepilogative sul raggiungimento dei singoli obiettivi e sulla performance organizzativa della Struttura;

- i Report per singola Struttura di secondo livello (Unità Operative Dirigenziali - U.O.D. - e Uffici di Staff incardinati nelle Strutture di primo livello) contenenti i dati sugli Obiettivi operativi/ordinari di pertinenza, compresi gli Obiettivi operativi trasversali, (descrizione obiettivo, fasi di attuazione/attività, risultati attesi, etc.), sui risultati raggiunti e sul relativo grado di raggiungimento, corredati dalle Relazioni riepilogative sul raggiungimento dei singoli obiettivi.

SEZIONE I

1. IL CONTESTO ESTERNO DI RIFERIMENTO

Atteso che le politiche regionali si programmano e si attuano all'interno di uno scenario macro-economico più ampio, appare opportuna una sintetica valutazione del contesto esterno di riferimento, ai fini dell'analisi del livello di *performance* conseguito nell'annualità 2017 dall'Amministrazione.

L'economia del Mezzogiorno e della Campania

Il Rapporto SVIMEZ 2017 sullo stato dell'economia del Mezzogiorno, pubblicato a metà dello scorso anno, certifica che il Mezzogiorno, per il secondo anno consecutivo, ha consolidato la ripresa, facendo registrare una performance ancora superiore, se pur di poco, rispetto al resto del Paese.

Relativamente al dato occupazionale, nel 2016 sono stati confermati i segnali di ripresa del mercato del lavoro. Nella media del 2016, gli occupati aumentano al Sud di 101 mila unità, pari al +1,7%, mentre al Centro-Nord si registra una crescita di 192 mila unità, pari al +1,2%.¹

Nel citato Rapporto SVIMEZ 2017, si legge che “la Campania è la regione italiana, e non solo meridionale, che ha registrato nel 2016 il più alto indice di sviluppo, con una crescita del 2,4% del prodotto”.

Un numero pienamente soddisfacente che ha trovato un nuovo e più importante riscontro nei dati della contabilità regionale, aggiornati al 2016, resi noti dall'ISTAT a fine dicembre 2017.

¹ Rapporto SVIMEZ 2017 sull'economia del Mezzogiorno.

Da questa rilevazione, infatti, la Campania con il suo +3,2% si colloca al primo posto in Italia per crescita del PIL, consolidando il trend positivo dell'ultimo periodo. Anche il dato occupazionale, +3,6%, risulta soddisfacente anche se rimangono rilevanti differenze strutturali rispetto alle diverse realtà territoriali del Centro-Nord.

Sebbene permanga un quadro di difficoltà generalizzato, il valore aggiunto dell'industria, secondo stime di Prometeia, ha ripreso a crescere nel 2016 interrompendo la fase di contrazione osservata a partire dal 2008. Benché non siano ancora disponibili dati definitivi relativi al 2017, si ipotizza una ripresa degli investimenti. Nel 2016 circa un terzo delle imprese industriali intervistate ha investito in miglioramenti tecnologici.

In Campania prosegue il trend positivo del turismo. Secondo l'Indagine sul turismo internazionale condotta dalla Banca d'Italia, nel 2016 si è ulteriormente rafforzata la crescita degli arrivi e delle presenze di turisti stranieri. È praticamente raddoppiato il numero dei visitatori nei siti culturali: +14,3% nel 2016 a fronte del +7,2% del 2015. Gli scavi di Pompei sono al secondo posto in Italia tra i siti più visitati, mentre la Reggia di Caserta è salita alla nona posizione (dalla decima del 2015). In termini economici gli introiti lordi, aumentati per il settimo anno consecutivo, ammontano a 41,7 milioni di euro.

Infine, un rapido sguardo all'export, tradizionale punto di forza dell'economia campana, rivela che nel 2016 le esportazioni sono aumentate del 2,9 per cento a prezzi correnti (2,5 nel 2015), più che nel Mezzogiorno e in Italia.

2. L'AMMINISTRAZIONE

Lo Statuto della Regione Campania (Legge Regionale n. 6 del 28/05/2009), all'art. 64, comma 2, del titolo IX "*Ordinamento amministrativo*" - Capo I "*Principi dell'attività amministrativa*" recita testualmente: "*L'attività amministrativa si conforma ai principi di legalità, buon andamento e imparzialità. La legge regionale attua la semplificazione dei procedimenti amministrativi*".

L'art. 56, comma 4, dello Statuto stabilisce inoltre che: "*Nelle materie di competenza esclusiva della Regione la legge regionale può autorizzare la Giunta ad emanare regolamenti in materie già disciplinate con legge. In tal caso la legge regionale di autorizzazione determina le norme generali regolatrici della materia e dispone l'abrogazione delle norme legislative vigenti, con effetto dalla data dell'entrata in vigore delle norme regolamentari*".

All'esito di dette disposizioni la Giunta regionale della Campania ha adottato il Regolamento n. 12/2011 "*Ordinamento Amministrativo della Giunta Regionale della Campania*", producendo un significativo cambiamento nell'assetto dell'Ente mediante una rinnovata architettura funzionale delle Strutture ed anche dei ruoli nell'ambito della gestione delle attività. Con detto Regolamento sono stati disciplinati, altresì, il ciclo della performance, i soggetti coinvolti, l'Organismo Indipendente di Valutazione, recependo in maniera sostanziale i principi e criteri della normativa dello Stato e imprimendo l'avvio di una fase inedita dell'azione amministrativa.

Il citato Regolamento prevedeva all'apice 5 Dipartimenti, articolati in Direzioni Generali, a loro volta articolate in Unità Operative Dirigenziali (U.O.D.), che curano l'attuazione dei progetti e la gestione degli atti e dei provvedimenti amministrativi, esercitando anche poteri di spesa.

Con il Regolamento in questione sono stati ulteriormente definiti anche gli Uffici di diretta collaborazione del Presidente (U.D.C.P.), con funzioni di supporto all'organo di direzione politica e di raccordo tra questo e la struttura amministrativa regionale.

L'esperienza maturata ha indotto l'Amministrazione, nell'ottobre 2016, al fine di rendere più agile e migliorare la funzionalità della struttura organizzativa, ad adottare la delibera n. 535, con la quale ha soppresso i Dipartimenti, nella considerazione che le funzioni andassero regolate in coerenza con l'assetto dell'Ente regione.

L'Ordinamento amministrativo della Giunta regionale alla data del 31/12/2017, come da Delibera di GR n. 843 del 28/12/2017, che ha ridefinito le strutture ordinamentali previste dalla Delibera di GR n. 581/2017, risulta organizzato in 268 strutture, così articolate:

- ✓ n. 16 Uffici di Direzione Generale;
- ✓ n. 1 Segreteria di Giunta;
- ✓ n. 1 Autorità di Audit;
- ✓ n. 1 Datore di Lavoro;
- ✓ n. 7 Uffici Speciali;
- ✓ n. 1 Ufficio di Staff "Raccordo con le Autorità di gestione dei fondi europei e responsabile del piano di rafforzamento amministrativo";
- ✓ n. 75 Uffici di Staff alle Direzioni Generali, agli Uffici Speciali e agli Uffici di cui all'art.37 del Regolamento (Uffici di diretta Collaborazione del Presidente);
- ✓ n. 159 Uffici di Unità Operative Dirigenziali;
- ✓ n. 7 Uffici di livello dirigenziale per strutture di missione o posizioni dirigenziali individuali.

✓ **STRUTTURE ORGANIZZATIVE AL 31-12-2017 (aggiornamento DGR 843/17)***

Cod.1	Cod.2	Cod.3	Denominazione Strutture
50	1	0	DIREZIONE GENERALE AUTORITA' DI GESTIONE FONDO SOCIALE EUROPEO E FONDO PER LO SVILUPPO E LA COESIONE
50	1	91	STAFF - Funzioni di supporto tecnico-operativo
50	1	92	STAFF - Funzioni di supporto tecnico-amministrativo
50	1	1	Gestione finanziaria del PO FSE Campania Reti infrastrutturali e grandi opere
50	1	2	Supporto all'Autorità di Gestione FSC -Reti infrastrutturali e grandi opere- Obiettivi di servizio e monitoraggio
50	1	3	Programmazione negoziata di livello locale - Programmi di intervento regionale multi-settoriale - Attività di verifica degli investimenti. Leggi 64/86, 641/96 e 208/98

RELAZIONE SULLA PERFORMANCE 2017

Cod.1	Cod.2	Cod.3	Denominazione Strutture
50	1	4	Controlli di I livello FSE
50	1	5	Supporto all'attuazione Obiettivi Operativi FSE
50	2	0	DIREZIONE GENERALE PER LO SVILUPPO ECONOMICO E LE ATTIVITA' PRODUTTIVE
50	2	91	STAFF tecnico operativo – Manifattur@Campania: Industria 4.0
50	2	92	STAFF tecnico amministrativo- Vice Direttore con funzioni Vicarie
50	2	93	STAFF tecnico operativo – Programmazione delle politiche per lo Sviluppo economico – Coordinamento Contratti di Sviluppo ed altri strumenti nazionali, Aree di crisi, Crisi industriali
50	2	94	STAFF - Sportello Unico Regionale per le Attività produttive (S.U.R.A.P.)
50	2	1	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	2	2	Attività artigianali, commerciali e distributive. Cooperative e relative attività di controllo. Tutela dei consumatori
50	2	3	Energia, efficientamento e risparmio energetico, Green Economy e Bioeconomia
50	2	4	Programmazione negoziata. Sviluppo di reti, distretti e filiere di impresa. Promozione dei comparti di eccellenza campani
50	2	5	Competitività delle imprese, Imprenditorialità e cultura d'impresa. Strumenti finanziari e accesso al credito. Patrimonializzazione delle imprese. Sostegno ai processi di riorganizzazione aziendale
50	2	6	Infrastrutturazione e sviluppo delle aree industriali. Reindustrializzazione e riconversione delle aree di crisi. Attrazione degli investimenti. Promozione delle Aree
50	3	0	DIREZIONE GENERALE AUTORITÀ DI GESTIONE FONDO EUROPEO DI SVILUPPO REGIONALE
50	3	91	STAFF - Funzioni di supporto tecnico-operativo
50	3	92	STAFF - Funzioni di supporto tecnico-amministrativo
50	3	93	STAFF RACCORDO CON LE AUTORITÀ DI GESTIONE DEI FONDI EUROPEI E RESPONSABILE DEL PIANO DI RAFFORZAMENTO AMMINISTRATIVO **
50	3	1	Gestione Contabile e finanziaria - Monitoraggio
50	3	2	Assistenza Tecnica e Comunicazione
50	3	3	Contenzioso e prevenzione frodi – Sistema di gestione e controllo
50	3	4	Internazionalizzazione del Sistema regionale – Aiuti di Stato
50	3	5	Programmazione risorse
50	4	0	DIREZIONE GENERALE PER LA TUTELA DELLA SALUTE E IL COORDINAMENTO DEL SISTEMA SANITARIO REGIONALE
50	4	91	STAFF - Funzioni di supporto tecnico-operativo
50	4	92	STAFF - Funzioni di supporto tecnico-amministrativo
50	4	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 e con l'Ufficio Speciale Servizio Ispettivo sanitario e socio-sanitario
50	4	1	Prevenzione e sanità pubblica veterinaria
50	4	2	Prevenzione e igiene sanitaria - prevenzione e tutela della salute e della sicurezza negli ambienti di vita e lavoro - O.E.R.

