

**SINTESI DEI LAVORI DI VALIDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE 2017  
DELLA GIUNTA REGIONALE DELLA CAMPANIA**

<b>RIFERIMENTI DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE (A)</b>	<b>OGGETTO DI VERIFICA AI FINI DELLA VALIDAZIONE (AREE DI VERIFICA) (B)</b>	<b>CONCLUSIONI RAGGIUNTE (H)</b>
<b>PREMESSA</b>	Il paragrafo non è sottoposto al processo analitico di validazione in quanto ritenuto poco significativo, atteso il suo contenuto. Non è riportato alcun riferimento alle indicazioni contenute nella Delibera 5/2012 della CIVIT. Nella presentazione della Relazione sono, tuttavia, indicate le finalità del documento stesso e richiamati i riferimenti agli atti regionali con i quali sono stati adottati lo SMiVaP e il Piano della Performance, propedeutici alla redazione della relazione in esame.	
1	<b>IL CONTESTO ESTERNO DI RIFERIMENTO</b>	Il paragrafo illustra, in forma sintetica, alcuni dei principali aspetti che hanno caratterizzato il contesto esterno all'Amministrazione. Vengono, infatti, indicati i principali indicatori socio-economici registrati nel corso del 2017 e precisamente: il dato occupazionale, l'andamento del PIL e il trend di crescita del turismo. I dati e le informazioni riportati risultano attendibili, essendo stati desunti da primarie fonti di informazione e divulgazione di dati economico-sociali: Rapporto SVIMEZ 2017 (relativamente allo stato dell'economia del Mezzogiorno e ai dati sul mercato del lavoro), dall'ISTAT (con riferimento al dato relativo all'andamento del PIL) e alla Banca d'Italia (relativamente all'indagine sul turismo). Il paragrafo risulta comprensibile e di facile lettura.
2	<b>L'AMMINISTRAZIONE</b>	Si rileva una parziale conformità del paragrafo rispetto alle indicazioni di cui alla Delibera CIVIT 5/2012, giacché non sono presenti i dati relativi ai servizi resi e al numero di utenti serviti. Il quadro informativo fornito, con specifico riferimento all'Ordinamento amministrativo della Giunta regionale è esaustivo, così come la descrizione, in forma tabellare, delle connesse strutture ordinamentali. Le informazioni esposte risultano attendibili, in quanto scaturite da specifici atti regionali (Regolamento 12/2011, DGR 581/2017 e 843/2017) che hanno definito e modificato l'assetto organizzativo dell'Amministrazione. La consistenza numerica del personale è riferita al 31/12/2017 ed è specificata la distribuzione per categoria e tipologia di contratto (tempo indeterminato e tempo determinato), nonché per "sesso". E', altresì, indicata l'età media dei dipendenti. Nel paragrafo sono esposte le risorse finanziarie relative all'annualità 2017, così come individuate nel Bilancio di previsione finanziario per il triennio 2017-2019 della Regione Campania, approvato con legge regionale n. 4 del 20 gennaio 2017. Manca il Bilancio di genere. Il paragrafo risulta comprensibile ma non sempre di facile lettura, in quanto la leggibilità dei dati finanziari è in parte compromessa dalla qualità delle immagini relative alla rappresentazione in forma tabellare e grafica degli stessi dati.
3	<b>IL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE</b>	Il paragrafo non trova diretto riscontro nello schema suggerito dalla CIVIT nella Delibera 5/2012; tuttavia, esso risulta opportunamente inserito, in quanto richiama, sinteticamente, i riferimenti regolamentari propedeutici alla predisposizione della relazione.

