

Organismo Indipendente di Valutazione della Regione Campania

Coordinatore: prof. Riccardo Realfonzo

Componente: prof. Alessandro Natalini

Componente: Prefetto Dott.ssa Silvana Riccio

Verbale n. 10 del 02 agosto 2018

Il giorno 02 del mese di agosto dell'anno 2018, si è riunito alle ore 11.00, in modalità telematica, l'Organismo Indipendente di Valutazione nelle persone di: Prof. Riccardo Realfonzo, Coordinatore, Prof. Alessandro Natalini e Prefetto Dott.ssa Silvana Riccio.

L'ordine del giorno della presente riunione è il seguente:

- 1) Documento di verifica della coerenza del PTCT e del Piano della Performance: approvazione;
- 2) Parere ai sensi dell'art.7 d.lgs. 150/2009: riferimento nota prot. 464085 del 18/7/2018;
- 3) Valutazione delle SPL: attività istruttoria svolta dalla struttura propedeutica alle attività di competenza dell'O.I.V.

Al fine di dare avvio alla riunione, il Dirigente della Struttura Tecnica di Supporto all'O.I.V. ha trasmesso ai Componenti una specifica comunicazione a mezzo mail contenente, per i punti 1 e 3 all'o.d.g., la relativa documentazione all'uopo predisposta. Per il punto 2, invece, si è fatto rimando ai documenti e alle comunicazioni intercorse nei giorni precedenti.

Il presente verbale, quindi, viene redatto all'esito della riunione svolta in via telematica tra i Componenti dell'O.I.V. ed il dirigente della struttura di supporto.

In riferimento al **primo punto all'o.d.g.** "*Documento di verifica della coerenza del PTCT e del Piano della Performance: approvazione*", che ha recepito le indicazioni fornite durante il precedente incontro del 13 luglio, l'O.I.V., su proposta del Coordinatore, approva il documento.

In riferimento al **secondo punto all'o.d.g.**: "*Parere ai sensi dell'art.7 d.lgs. 150/2009: riferimento nota prot. 464085 del 18/7/2018*", il Coordinatore ha inviato un'analisi dettagliata, di seguito riportata, sintesi del confronto avuto sul tema fra i componenti dell'O.I.V.

La richiesta di rettifica dello SMiVaP concerne:

1. l'introduzione, nell'ambito del Piano della Performance, dei progetti obiettivo ex art 67 del nuovo CCNL;
2. la previsione di criteri di valutazione del personale cessato a qualsiasi titolo prima dell'approvazione dello stesso Piano.

In un'ottica di efficientamento dell'agire amministrativo ed in relazione alla delicatezza degli argomenti trattati, l'O.I.V. auspica che nel futuro si proceda ad una revisione annuale unica del sistema, valida per l'annualità successiva, evitando continue modifiche, anche per dare certezza sulla decorrenza delle stesse. L'O.I.V. invita, inoltre, l'Amministrazione a recepire nella prossima modifica le raccomandazioni già fatte ed inerenti al ciclo della performance nel suo complesso.

La prima questione in esame, in considerazione dell'importanza, anche strategica, dei temi trattati e della novità degli stessi, è stata oggetto di un'approfondita analisi da parte dell'O.I.V.

A tal fine è stato chiesto alla Struttura di supporto di effettuare un'analisi di benchmarking ed alla struttura competente di svolgere un'ulteriore attività istruttoria in merito alle motivazioni che hanno portato alla richiesta di proposta di modifica dello SMiVaP.

Essa, in particolare, trae origine da un parere reso dalla Corte dei Conti, su istanza del Presidente della Giunta regionale della Campania (cfr parere sezione autonomie n. 20 del 25 luglio 2017), relativo all'utilizzo di fondi strutturali e di investimento europei per incentivare il personale regionale deputato alle relative attività attraverso iniziative progettuali, con esclusione degli stessi dal tetto di spesa prescritto, da ultimo, dal D.Lgs. 75/2017.

La proposta di modifica dello SMiVaP definisce, invece, una fattispecie di carattere generale, volta ad introdurre i progetti obiettivo ex art. 67 del CCNL, quali ulteriore formulazione nella declinazione del Piano della performance.

La discussione preliminare sul tema ha riguardato diversi aspetti:

- necessità di modificare lo SMiVaP;
- decorrenza delle modifiche proposte;
- coerenza delle proposte di modifica con il dettato contrattuale e legislativo;
- fonti di finanziamento dei progetti obiettivo.