RELAZIONE SULLA PERFORMANCE 2017

Cod.1	Cod.2	Cod.3	Denominazione Strutture
50	4	3	Assistenza territoriale
50	4	4	Assistenza ospedaliera
50	4	5	Governo clinico - sistema accreditamento istituzionale strutture sanitarie pubbliche e private
50	4	6	Politica del farmaco e dispositivi
50	4	7	Monitoraggio e regolamentazione dei I.e.a. - appropriatezza delle prestazioni sanitarie e socio-sanitarie
50	4	8	Sistema informativo sanitario e sanità elettronica
50	4	9	Edilizia sanitaria, gestione POR e accordi di programma valorizzazione e alienazione del patrimonio immobiliare del S.S.R.
50	4	10	Personale del S.S.R.
50	4	11	Governo economico finanziario in raccordo con la dg risorse finanziarie
50	4	12	Assistenza e interventi sociosanitari
50	4	13	Vigilanza contabile e amministrativa
50	4	14	Promozione e potenziamento programmi di "Health's Innovation"
50	4	15	Monitoraggio Beni e Servizi Sanitari e non Sanitari
50	4	16	Monitoraggio e Gestione delle piattaforme informatiche - Rapporto con gli Organi centrali per la corretta implementazione dei Flussi Sanitari
50	4	17	Attività consultoriali e assistenza materno-infantile
50	5	0	DIREZIONE GENERALE PER LE POLITICHE SOCIALI E SOCIO-SANITARIE
50	5	91	STAFF - Funzioni di supporto tecnico-operativo
50	5	92	STAFF - Funzioni di supporto tecnico-amministrativo
50	5	1	Terzo settore, servizio civile e sport
50	5	2	Programmazione e valorizzazione del sistema integrato dei servizi socio-educativi, asili, nidi e micro-nidi
50	5	3	Monitoraggio dell'assistenza Socio Sanitaria e materno infantile
50	5	4	Politiche dell'immigrazione e dell'emigrazione
50	6	0	DIREZIONE GENERALE PER L'AMBIENTE, LA DIFESA DEL SUOLO E L'ECOSISTEMA
50	6	91	STAFF - Tecnico Operativo Infrastrutture Comunitarie e Piano regionale dei rifiuti
50	6	92	STAFF - Funzioni di supporto tecnico-amministrativo
50	6	93	STAFF – Tecnico Operativo Valutazioni Ambientali
50	6	1	Ufficio contabile, bilancio, spesa in raccordo con la d.g. Risorse finanziarie
50	6	2	Fondi regionali, nazionali e comunitari
50	6	3	Osservatori Ambientali. Documentazione ambientale. Coordinamento e controllo autorizzazioni ambientali regionali
50	6	4	Acustica, qualità dell'aria e radiazioni- criticità ambientali in rapporto alla salute umana
50	6	5	Bonifiche
50	6	6	Valutazioni ambientali
50	6	7	Gestione delle risorse naturali protette - Tutela e salvaguardia dell'habitat marino e costiero – Parchi e riserve naturali
50	6	8	Tutela dell'acqua e Gestione della risorsa idrica

RELAZIONE SULLA PERFORMANCE 2017

Cod.1	Cod.2	Cod.3	Denominazione Strutture
50	6	9	Impianti e reti del ciclo integrato delle acque di rilevanza regionale. Gestione degli impianti regionali del ciclo dei rifiuti
50	6	10	Programmazione e pianificazione regionale delle attività per la gestione integrata dei rifiuti
50	6	11	Autorizzazioni ambientali e rifiuti Avellino
50	6	12	Autorizzazioni ambientali e rifiuti Benevento
50	6	13	Autorizzazioni ambientali e rifiuti Caserta
50	6	14	Autorizzazioni ambientali e rifiuti Napoli
50	6	15	Autorizzazioni ambientali e rifiuti Salerno
50	6	16	Servizio geologico e coordinamento sistemi integrati difesa suolo, bonifica, irrigazioni
50	6	17	Promozione dell'attività di raccolta differenziata - Programma straordinario ai sensi dell'art.45 L.R.n.14/2016
50	7	0	DIREZIONE GENERALE PER LE POLITICHE AGRICOLE, ALIMENTARI E FORESTALI
50	7	91	STAFF - Funzioni di supporto tecnico-operativo
50	7	92	STAFF - Funzioni di supporto tecnico-amministrativo
50	7	1	Ufficio Di Supporto alla Programmazione ed alla Gestione di Programmi ed Interventi Previsti dalla Politica Agricola Comune
50	7	2	Ufficio Centrale Supporto alle Imprese del settore agro-alimentare
50	7	3	Infrastrutture Rurali ed Aree Interne
50	7	4	Ufficio Centrale Foreste e Caccia
50	7	5	Ufficio Centrale Pesca ed Acquacoltura
50	7	6	Tutela della qualità, tracciabilità dei prodotti agricoli e zootecnici servizi di sviluppo agricolo
50	7	7	Ufficio Centrale Fitosanitario
50	7	8	Ufficio Centrale di Controllo
50	7	9	Ufficio Centrale della Gestione Economico-Contabile e Finanziaria
50	7	10	Servizio territoriale provinciale Avellino
50	7	11	Servizio territoriale provinciale Benevento
50	7	12	Servizio territoriale provinciale Caserta
50	7	13	Servizio territoriale provinciale Napoli
50	7	14	Servizio territoriale provinciale Salerno
50	8	0	DIREZIONE GENERALE PER LA MOBILITA'
50	8	91	STAFF - Funzioni di supporto tecnico-operativo
50	8	92	STAFF - Funzioni di supporto tecnico-amministrativo
50	8	93	STAFF - Società, Enti e Organismi di riferimento
50	8	1	Trasporto su ferro
50	8	2	Trasporto su gomma
50	8	3	Infrastrutture logistiche, portuali e aeroportuali, trasporti merci
50	8	4	Trasporto marittimo e Demanio marittimo portuale
50	8	5	Gestione finanziaria- Monitoraggio e controllo degli interventi di competenza della DG
50	8	6	Infrastrutture ferroviarie
50	8	7	Infrastrutture viarie e viabilità regionale
50	8	8	Mobilità sostenibile e rapporti con le Amministrazioni centrali

RELAZIONE SULLA PERFORMANCE 2017

Cod.1	Cod.2	Cod.3	Denominazione Strutture
50	9	0	DIREZIONE GENERALE PER IL GOVERNO DEL TERRITORIO, I LAVORI PUBBLICI E LA PROTEZIONE CIVILE
50	9	91	STAFF - Funzioni di supporto tecnico-operativo
50	9	92	STAFF - Funzioni di supporto tecnico-operativo
50	9	93	STAFF - Funzioni di supporto tecnico-amministrativo
50	9	94	STAFF - Pianificazione paesaggistica - Tutela e valorizzazione dei paesaggi
50	9	95	STAFF - Protezione Civile, Emergenza e post-emergenza
50	9	1	Pianificazione territoriale – Urbanistica. Antiabusivismo
50	9	3	Rigenerazione urbana e territoriale
50	9	4	Politiche Abitative
50	9	6	Affari giuridico legali e amministrativi
50	9	7	Gestione tecnico-amministrativa dei LL.PP. Osservatorio Regionale Appalti
50	9	8	Ufficio di Pianificazione di Protezione civile - Rapporti con gli Enti locali - Formazione
50	9	9	Centro Funzionale Multirischi di Protezione Civile
50	9	12	Genio civile di Avellino e Ariano Irpino; presidio protezione civile
50	9	13	Genio civile di Benevento; presidio protezione civile
50	9	14	Genio civile di Caserta; presidio protezione civile
50	9	15	Genio civile di Napoli; presidio protezione civile
50	9	16	Genio civile di Salerno; presidio protezione civile
50	10	0	DIREZIONE GENERALE PER L'UNIVERSITA', LA RICERCA E L'INNOVAZIONE
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	1	Università - Accademie - Conservatori e diritto allo studio
50	10	2	Innovazione tecnologica, sostegno al tessuto industriale
50	10	4	Progettazione e sviluppo del Sistema Informativo Regionale (SIR) e del sistema pubblico di connettività
50	10	5	Startup innovative ed Economia Digitale
50	10	6	Data Center Regionale - Postazioni di Lavoro - Rete Telematica fonia e dati – Sistema Pubblico di Connettività (SPC)
50	11	0	DIREZIONE GENERALE PER L'ISTRUZIONE, LA FORMAZIONE, IL LAVORO E LE POLITICHE GIOVANILI
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	1	Istruzione
50	11	2	Politiche giovanili
50	11	3	Controlli e vigilanza sugli interventi - attività territoriali
50	11	4	Formazione professionale
50	11	5	Servizio territoriale provinciale Avellino
50	11	6	Servizio territoriale provinciale Benevento
50	11	7	Servizio territoriale provinciale Caserta

RELAZIONE SULLA PERFORMANCE 2017

Cod.1	Cod.2	Cod.3	Denominazione Strutture
50	11	8	Servizio territoriale provinciale Salerno
50	11	9	Edilizia Scolastica
50	12	0	DIREZIONE GENERALE PER LE POLITICHE CULTURALI E IL TURISMO
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	1	Promozione e valorizzazione dei musei e delle biblioteche
50	12	2	Promozione e valorizzazione delle attività artistiche e culturali
50	12	3	Persone giuridiche private
50	12	4	Cooperazione interistituzionale per la promozione e lo sviluppo del turismo
50	12	5	Sviluppo e Promozione Turismo. Promozione Universiadi
50	12	6	Operatori turistici e sostegno ai nuovi turismi
50	13	0	DIREZIONE GENERALE PER LE RISORSE FINANZIARIE
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	1	Gestione del bilancio inerente le entrate
50	13	3	Programmazione finanziaria ed economica. Supporto al controllo di gestione e analisi dei costi. Conti pubblici territoriali
50	13	4	Rendicontazione finanziaria ed economico-patrimoniale. Indebitamento diretto. Reportistica finanziaria
50	13	5	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	0	DIREZIONE GENERALE PER LE RISORSE UMANE
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	UFFICIO DEL DATORE DI LAVORO **
50	14	82	Sorveglianza Sanitaria
50	14	83	STRUTTURA TECNICA DI SUPPORTO ALL'O.I.V. **
50	14	1	Stato giuridico ed Inquadramento del personale - Applicazione istituti normativi e contrattuali
50	14	2	Ufficio disciplinare ed esecuzione giudicati
50	14	3	Rapporti con le OO.SS.- Istituti contrattuali adempimenti connessi
50	14	4	Posizioni organizzative - Formazione del personale - Contenzioso del lavoro - Processi di customer satisfaction - Benchmarking