**Organismo Indipendente di Valutazione della Regione Campania**

Coordinatore: prof. Riccardo Realfonzo

Componente: prof. Alessandro Natalini

Componente: Prefetto Dott.ssa Silvana Riccio

4	<b>IL PIANO DELLA PERFORMANCE 2017-2019 E IL SUO MONITORAGGIO</b>	<p>Il paragrafo descrive in maniera particolareggiata l'iter seguito per l'approvazione del Piano e del relativo monitoraggio. Nel primo caso, vengono richiamati gli indirizzi strategici prioritari individuati per il triennio 2017/2019, rispetto ai quali il Piano rappresenta lo strumento di sviluppo e di esplicitazione gestionale.</p> <p>Nel secondo caso, viene descritta l'attivazione della fase di monitoraggio, segnalando che la stessa è stata avviata solo a fine settembre 2017 e, peraltro, condizionata da forti difficoltà manifestatesi in sede di definizione ed implementazione del Piano della performance. A causa di dette difficoltà la Relazione evidenzia che 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, nonché la previsione di nuovi obiettivi (strategici annuali ed operativi) che in sede di prima definizione del Piano non erano stati previsti.</p> <p>Si rileva, pur trattandosi del primo anno di applicazione del nuovo Sistema, un generale ritardo nell'adozione degli atti. Il monitoraggio, in particolare, è stato effettuato a ridosso della conclusione dell'anno solare. Il processo, inoltre, anche per l'assenza iniziale della specifica struttura responsabile, evidenzia l'assenza di una incisiva azione di coordinamento che ha comportato la mancata verifica della "necessità" delle modifiche approvate. Da una verifica effettuata in questa sede è emerso, infatti, che su 69 obiettivi interessati da modifiche sostanziali (target, fasi, descrizione,etc), solo per 22 sono state rappresentate valide giustificazioni a supporto. Il paragrafo risulta comprensibile e di facile lettura.</p>
5	<b>IL PROCESSO DI ACQUISIZIONE DEI DATI</b>	<p>Il processo soffre l'assenza di un sistema informativo, del quale, ancora una volta, si ribadisce la necessità. Viene descritto il processo seguito in maniera dettagliata, precisando le fasi, i soggetti e le responsabilità e poi riferendo alcune osservazioni sul ciclo della Performance. E' evidente che l'assenza di un sistema informativo rende il processo farraginoso e vulnerabile, atteso che le singole fasi vengono gestite con fogli di calcolo. Parimenti va segnalata che l'assenza di una misurazione oggettiva degli obiettivi, in parte scaturente dall'assenza di un sistema di controllo di gestione, pone in evidenza la necessità di soffermarsi sulla attendibilità dei risultati dichiarati.</p> <p>Il paragrafo risulta comprensibile e di facile lettura</p>
6	<b>SINTESI RISULTATI RAGGIUNTI: GLI OBIETTIVI STRATEGICI</b>	<p>La prima parte del paragrafo descrive, anche con l'ausilio di tabelle esplicative, il livello di raggiungimento dei 203 obiettivi strategici annuali (compresi quelli trasversali) espressa da una media pari al 98%. Successivamente, viene descritta la Performance organizzativa delle Strutture di primo livello e quella complessiva dell'Ente, che si attesta nella misura del 99%. Dai controlli effettuati a campione, i dati relativi ai risultati conseguiti risultano sufficientemente attendibili, nonostante siano stati rilevati scostamenti tra obiettivi programmati e risultati conseguiti, nella misura del 6% circa sul totale degli obiettivi strategici sottoposti a verifica. Detta percentuale si riduce al 4% se si considerano solo gli scostamenti connessi a criticità sostanziali e non di mere formalità. I risultati ottenuti soffrono della scarsa qualità degli obiettivi e dei relativi indicatori, come precisato nel rapporto per la validazione.</p> <p>Manca l'albero della Performance, come strumento di rappresentazione sintetica e complessiva dei risultati raggiunti.</p> <p>Il paragrafo risulta comprensibile e di facile lettura.</p>

**Organismo Indipendente di Valutazione della Regione Campania**

Coordinatore: prof. Riccardo Realfonzo

Componente: prof. Alessandro Natalini

Componente: Prefetto Dott.ssa Silvana Riccio

7	<b>SINTESI RISULTATI RAGGIUNTI: GLI OBIETTIVI OPERATIVI/ORDINARI</b>	<p>Nel paragrafo sono esposti i risultati raggiunti per gli obiettivi operativi ordinari (compresi quelli trasversali). Per essi, pari complessivamente a n° 1117 obiettivi (di cui 45 assegnati alle Strutture di primo livello e 1072, assegnati alle Strutture di secondo livello), il grado di raggiungimento è ampiamente positivo: per il 95% (1061 obiettivi) è stato raggiunto al 100% e per circa il 5% è stato parzialmente raggiunto, con una percentuale tra il 17% e il 99%. Dai controlli effettuati a campione, i dati relativi ai risultati conseguiti risultano sufficientemente attendibili, nonostante siano stati rilevati scostamenti tra obiettivi programmati e risultati conseguiti in ragione del 14% circa del totale degli obiettivi operativi e ordinari sottoposti a verifica. Detta percentuale si riduce a meno del 6% se si considerano solo gli scostamenti connessi a criticità sostanziali e non di mere formalità.</p> <p>Manca l'albero della Performance, come strumento di rappresentazione sintetica e complessiva dei risultati raggiunti.</p> <p>Il paragrafo risulta comprensibile e di facile lettura.</p>
8	<b>CRITICITA' E PROSPETTIVE DI SVILUPPO</b>	<p>Nel paragrafo vengono richiamate le criticità che hanno caratterizzato il ciclo della performance per il 2017, sulla scorta delle quali la Giunta regionale ha, già per l'anno 2018, introdotto i primi elementi correttivi sia nel Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance che nella redazione del Piano della Performance 2018.</p> <p>Il paragrafo risulta comprensibile e di facile lettura.</p>
Allegato 1	Report risultati Obiettivi Strutture di primo livello	<p>Vengono allegate le schede relative agli obiettivi delle strutture di primo livello. L'allegato risulta comprensibile e di facile lettura, nonostante la numerosità degli stessi. La presenza delle relazioni esplicative, in linea generale, fornisce le informazioni utili per la comprensione dei dati. Dall'analisi complessiva del report allegato emerge la necessità di migliorare la qualità degli obiettivi e dei relativi indicatori.</p>
Allegato 2	Report risultati Obiettivi Strutture di secondo livello	<p>Vengono allegate le schede relative agli obiettivi delle strutture di secondo livello. L'allegato risulta comprensibile e di facile lettura, nonostante la numerosità degli stessi. La presenza delle relazioni esplicative, in linea generale, fornisce le informazioni utili per la comprensione dei dati. Dall'analisi complessiva del report allegato emerge la necessità di migliorare la qualità degli obiettivi e dei relativi indicatori.</p>

**L'Organismo Indipendente di Valutazione**

*Firmato*

Prof. Riccardo Realfonzo (Coordinatore dell'O.I.V.)

Prof. Alessandro Natalini (Componente dell'O.I.V.)

Prefetto Dr.ssa Silvana Riccio (Componente dell'O.I.V.)