Dopo ampia discussione, tenuto conto che la questione delle fonti di finanziamento non investe l'O.I.V., ma l'Amministrazione nel suo complesso, che dovrà valutare, prima di attivare i nuovi progetti, la compatibilità ed il rispetto delle specifiche norme in materia, l'attenzione si è posta sulla coerenza delle modifiche proposte con il dettato contrattuale e legislativo.

L'art 67 comma 5 del nuovo CCNL del 22/5/2018 prevede che *«Gli enti possono destinare apposite risorse:b) alla componente variabile di cui al comma 3, per il conseguimento di obiettivi dell'ente, anche di mantenimento, definiti nel piano della performance o in altri analoghi strumenti di programmazione della gestione, al fine di sostenere i correlati oneri dei trattamenti accessori del personale.....»*. La previsione contrattuale innova il previgente art. 15 comma 5 del precedente CCNL, chiarendo, in maniera espressa, che i *“progetti obiettivo”* devono essere ricompresi nel Piano della Performance, scioglie, quindi, il dubbio circa il loro inserimento nel Piano o in altro strumento di programmazione. È comunque opportuno tener presente che l'ARAN, nell'affrontare la tematica prima dell'approvazione del nuovo contratto, ha precisato che i *“progetti-obiettivo”* rientrano tra gli obiettivi di performance organizzativa dell'Ente e, in quanto tali, già consigliava di inserirli nel Piano della Performance.

Il nuovo contratto, come detto, formalizza la relazione tra progetti obiettivo e Piano della Performance; nello schema proposto di modifica dello SMiVaP i risultati del progetto obiettivo sono determinanti solo per il successo del progetto stesso, ma non partecipano alla performance organizzativa né della struttura interessata al progetto, né dell'Ente. Il comma 2 dell'art 5 dello SMiVaP vigente, infatti, non è stato modificato.

Alla luce di quanto sopra precisato ed in assenza di esperienze analoghe in materia – atteso che il contratto è di recente emanazione – si ritiene che la scelta proposta vada ulteriormente valutata ed a tal fine invita l'amministrazione a chiedere un'interpretazione e/o un parere alla Funzione Pubblica e/o all'Aran.

I progetti obiettivo, sperimentali in relazione alle novità del CCNL e delle previsioni di cui alla riforma Madia, potranno sicuramente essere oggetto di perfezionamenti e miglioramenti nel corso del tempo. Ma prima di procedere ad una loro introduzione nel ciclo della performance dell'Ente, si ritiene necessario:

- a) chiarire la relazione tra performance dell'Ente e risultati dei progetti obiettivo, in termini di impatto che questi ultimi hanno sulla performance organizzativa, anche all'esito dei pareri richiesti dall'Amministrazione alla Funzione Pubblica e/o all'Aran;
- b) assicurare qualità e novità degli obiettivi di progetto. È necessario, infatti, che la previsione di un'ulteriore e diversa forma di produttività, da assegnare solo ad una quota parte dei dipendenti, comporti degli effettivi, evidenti ed ulteriori vantaggi all'ente, espressi in obiettivi aggiuntivi rispetto a quelli già previsti dal Piano della Performance e straordinari, atteso l'utilizzo di ulteriori fonti di finanziamento. A tal fine ciascun progetto obiettivo approvato deve rispettare le cautele fornite dalla Corte ed anche dall'Aran in materia. In particolare, devono essere con chiarezza individuati i bisogni a cui si intende dare risposta con i progetti, i risultati concreti di miglioramento (miglioramenti attesi, tempi di realizzazione, modalità di realizzazione e verifica risultati). I progetti, con altrettanta chiarezza, dovranno individuare le persone che fanno parte del gruppo di lavoro, definirne i compiti e le responsabilità, indicare le modalità di ripartizione delle risorse da destinare ai partecipanti;
- c) garantire la massima efficacia dell'azione proposta. A tal fine è necessario che un soggetto terzo rispetto ai direttori proponenti, o in alternativa una commissione interna, possa valutare, anche da un punto di vista tecnico, i progetti obiettivo, preselezionandoli. Ciò allo scopo di verificare la coerenza degli obiettivi con gli strumenti di programmazione e gli indirizzi programmatici dell'Ente e valutare, anche in maniera comparativa, la potenzialità dei progetti a raggiungere i risul-