RELAZIONE SULLA PERFORMANCE 2017

Cod.1	Cod.2	Cod.3	Denominazione Strutture
50	14	5	Trattamento economico personale regionale e comando-gestione procedure stipendiali e adempimenti connessi-gestione servizio contributivo-costituzione e monitoraggio fondi dirigenti e comparto
50	14	7	Quiescenza - certificazione posizioni assicurative - assicurazione sociale vita Previdenza - adempimenti connessi ai benefici contrattuali - conto annuale - L. 336/70
50	14	8	Assistenza fiscale - credito e trattenute extra fiscali-gestione servizio assistenziale-monitoraggio spesa del personale
50	15	0	DIREZIONE GENERALE PER LE RISORSE STRUMENTALI
50	15	91	STAFF - Funzioni di supporto tecnico-operativo
50	15	92	STAFF - Funzioni di supporto tecnico-amministrativo
50	15	1	Demanio regionale
50	15	2	Valorizzazione e alienazione del patrimonio immobiliare regionale - Ufficio tecnico-Manutenzione beni demaniali e patrimoniali-Ufficio dell'Energy manager
50	15	3	Gestione beni - Cassa economale - Supporto sedi
50	16	0	DIREZIONE GENERALE PER LE ENTRATE E POLITICHE TRIBUTARIE
50	16	91	STAFF - Supporto Tecnico Amministrativo
50	16	92	STAFF - Supporto Tecnico Operativo
50	16	1	Rapporti con l'Amministrazione finanziaria centrale e riscossione coattiva
50	16	2	Gestione tributi regionali
50	16	3	Gestione Tassa automobilistica
50	16	4	Contenzioso e Normativa Tributaria
50	16	5	Fiscalità passiva e Gestione delle entrate tributarie
60	1	0	AVVOCATURA REGIONALE
60	1	91	STAFF- Funzioni di supporto tecnico-operativo
60	1	92	STAFF- Funzioni di supporto tecnico-amministrativo
60	1	93	STAFF - Assistenza stragiudiziale nelle materie di competenza degli enti strumentali della Regione – Recupero crediti CIA
60	1	1	Assistenza tecnico-legale al Gabinetto del Presidente
60	1	3	Lavoro e Personale
60	1	4	Recuperi Crediti, Esecuzione, Ragioneria, Finanze e Tributi
60	1	5	Trasporti, Lavori Pubblici, Protezione Civile
60	1	6	Sanità, AA.SS.LL., Aziende Ospedaliere ex art.29 L.R.1/2008
60	1	7	Attività Produttive, Agricoltura, Istruzione, Formazione
60	1	8	Turismo, Università, Ricerca Scientifica e Innovazione, Governo del Territorio
60	1	9	Contenzioso tributario
60	1	10	Demanio e Patrimonio, Enti Locali, Politiche Culturali, Assistenza Sociale
60	3	0	NUCLEO PER LA VALUTAZIONE E LA VERIFICA DEGLI INVESTIMENTI PUBBLICI
60	3	91	STAFF - Funzioni di supporto tecnico-amministrativo
60	3	1	Valutazione e verifica degli investimenti pubblici e programmi SIE
60	6	0	CENTRALE ACQUISTI, PROCEDURE DI FINANZIAMENTO DI PROGETTI RELATIVI AD INFRASTRUTTURE, PROGETTAZIONE
60	6	1	Centrale Acquisti e Procedure di Finanziamento di Progetti Relativi ad Infrastrutture
60	6	2	Progettazione

RELAZIONE SULLA PERFORMANCE 2017

Cod.1	Cod.2	Cod.3	Denominazione Strutture
60	7	0	UFFICIO SPECIALE SERVIZIO ISPETTIVO SANITARIO E SOCIO-SANITARIO
60	7	1	UOD Supporto all'attività ispettiva
60	8	0	UFFICIO COMUNITARIO REGIONALE
60	8	1	UOD Rapporti con l'UE - Aa.gg.- Affari giuridico - legali - Gestione risorse umane e strumentali e contenzioso
60	9	0	UFFICIO PER IL FEDERALISMO E DEI SISTEMI TERRITORIALI E DELLA SICUREZZA INTEGRATA
60	9	91	STAFF - Funzioni di supporto tecnico-amministrativo
60	9	92	STAFF – Funzioni di supporto tecnico-operativo
60	9	1	Rapporti con Enti locali
60	9	2	Attuazione delle riforme amministrative e Promozione delle politiche di sviluppo territoriale
60	9	4	Politiche di Sviluppo delle Aree Interne
60	9	5	Scuola Regionale di Polizia Locale
60	9	6	Legalità e Sicurezza
60	10	0	UFFICIO SPECIALE PER IL CONTROLLO E LA VIGILANZA SU ENTI E SOCIETA' PARTECIPATE
60	10	91	STAFF - Funzioni di supporto tecnico e amministrativo
60	10	1	Vigilanza e controllo analogo sulle società
60	10	2	Vigilanza e controllo sugli enti e organismi, diversi dalle società, partecipati o controllati
70	0	0	STRUTTURA TECNICA DI MISSIONE, UNITA' OPERATIVA "GRANDI PROGETTI"
70	0	1	Area Tecnica
70	0	2	Area Amministrativa
70	5	0	STRUTTURA DI MISSIONE PER LO SMALTIMENTO DEI RSB
70	5	1	U.O.D. Area tecnica
70	5	2	U.O.D. Area amministrativa
70	5	3	U.O.D. Attività tecniche connesse allo smaltimento delle ecoballe
70	5	4	U.O.D. Attività tecniche per l'adeguamento dell'impiantistica e la bonifica dei siti oggetto di smaltimento
70	6	0	STRUTTURA DI MISSIONE PER I CONTROLLI - CHIUSURA POR FESR
41	1	0	AUTORITA' DI AUDIT
41	1	1	Controllo di II livello FESR
41	1	2	Controllo di II livello FSE

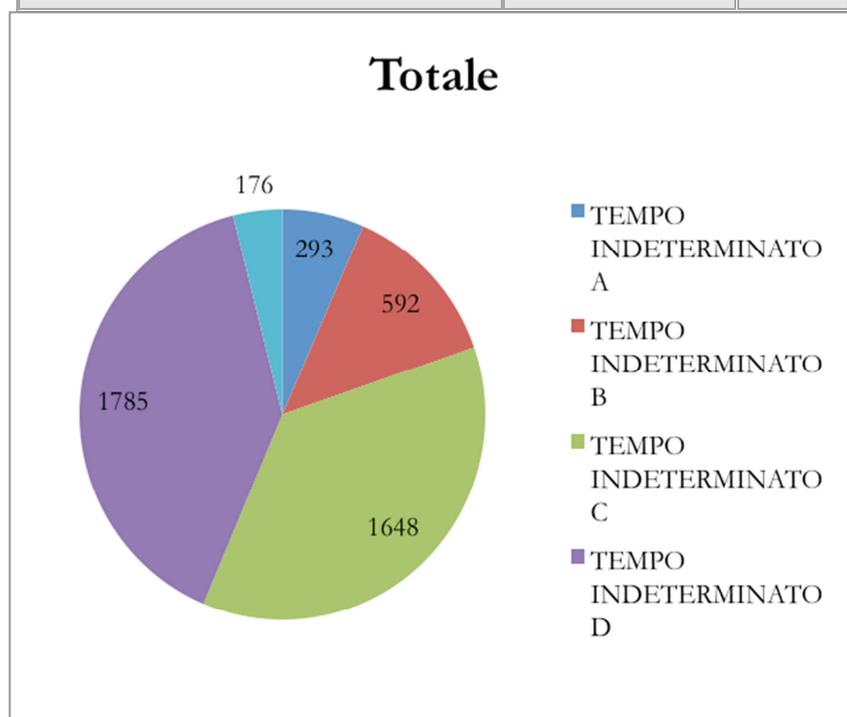
* L'elenco delle Strutture sopra riportato non comprende gli Uffici di cui all'art. 37 del Regolamento n. 12/2011 (U.D.C.P.).

** Staff dotati di autonomia.

Le Risorse Umane

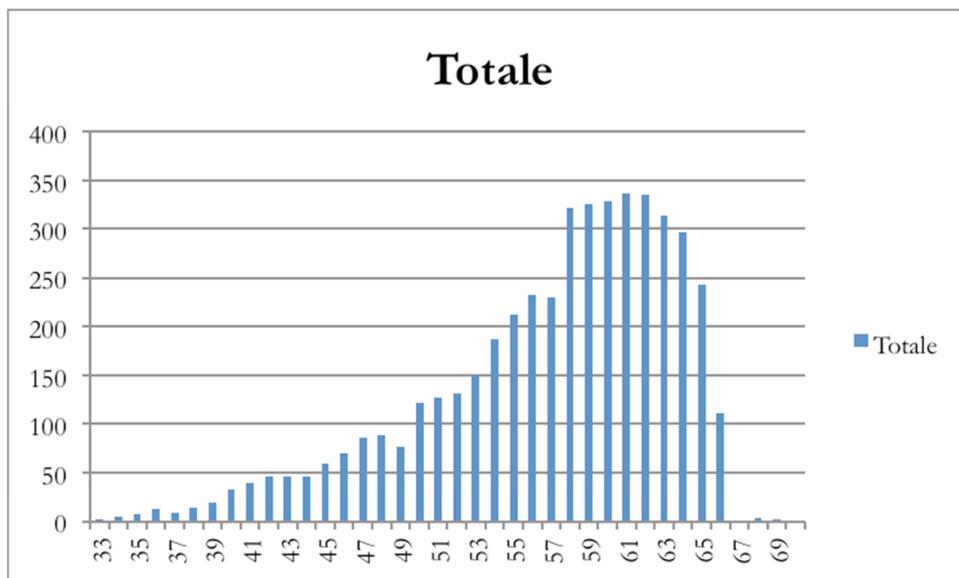
Complessivamente la Giunta regionale della Campania ha una dotazione di **4.494** unità di personale a tempo indeterminato in servizio al **31/12/2017**. Nelle tabelle sottostanti la ripartizione per categorie.

Distribuzione per Categoria		
TIPOLOGIA CONTRATTO	CATEGORIA	Totale
TEMPO INDETERMINATO	A	293
	B	592
	C	1648
	D	1785
	DIR	176
	Totale	



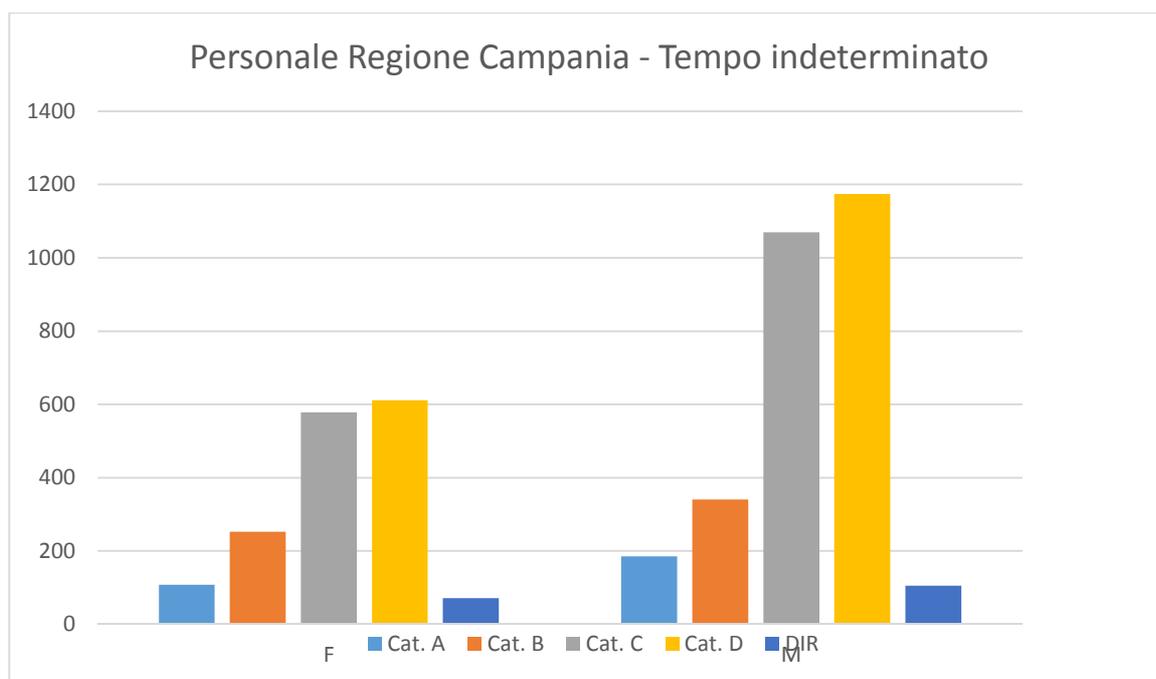
La dotazione per l'anno 2017 risulta di 296 unità in meno rispetto all'anno precedente.

La distribuzione per età dei dipendenti evidenzia un'età media molto avanzata, con i valori più elevati compresi tra i 59 e i 65 anni, come conseguenza del lungo periodo di blocco del turnover.



La distribuzione per sesso vede la netta prevalenza di quello maschile. Tale prevalenza si conferma anche nel ruolo della dirigenza.

DISTRIBUZIONE PER SESSO			
SESSO	TIPO CONTRATTO	CATEGORIA	Totale
F	TEMPO INDETERMINATO	A	108
		B	252
		C	578
		D	611
		DIR	71
Totale F			1620
M	TEMPO INDETERMINATO	A	185
		B	340
		C	1070
		D	1174
		DIR	105
Totale M			2874
Totale complessivo			4494

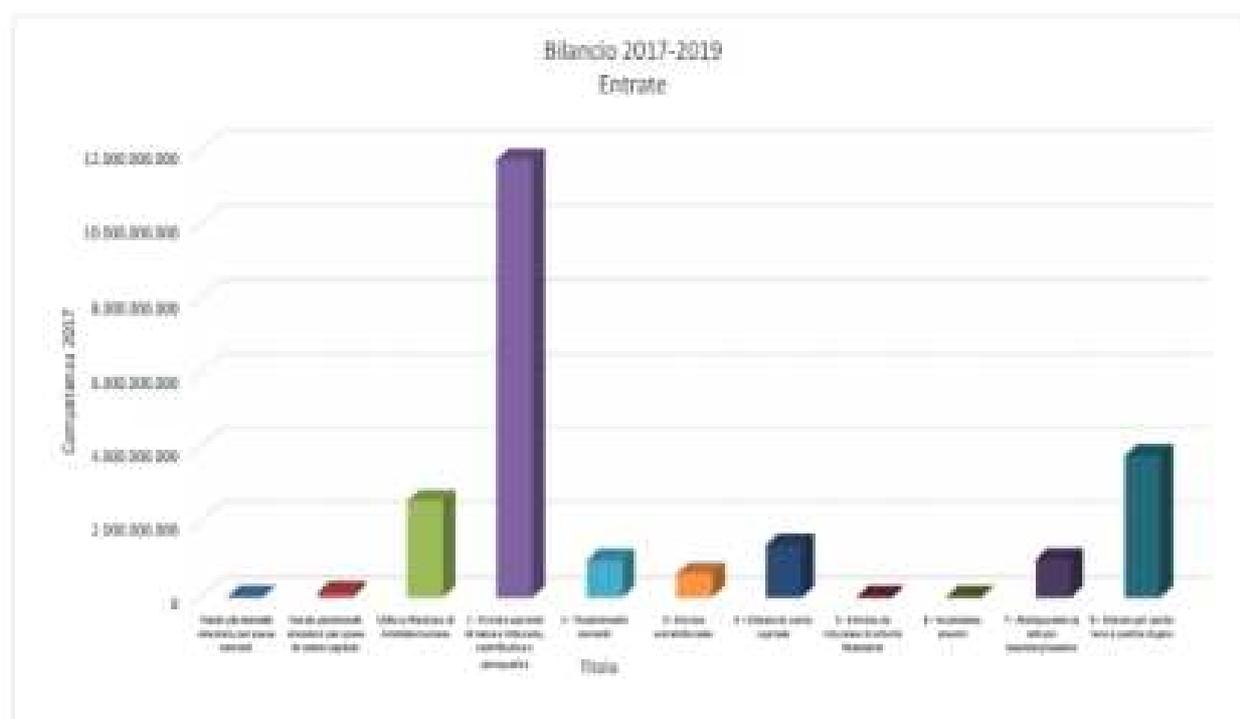


Le Risorse Finanziarie

Le risorse finanziarie relative all'annualità 2017 sono state individuate nel Bilancio di previsione finanziario per il triennio 2017-2019 della Regione Campania, approvato con legge regionale n. 4 del 20 gennaio 2017.

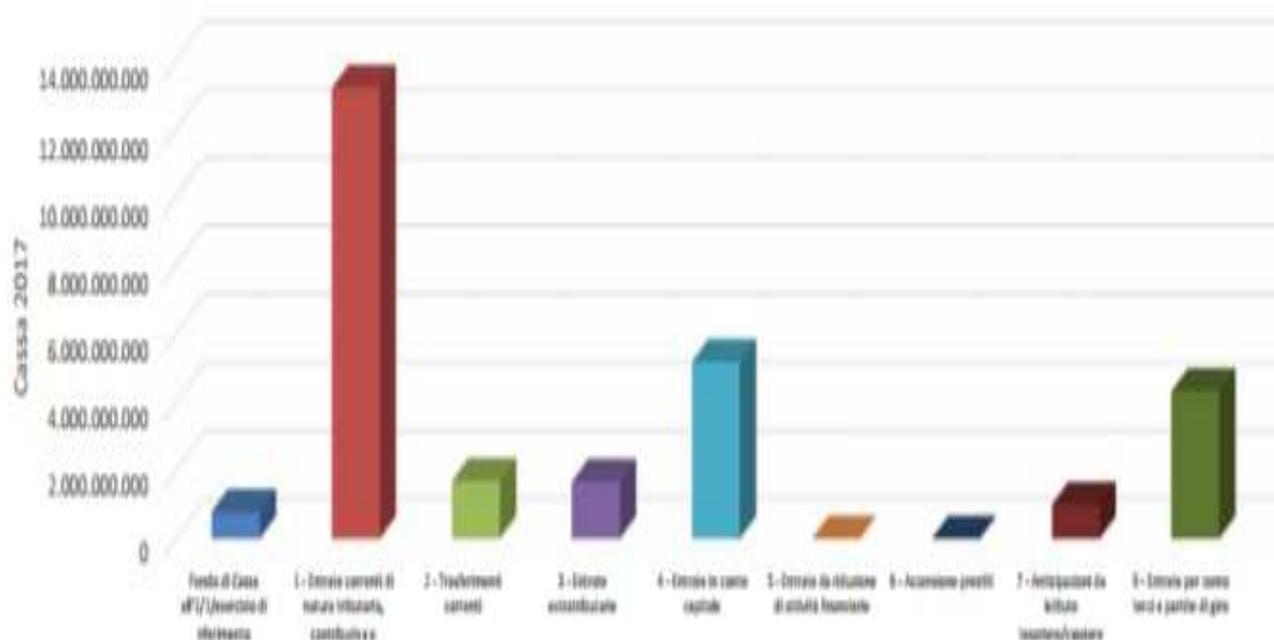
Di seguito si riporta la Rappresentazione grafica del Bilancio di Previsione 2017-2019 - annualità 2017.

Titolo	Competenza 2017
Fondo pluriennale vincolato per spese correnti	1.500.000
Fondo pluriennale vincolato per spese in conto capitale	113.027.151
Utilizzo Risultato di Amministrazione	2.558.633.530
1 - Entrate correnti di natura tributaria, contributiva e perequativa	11.743.586.926
2 - Trasferimenti correnti	982.183.530
3 - Entrate extratributarie	619.642.109
4 - Entrate in conto capitale	1.378.743.872
5 - Entrate da riduzione di attività finanziarie	110.000
6 - Accensione prestiti	0
7 - Anticipazioni da istituto tesoriere/cassiere	1.000.000.000
9 - Entrate per conto terzi e partite di giro	3.766.667.648