- tati dichiarati. La verifica va fatta su tre distinti livelli: a) percorribilità giuridica del progetto rispetto al CCNL; b) congruità rispetto alle risorse utilizzate; c) misurabilità degli indicatori;
- d) garantire oggettività anche in sede di rendicontazione dei risultati. A tal fine è necessario che anche in questa fase siano coinvolti soggetti diversi dai dirigenti che hanno proposto e gestito il progetto. L'onere della misurazione e della successiva valutazione dei risultati non può pesare solo sul dirigente. I risultati rendicontati da quest'ultimo, prima di confluire nella relazione sulla performance, dovranno essere oggetto di una valutazione "terza", effettuata con modalità prestabilite, chiare e replicabili da parte della stessa commissione che li ha analizzati in fase istruttoria. Solo a seguito di tale valutazione, effettuata anche in maniera comparativa tra i vari progetti svolti nell'anno, i risultati potranno entrare nella relazione ed essere oggetto di validazione da parte dell'O.I.V. Tale apparente rigidità/complessità del processo, sia in fase ex ante che ex post, farà sì che i progetti ed i relativi risultati raggiunti evidenzino quel quid plus che giustifica l'utilizzo di nuove e diverse risorse pubbliche e garantisca l'Amministrazione, nel suo complesso, sulla bontà dei progetti e dei risultati conseguiti. La difficoltà nella misurazione dei risultati, infatti, già evidenziata nel corso della chiusura del ciclo della performance 2017, accentuata dall'assenza di un sistema di controllo di gestione, deve essere superata da un controllo più stringente, preventivo rispetto alla predisposizione della Relazione;
- e) definire con maggiore chiarezza la modalità di calcolo del premio ai partecipanti.

Per quanto attiene alla previsione di criteri di valutazione del personale cessato a qualsiasi titolo in data precedente all'assegnazione degli obiettivi individuali, l'O.I.V. ritiene di rinviare la discussione, anche in considerazione che l'eventuale modifica dei criteri di attribuzione degli obiettivi non potrà che essere applicata nel 2019. Il punto sarà, pertanto, oggetto di analisi in una alla nuova versione della proposta di modifica dello SMiVaP, che recepisca le indicazioni sopra esposte.

Ciò premesso, si ritiene opportuno chiedere alla DG Risorse Umane di trasmettere allo scrivente Organismo, per le valutazioni di competenza, una nuova proposta di modifica dello SMiVaP, che tenga conto delle considerazioni sopra illustrate e dei pareri resi dalla Funzione Pubblica e/o dall'Aran (cfr. punto a)) ed in particolare recepisca quanto sopra indicato nei punti b), c), d) ed e).

In riferimento al **terzo punto all'o.d.g.**: "*Valutazione delle SPL: attività istruttoria svolta dalla struttura propedeutica alle attività di competenza dell'O.I.V.*", il dott. Russo precisa che la bozza di relazione predisposta dalla struttura si riferisce allo SMiVaP vigente nel 2017, approvato con DGR 145/2017 e che la stessa ha tenuto conto delle indicazioni fornite nel corso dell'ultimo incontro. L'O.I.V., su proposta del Coordinatore, approva il documento.

Il dr. Russo ha informato i componenti dell'O.I.V. su alcune attività svolte dalla struttura ed in particolare:

- Monitoraggio dell'andamento sui debiti fuori bilancio. Con nota prot. 499931/2018 sono state avviate le attività di ricognizione.
- Delibera Anac 1131/2017 - Monitoraggio Enti Strumentali. Con nota prot. 486832/2018 della struttura di supporto, è stata sollecitata la conclusione delle attività di monitoraggio.
- Controlli svolti in sede di attestazione degli obblighi di pubblicazione (delibera ANAC 141/2018). Con nota prot. 486705/2018 la documentazione relativa ai controlli è stata trasmessa al DG per le Risorse Umane, agli UDGP, al Consiglio Regionale e, per conoscenza, al RPCT per le verifiche e valutazioni di rispettiva competenza.
- Verifica dei risultati e delle buone pratiche di promozione delle pari opportunità. Con nota prot. 487367/2018 è stato avviato il monitoraggio del Piano delle Azioni Positive 2018.

Il Coordinatore dà mandato al Dirigente della Struttura di Supporto di attivare tutti gli adempimenti per la definizione formale del presente verbale e la successiva pubblicazione.

Del che il presente verbale, chiuso alle ore 13.00.

FIRMATO

Coordinatore dell'O.I.V.: Prof. Riccardo Realfonzo

Componente O.I.V.: Prof. Alessandro Natalini

Componente O.I.V.: Prefetto Dott.ssa Silvana Riccio

Dirigente della Struttura di Supporto all'O.I.V.: Dott. Liberato Russo