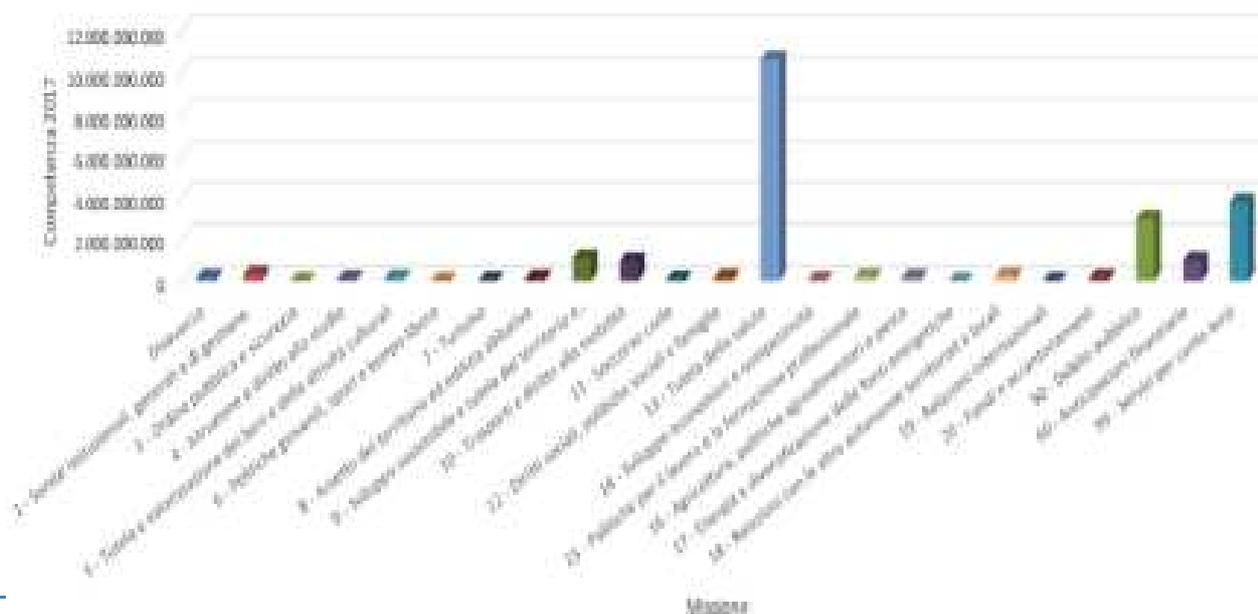
Titolo	Cassa 2017
Fondo di Cassa all'1/1/esercizio di riferimento	800.000.000
1 - Entrate correnti di natura tributaria, contributiva e perequativa	13.217.634.841
2 - Trasferimenti correnti	1.693.330.197
3 - Entrate extratributarie	1.670.749.574
4 - Entrate in conto capitale	5.186.680.617
5 - Entrate da riduzione di attività finanziarie	110.000
6 - Accensione prestiti	13.760.109
7 - Anticipazioni da istituto tesoriere/cassiere	1.000.000.000
9 - Entrate per conto terzi e partite di giro	4.323.929.031

Bilancio 2017-2019
Entrate

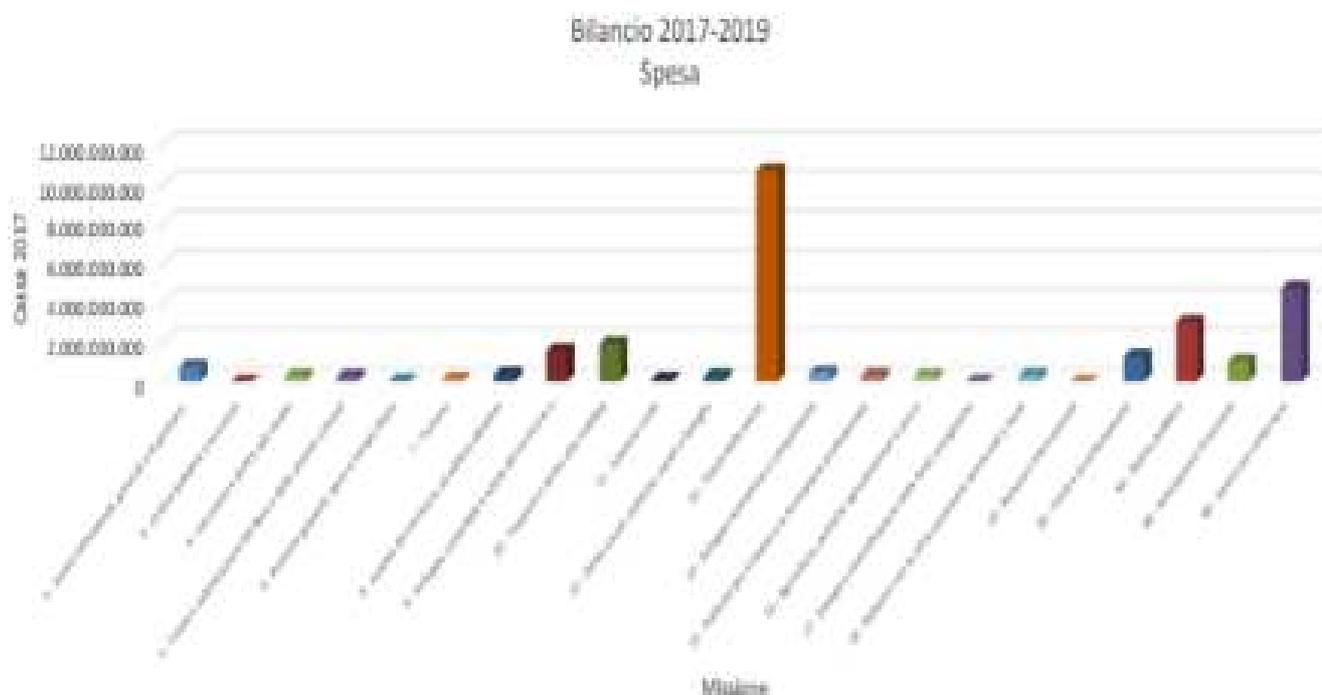


Missione	Competenza 2017
Disavanzo	136.452.242
1 - Servizi istituzionali, generali e di gestione	317.319.533
3 - Ordine pubblico e sicurezza	3.161.462
4 - Istruzione e diritto allo studio	81.553.217
5 - Tutela e valorizzazione dei beni e delle attività culturali	102.022.416
6 - Politiche giovanili, sport e tempo libero	4.624.796
7 - Turismo	26.452.169
8 - Assetto del territorio ed edilizia abitativa	91.639.193
9 - Sviluppo sostenibile e tutela del territorio e dell'ambiente	1.098.455.698
10 - Trasporti e diritto alla mobilità	964.640.054
11 - Soccorso civile	74.244.382
12 - Diritti sociali, politiche sociali e famiglia	151.849.643
13 - Tutela della salute	10.622.711.215
14 - Sviluppo economico e competitività	36.893.134
15 - Politiche per il lavoro e la formazione professionale	190.101.795
16 - Agricoltura, politiche agroalimentari e pesca	150.427.358
17 - Energia e diversificazione delle fonti energetiche	1.332.609
18 - Relazioni con le altre autonomie territoriali e locali	226.459.115
19 - Relazioni internazionali	8.247.726
20 - Fondi e accantonamenti	120.888.430
50 - Debito pubblico	2.986.950.931
60 - Anticipazioni finanziarie	1.001.000.000
99 - Servizi per conto terzi	3.766.667.648

Bilancio 2017-2019
Spesa



Missione	Cassa 2017
1 - Servizi istituzionali, generali e di gestione	768.049.307
3 - Ordine pubblico e sicurezza	5.140.402
4 - Istruzione e diritto allo studio	260.331.018
5 - Tutela e valorizzazione dei beni e delle attività culturali	258.436.638
6 - Politiche giovanili, sport e tempo libero	25.168.301
7 - Turismo	117.811.047
8 - Assetto del territorio ed edilizia abitativa	393.543.775
9 - Sviluppo sostenibile e tutela del territorio e dell'ambiente	1.551.306.047
10 - Trasporti e diritto alla mobilità	1.900.107.005
11 - Soccorso civile	133.062.110
12 - Diritti sociali, politiche sociali e famiglia	273.999.321
13 - Tutela della salute	10.676.758.926
14 - Sviluppo economico e competitività	474.799.111
15 - Politiche per il lavoro e la formazione professionale	317.480.072
16 - Agricoltura, politiche agroalimentari e pesca	244.491.325
17 - Energia e diversificazione delle fonti energetiche	17.152.129
18 - Relazioni con le altre autonomie territoriali e locali	321.149.477
19 - Relazioni internazionali	9.480.299
20 - Fondi e accantonamenti	1.283.989.027
50 - Debito pubblico	2.986.952.131
60 - Anticipazioni finanziarie	1.001.000.000
99 - Servizi per conto terzi	4.728.528.353



3. IL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

In ottemperanza alla normativa nazionale, la Giunta regionale della Campania, con Delibera di GR n.145/2017 e s.m.i., ha approvato il *Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance del personale (SMiVaP) e dei dirigenti della Giunta regionale della Campania*.

A fronte di talune discrasie e criticità applicative del Sistema, in sede di approvazione del Piano della Performance 2018-2020 (con Delibera di GR n. 235 del 24/04/2018), sono stati forniti ulteriori chiarimenti e precisazioni per la misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale relative all'annualità 2017, con particolare riferimento alle modalità di calcolo della performance organizzativa e della performance individuale e alle modalità di consuntivazione dei risultati.

Nello specifico, per quanto concerne la Performance organizzativa, si è stabilito che per l'annualità 2017 si proceda alla valutazione dei risultati di *performance* organizzativa nel modo di seguito descritto:

- la *Performance* Organizzativa dell'Ente è calcolata come media aritmetica della *Performance* Organizzativa delle Direzioni generali, degli Uffici speciali, delle Strutture di missione e degli Uffici di staff dotati di particolare autonomia (Strutture di Primo Livello – SPL);
- la *Performance* Organizzativa di ciascuna Struttura di Primo Livello è ottenuta come media aritmetica del grado di raggiungimento degli Obiettivi Strategici Annuali e degli Obiettivi Strategici Trasversali assegnati alla struttura stessa. In caso di assenza di Obiettivi Strategici Annuali sono presi in considerazione gli indicatori dell'Obiettivo Triennale riferiti all'annualità 2017;
- la *Performance* Organizzativa di ciascuna UOD e Ufficio di staff incardinati nelle Strutture di primo livello (Strutture di Secondo Livello – SSL) è ottenuta come media aritmetica del grado di raggiungimento degli Obiettivi Operativi, Ordinari e Operativi Trasversali, assegnati alla Struttura stessa, sulla base dei risultati conseguiti.

Infine, tenuto conto delle modifiche apportate dal D.Lgs. n. 74/2017 al D.Lgs. n. 150/2009, per il 2018 si è provveduto ad aggiornare il Sistema vigente adeguandolo, in via preliminare, alle disposizioni alle quali le Regioni sono tenute a conformare i propri ordinamenti. Muovendo inoltre dall'esigenza di manutenzione/revisione del Sistema a fronte delle criticità applicative su richiamate, nonché per assicurare coerenza con le variazioni formulate nell'ambito dell'adeguamento normativo, l'aggiornamento del Sistema è intervenuto anche su elementi ed aspetti procedurali.

L'aggiornamento 2018 dello SMiVaP è stato approvato con Delibera di GR n. 73 del 13/02/2018.

4 - IL PIANO DELLA PERFORMANCE 2017-2019 E IL SUO MONITORAGGIO

4.1 Le azioni per la definizione del ciclo di gestione e per il Piano della Performance

Il governo regionale fin dal suo insediamento, pur nel complesso quadro nazionale, si è subito fortemente impegnato in un ampio programma di interventi per “riposizionare nella modernità e su un piano di competitività vera la Regione Campania”, che rappresenta il paradigma di fondo dell'azione amministrativa.

In coerenza con il Programma di Governo presentato nella seduta di insediamento al Consiglio Regionale, il Presidente della Giunta Regionale ha definito, ai fini dell'avvio del processo di adozione del Piano della Performance relativo al triennio 2017-2019, gli Indirizzi Strategici in linea con gli strumenti della programmazione economico-finanziaria e i programmi europei e delle politiche di coesione:

“Tali azioni, affidate alla responsabilità politica degli Assessori e alla responsabilità operativa e gestionale della dirigenza, tenderanno 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 inesperto di tutte le straordinarie risorse del territorio campano.”

Gli indirizzi strategici prioritari individuati per il triennio 2017-2019 sono stati i seguenti:

1. *Campania verde (Ambiente ed Infrastrutture, Trasporti, Turismo e Cultura)*
2. *Campania solidale (Inclusione sociale, Tutela della salute, Sicurezza e Cultura della Legalità)*
3. *Campania innovativa (Sviluppo Economico e Produttivo, Scuola, Università e Lavoro)*
4. *Capacità istituzionale e amministrativa*
5. *Campania in un click.*

Per il Piano della Performance 2017-2019, oltre alle finalità proprie di strumento di sviluppo ed esplicitazione strategico-gestionale del “Programma di Governo”, ai fini di una chiara identificazione e misurabilità dei risultati da conseguire nell'arco del triennio di riferimento si è voluta aggiungere, in un Ente complesso quale la Regione Campania, quella di “contenitore unificante ed organico” dei molteplici obiettivi individuati dalle diverse fonti di programmazione comunitaria (FSE, FESR, FEASR, FEAMP, PRA, ecc.) ed economico-finanziaria (DEFER) coniugando, altresì, per la prima volta le azioni sulla trasparenza e sulla prevenzione della corruzione a specifici obiettivi trasversali.

Così strutturato, il Piano della Performance rende possibile misurare la capacità dell'Ente di attuare il programma di governo, in linea con gli strumenti di programmazione, nel quadro delle risorse finanziarie e degli obiettivi generali e specifici resi disponibili da questi strumenti.

Occorre, al contempo, sottolineare che l'urgente necessità di addivenire alla predisposizione del Piano della Performance ha implicato l'adozione di strumenti operativi che non sempre hanno favorito l'organica declinazione delle strategie e degli interventi programmati determinando, tra l'altro, discrasie riconducibili all'articolazione degli obiettivi o alla loro assegnazione in ragione di eterogenee interpretazioni della strumentazione prevista.

Il Piano della Performance 2017-2019 è stato approvato con Delibera di GR n. 286 del 23/05/2017.

4.2 Il Monitoraggio del Piano della Performance 2017-2019

Il *Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMiVaP)* del personale e dei dirigenti della Giunta regionale della Campania approvato con Delibera di GR n. 145 del 14/03/2017, tra le fasi in cui si articola il ciclo di gestione della performance, prevede all'art. 3 co. 2 lett. c) il monitoraggio in corso di esercizio del Piano della Performance e l'attivazione di eventuali interventi correttivi, a cura di ogni struttura dirigenziale, da svolgere almeno una volta all'anno entro il 30 settembre.

Nel settembre 2017 la Direzione Generale per le Risorse Umane, al fine di procedere all'aggiornamento del Piano, ha avviato l'attività di monitoraggio

Non si può sottacere, al riguardo, la complessità del procedimento di monitoraggio, in ragione di un contesto operativo fortemente condizionato dalle difficoltà di definizione ed implementazione del Piano della Performance, introdotto per la prima volta nell'anno 2017 dalla Giunta regionale, in attuazione di quanto disposto dal Sistema di misurazione e Valutazione, anch'esso adottato nel 2017, ed improntato a logiche, concetti e ad approcci, con i relativi strumenti operativi (schede di definizione degli obiettivi), innovativi rispetto ai sistemi previgenti.

Pertanto, l'attività di monitoraggio è stata finalizzata, essenzialmente, a rilevare gli interventi correttivi introdotti, che hanno riguardato, prevalentemente, la descrizione di alcuni obiettivi, i relativi indicatori e target, le risorse umane coinvolte, tenuto conto dei processi di mobilità e di riorganizzazioni interne, nonché, in taluni casi, la previsione di nuovi obiettivi (strategici annuali ed operativi) che in sede di prima definizione del Piano non erano stati previsti. Tale attività è consistita quindi nel rilevare l'equilibrio formale nell'ambito della declinazione formulata da ciascuna Struttura.

Le predette opzioni operative sono state ritenute dirimenti nell'adozione della metodologia da adottare all'esordio di un procedimento complesso da concludere in tempi brevi, destinato necessariamente ad essere ulteriormente definito in ragione sia delle incongruenze evidenziate sia degli strumenti che si intendono introdurre, fra tutti un adeguato sistema informativo, assente all'avvio dell'attività di monitoraggio.

Il monitoraggio ha comportato, per le difficoltà su descritte, numerose interlocuzioni con le Strutture interessate al fine di pervenire ad una formulazione delle schede sufficientemente idonea a definirne la configurazione, dilatando i tempi di conclusione delle relative istruttorie.

Con Delibera di GR n. 844 del 28/12/2017 sono state approvate – a modifica ed aggiornamento del Piano della Performance 2017-2019 – n. 22 Schede-obiettivi in sede di monitoraggio.

5. IL PROCESSO DI ACQUISIZIONE DEI DATI

5.1 Fasi, soggetti e responsabilità

Allo scopo di semplificare il processo di rendicontazione dei risultati riferiti alla performance organizzativa – come da Obiettivi strategici ed Obiettivi operativi/ordinari contenuti nel Piano della Performance 2017-2019 approvato con Delibera di GR n. 286/2017 e aggiornato con DGR 844/2017 – è stata progettata ed implementata dalla Direzione per le Risorse Umane una piattaforma informatica (base dati organizzata) nella quale sono stati inseriti tutti gli Obiettivi strategici ed Operativi/ordinari, con i relativi indicatori, target, fasi di attuazione, risultati attesi, strutture responsabili, come contenuti nel Piano della Performance, rispetto ai quali le Strutture sono state chiamate ad inserire i dati e le informazioni richiesti, come da allegato 5 paragrafo 1.2 dello SMiVaP, in ordine ai risultati conseguiti ed al relativo grado di raggiungimento. A partire dagli inizi di marzo 2018 è stato avviato il processo di rendicontazione dei risultati.

La Direzione Generale per le Risorse Umane, nell'ambito dell'attività di coordinamento, ha fornito supporto e indicazioni alle Strutture, ai Dirigenti coordinatori e ai controller al fine di favorire una configurazione equilibrata e coerente alla rappresentazione delle strategie in argomento.

A fronte delle più diffuse discrasie e criticità tecniche e/o formali sulle informazioni inserite nella piattaforma dedicata, è stato richiesto alle Strutture, ai dirigenti Coordinatori ed ai controller di verificare i dati implementati e, ove necessario, di formularli correttamente, tenendo conto delle criticità evidenziate e delle indicazioni fornite, ferma restando l'autonomia dei Dirigenti responsabili nell'assumere le loro determinazioni.

Per quanto concerne gli Obiettivi Strategici annuali, compresi gli Obiettivi Strategici trasversali, i Responsabili di Strutture di primo livello hanno inserito, per ogni Obiettivo di propria competenza, in apposita sezione della piattaforma dati generali riferiti all'Obiettivo e, per ciascun indicatore di output associato all'Obiettivo, i seguenti dati consuntivi:

- valore consuntivo = risultato raggiunto rispetto al target presente nel Piano;
- grado di raggiungimento = espressione in valore da 1 a 100 del grado di raggiungimento rispetto al target previsto.

A valle della consuntivazione, i Responsabili hanno compilato nella piattaforma apposita Relazione Riepilogativa sul raggiungimento del singolo Obiettivo (anche tenuto conto dei risultati degli Obiettivi operativi ad esso collegati).

In ordine agli Obiettivi operativi e ordinari, compresi gli Obiettivi operativi trasversali, i Responsabili di Strutture di secondo livello hanno inserito, per ogni obiettivo di propria competenza, in apposita sezione della piattaforma dati generali riferiti all'Obiettivo e, per ciascuna fase di attuazione associata all'Obiettivo, i seguenti dati consuntivi:

- valore consuntivo = risultato raggiunto rispetto al risultato atteso presente nel Piano;
- grado di raggiungimento = espressione in valore da 1 a 100 del grado di raggiungimento rispetto al target previsto.

A valle della consuntivazione, i Responsabili hanno compilato nella piattaforma apposita Relazione Riepilogativa sul raggiungimento del singolo Obiettivo.

Nei casi in cui nel Piano della Performance l'Obiettivo Strategico Annuale non fosse stato definito, ai fini della rendicontazione, è stato declinato un Obiettivo Strategico Annuale (con la stessa denominazione dell'Obiettivo Strategico Triennale), cui sono stati associati indicatori di output corrispondenti agli indicatori di outcome dell'Obiettivo Strategico Triennale relativi all'anno 2017 (come indicati nel Piano).

Nelle ipotesi in cui gli Obiettivi operativi/ordinari presentassero nel Piano, nel campo "Responsabile", più Strutture, gli stessi sono stati associati alle Strutture indicate dai Dirigenti responsabili in sede di rendicontazione, purché tutte vigenti al 31/12/2017, con suddivisione, ove possibile, delle fasi di attuazione di rispettiva competenza. Per UOD/Staff che risultassero soppressi al 31/12/2017, gli obiettivi di pertinenza indicati nel Piano sono stati associati dai Dirigenti Responsabili alle Strutture che ne hanno acquisito le competenze. Analogamente, nel caso di competenze trasferite da una Struttura ad un'altra nel corso dell'anno, i relativi obiettivi sono stati associati alla Struttura che al 31/12/2017 ne ha acquisito le competenze.

Con riferimento all'Obiettivo strategico trasversale in materia di trasparenza e anticorruzione "*Assolvere alle disposizioni previste dal Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2017-2019*" e agli Obiettivi operativi trasversali ad esso collegati, all'esito delle criticità rappresentate dalle Strutture interessate in ordine alla circostanza in cui non siano state rinvenibili nell'annualità in questione azioni riferite a taluni indicatori e fasi di attuazione degli obiettivi in parola per motivi non imputabili alle Strutture – es. casi di assenza di istanze di accesso civico pervenute, di assenza di attività di analisi dei rischi, su impulso del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, prevista per il 2017 dal *Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza*, etc. – è stata segnalata la possibilità, esclusivamente per le fasi e gli indicatori degli obiettivi in questione riferibili a casi specifici e, fra essi, a quelli su indicati, di rendere "non valutabili" detti indicatori e fasi, escludendoli così dal calcolo del grado di raggiungimento degli obiettivi cui afferiscono. Detta opzione operativa è stata rappresentata, tra gli altri, all'OIV e al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza ai fini di eventuali rilievi e/o osservazioni. I Dirigenti, quindi, sono stati invitati a riportare nella Relazione riepilogativa sugli obiettivi in parola la circostanza sull'assenza di attività rinvenibili alle fasi e agli indicatori in questione.

Tale indicazione scaturisce dalla circostanza oggettiva, rilevata nella Relazione annuale 2017 del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza dell'Ente e dall'OIV nella Nota di verifica della Relazione del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza Regione Campania 2017, per la quale l'analisi delle aree di rischio e la mappatura dei processi, anche in ragione dei diversi cambiamenti organizzativi intervenuti a fronte di modifiche ordinamentali, è di fatto slittata al 2018.

Sempre con riferimento agli Obiettivi strategici trasversali, il Piano della Performance 2017-2019 prevedeva l'Obiettivo strategico triennale "*Implementazione del ciclo di gestione della performance*" con relativo Obiettivo operativo collegato. Tali obiettivi non sono stati rendicontati in questa sede atteso che gli indicatori e le fasi da essi previsti in alcuni casi si riferiscono al 2018, in altri – con particolare riferimento alla definizione degli obiettivi delle Strutture per il 2018 – sono in contrasto con le scadenze previste dal Sistema di misurazione e valutazione della performance e dagli altri documenti di programmazione dell'Ente.

Per quanto concerne il calcolo della performance organizzativa delle Strutture, la Performance Organizzativa di ciascuna Struttura di primo livello è stata ottenuta come media aritmetica del grado di raggiungimento degli Obiettivi Strategici Annuali e degli Obiettivi Strategici Trasversali assegnati alla struttura stessa.

La Performance Organizzativa di ciascuna Struttura di secondo livello è stata ottenuta come media aritmetica del grado di raggiungimento degli Obiettivi Operativi, Ordinari e Operativi trasversali, assegnati alla struttura stessa, sulla base dei risultati conseguiti.

Al termine del processo, i Responsabili delle Strutture (di primo e secondo livello) hanno provveduto alla validazione dei dati.

Inoltre, in apposita sezione della piattaforma, il Responsabile ha inserito una *Relazione riepilogativa sulla performance organizzativa della Struttura*, contenente informazioni di sintesi sul raggiungimento di tutti gli obiettivi e sull'andamento della performance organizzativa della Struttura.

All'esito dell'intero processo, il Responsabile della Struttura di primo livello ha provveduto ad effettuare l'attestazione finale sulla regolarità e correttezza del procedimento in questione e sulla relativa conclusione, funzione disponibile solo in presenza della validazione di tutti gli Obiettivi strategici e operativi afferenti alla Struttura.

Una volta acquisiti i dati da tutte le Strutture, si è provveduto alla verifica in ordine ad eventuali discrasie formali nella formulazione dei dati.

La responsabilità dei dati e delle informazioni inserite 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.

La Performance Organizzativa dell'Ente è infine ottenuta come media aritmetica delle performance organizzative di tutte le Strutture di primo livello.

Si è provveduto, quindi, ad estrarre dalla piattaforma appositi Report per singola Struttura contenenti tutte le informazioni sugli obiettivi e sul grado di raggiungimento degli stessi, come certificate dai Responsabili, corredate dalle Relazioni riepilogative da questi ultimi formulate. I Report per singola struttura così prodotti vengono riportati nella seconda sezione del presente documento e sono articolati in:

- Report per singola Struttura di primo livello (Direzioni Generali, Uffici Speciali, Strutture di Missione e Uffici di Staff dotati di autonomia) contenenti i dati sugli Obiettivi strategici annuali di pertinenza, compresi gli Obiettivi strategici trasversali, (descrizione obiettivo, indicatori, target, etc.), sugli Obiettivi operativi assegnati alla Struttura di primo livello (descrizione obiettivo, fasi di attuazione, risultati attesi, etc.), sui risultati raggiunti e sul relativo grado di raggiungimento, corredate dalle Relazioni riepilogative sul raggiungimento dei singoli obiettivi e sulla performance organizzativa della Struttura;
- i Report per singola Struttura di secondo livello (Unità Operative Dirigenziali - U.O.D. - e Uffici di Staff incardinati nelle Strutture di primo livello) contenenti i dati sugli Obiettivi operativi/ordinari di pertinenza, compresi gli Obiettivi operativi trasversali, (descrizione obiettivo, fasi di attuazione/attività, risultati attesi, etc.), sui risultati raggiunti e sul relativo grado di raggiungimento, corredate dalle Relazioni riepilogative sul raggiungimento dei singoli obiettivi.

Sono state altresì elaborate, sui dati estratti, informazioni di sintesi riportate nei successivi paragrafi 6 e 7.

5.2 Osservazioni sul Ciclo della Performance

In via preliminare occorre ribadire che il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance approvato nel 2017 proponeva una disciplina a volte lacunosa e una configurazione delle schede, per taluni aspetti, farraginosa. Siffatta articolazione ha determinato discrasie nella definizione del Piano della Performance 2017-2019 e quindi nella successiva rendicontazione.

Inoltre, l'assenza di un sistema informatico integrato ha comportato ulteriori notevoli difficoltà nella costruzione del Piano della Performance 2017-2019 nonché nell'elaborazione dei documenti di rendicontazione e nella successiva acquisizione e analisi degli stessi ai fini della predisposizione della Relazione in esame. Il ricorso ad una banca dati organizzata, implementata dalla Direzione Generale per le Risorse Umane, se ha da un lato certamente agevolato l'assolvimento dei numerosi adempimenti non esaurisce la problematica della gestione di procedimenti complessi che coinvolgono tutti gli Uffici regionali.

Analogamente, la carenza di un sistema dei controlli interni, deputato anche a garantire una misurazione e valutazione degli obiettivi governati secondo parametri dirimenti, incide nella complessiva disamina della performance organizzativa in esame.

Al contempo, considerate la novità dell'introduzione di detti processi e la complessità di attività non sorrette dagli elementi sopra indicati, ciò nondimeno si è pervenuti alla definizione di tutti gli atti previsti consentendo, per la prima volta in questo Ente, una declinazione delle strategie, la definizione delle fasi, l'efficace assunzione della responsabilità in ordine al perseguimento degli obiettivi e del relativo risultato.

E' di tutta evidenza che il complessivo sistema debba essere migliorato e, in tal senso, come meglio si illustra successivamente (paragrafo 8), già per gli anni 2018-2020 sono stati promossi significativi interventi.

6. SINTESI RISULTATI RAGGIUNTI: GLI OBIETTIVI STRATEGICI

Con riferimento agli Obiettivi Strategici Annuali, compresi gli Obiettivi Strategici trasversali, il Piano della Performance 2017-2019 ne ha previsti complessivamente **203**, distribuiti tra le Strutture di primo livello (SPL) come riportato nella Tabella 1.

In sintesi, all'esito del processo di misurazione dei risultati raggiunti nel 2017, il grado di raggiungimento dei 203 Obiettivi Strategici è ampiamente positivo. Come riportato nella Tabella 2, complessivamente l'89% degli obiettivi (182) è stato raggiunto al 100% e circa il 10% è stato parzialmente raggiunto, con una percentuale tra il 50% e il 97%.

Tabella 1 – Distribuzione Obiettivi Strategici annuali per SPL

STRUTTURA	DENOMINAZIONE STRUTTURA	Numero di Obiettivi Strategici
500100	500100 - Direzione Generale Autorità di Gestione Fondo Sociale Europeo e Fondo per lo Sviluppo e la Coesione	18
500200	500200 - Direzione Generale per lo Sviluppo	8
500300	500300 - Direzione Generale Autorità di Gestione Fondo Europeo di Sviluppo Regionale	8
500393	500393 STAFF Raccordo con le Autorità di Gestione dei Fondi Europei e Responsabile del Piano di Rafforzamento Amministrativo	1
500400	500400 - Direzione Generale per la Tutela della Salute e il Coordinamento del Sistema Sanitario Regionale	9
500500	500500 - Direzione Generale per le Politiche Sociali e Socio-Sanitarie	9
500600	500600 - Direzione Generale per l'ambiente, la Difesa del Suolo e l'Ecosistema	17
500700	500700 - Direzione Generale per le Politiche Agricole, Alimentari E Forestali	5
500800	500800 - Direzione Generale per la Mobilità	16
500900	500900 - Direzione Generale per il Governo del Territorio, i Lavori Pubblici e la Protezione Civile	10
501000	501000 - Direzione Generale per l'Università, la Ricerca e l'innovazione	16
501100	501100 - Direzione Generale per l'istruzione, la Formazione, il Lavoro e le Politiche Giovanili	7
501200	501200 - Direzione Generale per le Politiche Culturali e il Turismo	16
501300	501300 - Direzione Generale per le Risorse Finanziarie	7
501400	501400 - Direzione Generale per le Risorse Umane	11
501481	501481 - Ufficio del Datore Di Lavoro	2
501483	501483 Struttura Di Supporto all'O.I.V.	6
501500	501500 - Direzione Generale per le Risorse Strumentali	5
501600	501600 - Direzione Generale per le Entrate e Politiche Tributarie	2
600100	600100 - Avvocatura Regionale	4

STRUTTURA	DENOMINAZIONE STRUTTURA	Numero di Obiettivi Strategici
600300	600300 - Nucleo per la Valutazione e la Verifica degli Investimenti Pubblici	2
600600	600600 - Ufficio Speciale Centrale Acquisti, Procedure di Finanziamento di Progetti Relativi ad Infrastrutture, Progettazione	3
600700	600700 - Ufficio Speciale Servizio Ispettivo Sanitario e Socio-Sanitario	2
600800	600800 - Ufficio Comunitario Regionale	2
600900	600900 - Ufficio per il Federalismo e dei Sistemi Territoriali e della Sicurezza Integrata	5
601000	601000 - Ufficio Speciale per Il Controllo E La Vigilanza Su Enti E Società Partecipate	4
700000	700000 - Ufficio Speciale Grandi Progetti	1
700500	700500 - Struttura di Missione per lo Smaltimento dei RSB	5
700600	700600 – Struttura di Missione per i Controlli - Chiusura POR FESR	2
	TOTALE OBIETTIVI STRATEGICI	203

Tabella 2 – Grado di raggiungimento (%) degli Obiettivi Strategici annuali

Grado di raggiungimento (%)	Numero di Obiettivi strategici
100	182
97	3
95	4
94	1
92	1
91	1
86	1
85	1
82	1
81	1
80	1
77	1
75	2
73	1
67	1
50	1

Totale complessivo 203

6.1 La Performance Organizzativa delle Strutture di primo livello e la Performance Organizzativa dell'Ente

Per quanto concerne la Performance organizzativa delle Strutture di primo livello, ottenuta come media aritmetica del grado di raggiungimento degli Obiettivi Strategici Annuali e degli Obiettivi Strategici Trasversali assegnati alla Struttura stessa, nella Tabella 3 si riporta il grado di raggiungimento riferito a ciascuna Struttura.

Tabella 3 – Performance organizzativa delle SPL

STRUTTURA	Grado di Raggiungimento
500100	100%
500200	93%
500300	100%
500393	100%
500400	99%
500500	100%
500600	99%
500700	100%
500800	100%
500900	100%
501000	96%
501100	91%
501200	100%
501300	100%
501400	100%
501481	100%
501483	100%
501500	90%
501600	100%
600100	100%
600300	100%
600600	89%
600700	100%
600800	100%
600900	100%
601000	91%

700000	100%
700500	100%
700600	100%

Infine, la **Performance organizzativa dell'Ente**, ottenuta come media aritmetica delle performance organizzative di tutte le Strutture di primo livello, è pari al 98,20%

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DELL'ENTE = 98%

7. SINTESI RISULTATI RAGGIUNTI: GLI OBIETTIVI OPERATIVI/ORDINARI

Con riferimento agli Obiettivi Operativi/Ordinari, compresi gli Obiettivi Operativi trasversali, il Piano della Performance 2017-2019 ne ha previsti complessivamente **1117**, di cui **1072** assegnati a Strutture di secondo livello e **45** assegnati a Strutture di primo livello.

In ordine ai risultati raggiunti, si rileva che anche per gli Obiettivi Operativi il grado di raggiungimento è ampiamente positivo. Come riportato nella Tabella 4, complessivamente il 95% (1061 obiettivi) è stato raggiunto al 100% e circa il 5% è stato parzialmente raggiunto, con una percentuale tra il 17% e il 99%.

Tabella 4 – Grado di raggiungimento degli Obiettivi Operativi/Ordinari

Grado di raggiungimento	Numero di Obiettivi Operativi/Ordinari
100	1060
99	2
98	5
97	3
95	9
94	3
93	1
92	3
91	2
90	4
88	1
87	1
86	1
83	1
82	2
81	2
80	4

79	1
78	1
77	1
75	1
73	1
67	1
63	1
60	1
59	1
52	1
50	1
17	1
0	1
Totale complessivo	1117

La Performance Organizzativa delle Strutture di Secondo Livello è stata ottenuta come media aritmetica del grado di raggiungimento di tutti gli Obiettivi Operativi/Ordinari di diretta responsabilità. La Tabella 5 espone i risultati di Performance Organizzativa di tutte le Strutture di Secondo Livello.

Tabella 5 – Performance Organizzativa Strutture di Secondo Livello

Strutture di Secondo Livello	Performance Organizzativa
500101	100
500102	100
500103	100
500104	100
500105	100
500192	100
500202	100
500203	100
500204	100
500205	73
500206	90
500291	100
500292	90
500293	93
500294	77
500302	100

Strutture di Secondo Livello	Performance Organizzativa
500304	100
500305	100
500391	100
500392	100
500401	100
500402	99
500403	99
500404	99
500405	98
500406	100
500407	100
500408	99
500409	100
500410	98
500411	100
500412	100
500413	99
500414	100
500415	100
500416	99
500417	99
500491	100
500492	100
500493	100
500501	100
500502	100
500504	100
500591	100
500592	100
500601	100
500602	100
500603	100
500604	100
500605	100
500607	100
500608	98

Strutture di Secondo Livello	Performance Organizzativa
500609	100
500611	100
500612	100
500613	100
500614	100
500615	100
500616	100
500617	100
500691	100
500692	100
500693	100
500701	100
500702	100
500703	100
500704	99
500705	100
500706	99
500707	100
500708	100
500709	100
500710	98
500711	97
500712	98
500713	98
500714	98
500791	100
500792	100
500801	100
500802	100
500803	100
500804	100
500805	100
500806	100
500807	100
500808	100
500891	100

Strutture di Secondo Livello	Performance Organizzativa
500892	100
500893	100
500901	100
500902	100
500903	100
500904	100
500905	100
500906	100
500907	100
500908	100
500909	100
500910	100
500911	100
500912	100
500913	100
500914	100
500915	100
500916	100
500991	100
500992	100
500993	100
501001	100
501002	99
501004	100
501005	100
501006	100
501091	100
501092	99
501093	93
501094	100
501101	100
501102	100
501103	100
501104	100
501105	100
501106	100

Strutture di Secondo Livello	Performance Organizzativa
501107	100
501108	100
501109	100
501191	100
501192	100
501193	100
501201	100
501202	100
501203	100
501204	100
501205	97
501206	100
501291	100
501292	100
501293	100
501301	100
501303	100
501304	100
501305	100
501310	100
501311	100
501391	100
501392	100
501393	100
501401	100
501402	100
501403	100
501404	100
501405	100
501407	100
501408	100
501482	100
501491	100
501492	100
501493	100
501501	95

Strutture di Secondo Livello	Performance Organizzativa
501502	100
501503	100
501591	88
501592	100
501601	100
501602	100
501603	100
501604	100
501605	100
501691	100
600101	100
600102	100
600103	100
600104	100
600105	100
600106	100
600107	100
600108	100
600109	100
600110	100
600191	100
600192	100
600193	100
600301	100
600391	100
600601	100
600602	100
600701	100
600801	100
600901	100
600902	100
600904	100
600905	100
600906	100
600991	100
601001	93

Strutture di Secondo Livello	Performance Organizzativa
601002	95
601091	95
700001	100
700002	100
700501	88
700502	100
700503	97
700504	98

Come sopra indicato, i Responsabili delle Strutture hanno dato conto degli esiti delle attività espletate e dei risultati raggiunti in ordine agli obiettivi di competenza anche mediante apposite Relazioni riepilogative rinvenibili nei Report Allegati (Sezione II) cui si rimanda per i dettagli.

8. CRITICITA' E PROSPETTIVE DI SVILUPPO

Come diffusamente evidenziato, con il Piano della Performance 2017-2019 la Regione Campania adegua la metodologia operativa della complessiva compagine amministrativa dell'Ente alla disciplina in materia, orientata al rinnovamento sostanziale della cultura delle Pubbliche Amministrazioni. In tale ottica, pur conservando margini di autonomia che detta disciplina consente alle Amministrazioni regionali, questa Regione ha ritenuto opportuno recepire principi e criteri della normativa conformandosi alla declinazione del legislatore in maniera sostanziale. Tale opzione bene interpreta la sottesa volontà di imprimere, quindi, in tempi brevi, una svolta di non poco conto alle modalità operative, perseguendo ad un tempo l'efficienza e la trasparenza dell'azione amministrativa.

Le discrasie e le disomogeneità, tuttavia, sono apparse ineludibili, tenuto conto della novità degli strumenti introdotti, dell'urgenza di addivenire all'adozione sia del Sistema di Misurazione e Valutazione della performance che dello stesso Piano. In tal senso la formulazione degli obiettivi come degli indicatori ha sofferto di una definizione spesso troppo diffusa, di una carenza di riferimenti qualificanti, di un disordine nella nomenclatura. Ciò nondimeno gli obiettivi sono stati perseguiti con i risultati evidenziati che demarcano comunque il passaggio ad una fase rinnovata del complessivo apparato burocratico.

Al contempo non si può sottacere che ulteriori elementi fondamentali mancano tuttora per addivenire ad un sistema integrato e compiuto delle attività. In primo luogo, come già accennato, un sistema informatico adeguato consentirebbe il monitoraggio e la verifica dei dati in connessione con gli altri documenti programmatici dell'Ente. Analogamente il sistema dei controlli interni appare indispensabile per una esauriente analisi dei dati e per i necessari interventi correttivi.

La rendicontazione in esame, dunque, lamenta le conseguenze di dette criticità, pur rappresentando compiutamente la morfologia funzionale dell'articolazione amministrativa dell'Ente e i risultati conseguiti nell'anno 2017.

Già per l'anno 2018, sulla scorta delle criticità sopra sinteticamente illustrate, si è impresso un deciso rinnovamento sia in relazione al Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, con l'aggiornamento 2018, che nella redazione del Piano della Performance 2018-2020.

Come accennato nel paragrafo 3, il Sistema, infatti, non solo è stato adeguato alle modifiche introdotte al D.Lgs. n.74/2017 al D.Lgs. n. 150/2009, ma ha registrato una significativa semplificazione nelle procedure, una chiara definizione degli attori coinvolti e dei ruoli e competenze ascritte, l'individuazione delle schede degli obiettivi, consone alle strutture organizzative e alla relativa missione, con indicatori e target supportati dalle regole di calcolo. Inoltre, è stata elaborata una incisiva correlazione con il DEFR, con gli indicatori previsti dal Performance framework dei programmi regionali finanziati dai fondi SIE e con gli obblighi e le misure in materia di trasparenza e di prevenzione della corruzione, proponendo un'efficace integrazione sia nell'ambito della performance organizzativa che della performance individuale.

Detta configurazione consente, sia in fase di monitoraggio che di rendicontazione, la diretta e più agevole rilevazione delle criticità ed elaborazione dei dati.

Al riguardo, si rileva altresì che l'aggiornamento 2018 del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance postula una procedura rinnovata, recependo il dettato normativo, sia del monitoraggio che della misurazione e valutazione della performance di ciascuna struttura organizzativa.

L'intendimento a breve termine è, dunque, quello di dotare le Strutture di un sistema informativo che contempra gli strumenti programmatici dell'Ente e supporti il sistema dei controlli interni.

Detto intervento consente la costante sinergia dei diversi ruoli nel rispetto delle specifiche competenze, a vantaggio della coerenza ed omogeneità degli esiti della complessiva azione amministrativa.

Inoltre, in tema di performance, l'individuazione di ulteriori specifici indicatori garantisce la maggiore efficienza nella misurazione e nella valutazione dei risultati.

Imprescindibile elemento qualificante è rappresentato dall'integrazione al sistema informativo della rilevazione del grado di soddisfazione degli stakeholder al fine di perseguire non solo la trasparenza delle attività ma anche di misurare l'effettivo impatto delle strategie adottate assumendo, in ragione delle osservazioni dei destinatari, gli interventi più appropriati.

Infine, un adeguato piano di formazione e di costante aggiornamento consente a tutti i soggetti coinvolti non solo di acquisire dimestichezza con gli strumenti introdotti ma anche la consapevolezza di una rinnovata cultura della pubblica amministrazione.

E' altresì evidente che l'adozione di tutte le misure proposte necessita di un tempo ragionevole di sedimentazione di quelle già in atto e di un tempo fisiologico di progettazione e attuazione delle ulteriori, che, tuttavia, l'amministrazione intende rendere stringente e proficuo per conferire una moderna configurazione alla complessiva compagine dell'ente.