

Organismo Indipendente di Valutazione della Regione Campania

Coordinatore: prof. Riccardo Realfonzo

Componente: prof. Alessandro Natalini

Componente: Prefetto Silvana Riccio

VERIFICA DELLA COERENZA DEL PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE CON IL PIANO DELLA PERFORMANCE DELLA REGIONE CAMPANIA

Documento approvato col verbale n. 17 della seduta dell'O.I.V. del 17/11/2017

Organismo Indipendente di Valutazione della Regione Campania

Coordinatore: prof. Riccardo Realfonzo

Componente: prof. Alessandro Natalini

Componente: Prefetto Silvana Riccio

INDICE

1. I COMPITI DELL'O.I.V.	3
2. IL PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE	4
3. IL PIANO DELLA PERFORMANCE	8
4. IL COLLEGAMENTO TRA IL PIANO DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E IL PIANO DELLA PERFORMANCE	9
5. ULTERIORI CONSIDERAZIONI	11
6. RACCOMANDAZIONI DI CHIUSURA	13

Verifica della coerenza del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione con il Piano della Performance della Regione Campania

1. I COMPITI DELL'O.I.V.

L'articolo 41 del D.lgs. 97/2016 ha modificato l'articolo 1 della Legge 190/2012, disponendo che: *«L'Organismo indipendente di valutazione verifica, anche ai fini della validazione della Relazione sulla performance, che i piani triennali per la prevenzione della corruzione siano coerenti con gli obiettivi stabiliti nei documenti di programmazione strategico-gestionale e che nella misurazione e valutazione delle performance si tenga conto degli obiettivi connessi all'anticorruzione e alla trasparenza ... L'Organismo medesimo riferisce all'Autorità nazionale anticorruzione sullo stato di attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e di trasparenza.»*

Prima di entrare nel merito dell'analisi dei documenti è opportuno evidenziare che il 2017 rappresenta, per la Regione Campania, un anno di svolta, in quanto per la prima volta si è data piena attuazione alle previsioni di cui al d.lgs. n. 150/2009 e ss.mm. e ii.. Nel corso del corrente anno, infatti, la Giunta Regionale della Campania ha modificato il sistema di valutazione dei dirigenti e dei dipendenti, dando piena applicazione alle disposizioni dell'art. 3 del regolamento regionale n. 12 approvato con DGR n. 612 del 29/10/2011, e ss.mm. e ii., *"Ordinamento amministrativo della regione Campania"*.

Il citato regolamento, infatti, dispone che la Giunta Regionale adotta il Sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale: con DGR. n. 145 del 14/3/2017 è stato approvato il Sistema di misurazione e di valutazione del personale (**SMiVaP**); con successiva DGR n. 286 del 23/5/2017 è stato adottato il **Piano della Performance 2017**. Si è dato, pertanto, formalmente vita ad un nuovo percorso, più coerente con il dettato del d.lgs. 150/2009 e completamente diverso da quello utilizzato fino al 2016.

Nell'ambito dell'attività di verifica di competenza dell'O.I.V., ai sensi del richiamato art. 41 del d.lgs. 97/2016, è in primo luogo opportuno sottolineare che i documenti programmatici in esame (Piano della Performance e PTPCT, quest'ultimo approvato con DGR n. 41 del 30 gennaio 2017), pur nella loro autonomia, devono essere integrati tra di loro ed assicurare trasparenza, efficacia ed efficienza nell'ente che li adotta. I collegamenti tra i due piani devono essere effettivi, non essendo sufficienti dei meri richiami. Nel Piano della Performance devono essere, in altre parole, presenti i processi e le attività necessarie per dare piena attuazione alle previsioni del PTPCT. In regione Campania, però, per le ragioni di seguito precisate, essi non sono ancora perfettamente integrati. La complessità organizzativa dell'Ente, le modifiche ordinamentali apportate nel corso del 2017, i ritardi accumulati dall'amministrazione nell'adozione di tale nuovo strumento (adottati come precisato solo nel 2017), la mutabilità del panorama normativo in tema di valutazione, trasparenza ed anticorruzione, hanno rappresentato degli ostacoli evidenti all'integrazione dei singoli processi. Il collegamento dei vari documenti di programmazione, così come quello tra i responsabili della redazione degli stessi, può, pertanto, rappresentare l'obiettivo da raggiungere nel medio periodo.

È il caso di ricordare, in questa ottica, che in un sistema integrato i seguenti elementi, inerenti la programmazione dell'Ente, devono essere tra loro collegati:

- Piano della performance;
- Piano anticorruzione
- Codice di comportamento
- Conflitto d'interesse
- Incarichi d'ufficio ed extra-istituzionali: incompatibilità ed inconfiribilità
- Rotazione del personale
- Benessere organizzativo

2. IL PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

La Regione Campania, con DGR n. 41 del 30 gennaio 2017, ha adottato il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT) 2017/2019, in armonia con le indicazioni fornite nel Piano Nazionale Anticorruzione 2016, approvato dall'ANAC con deliberazione n. 831 del 03/08/2016.

Il PNA, in quanto atto di indirizzo, contiene indicazioni che impegnano le amministrazioni all'analisi della realtà amministrativa e organizzativa nella quale si svolgono le attività di esercizio di funzioni pubbliche e di attività di pubblico interesse esposte a rischi di corruzione e all'adozione di concrete misure di prevenzione della corruzione. Il Piano Nazionale Anticorruzione definisce, pertanto, gli obiettivi nazionali per lo sviluppo della strategia di prevenzione e fornisce gli indirizzi metodologici alle amministrazioni pubbliche per l'attuazione della disciplina anticorruzione e per la stesura del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione.

Le aree di rischio individuate in Regione Campania (in ossequio ai PNA che si sono succeduti negli anni), sono indicate nella tabella n. 1 che segue:

Tab. n. 1 – Aree di rischio in Regione Campania

Aree di Rischio		Riferimento
1	acquisizione e progressione del personale	Pna 2013
2	affidamento di lavori, servizi e forniture	Pna 2013
3	provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario	Pna 2013
4	provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario	Pna 2013
5	gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio	Pna 2015
6	controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni	Pna 2015
7	incarichi e nomine	Pna 2015
8	affari legali e contenzioso	Pna 2015
9	rapporti con i soggetti erogatori	Piano Campania 2017/2019
10	debiti fuori bilancio	Piano Campania 2017/2019

In particolare si precisa che gli indirizzi salienti del PNA 2013 sono riconducibili alle seguenti categorie:

- A) **Individuazione/Classificazione delle “aree di rischio obbligatorie”**, con relative sotto-aree: tenuto conto dell'indicazione normativa relativa ai procedimenti elencati nell'art. 1 co. 16 della l. 190/2012, il PNA ha ricondotto detti procedimenti alle **quattro** corrispondenti “aree di rischio obbligatorie” (cfr. Allegato 2 PNA 2013):
- acquisizione e progressione del personale;
 - affidamento di lavori, servizi e forniture;
 - provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario;
 - provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario.
- B) **Individuazione delle Misure di prevenzione e contrasto obbligatorie** (13 misure: trasparenza, rotazione del personale, codice di comportamento, inconfiribilità e incompatibilità posizioni dirigenziali, formazione, whistleblowing, etc.), che le amministrazioni devono introdurre nei propri Piani ed implementare e che si configurano come obbligatorie in quanto disciplinate direttamente dalla legge (dalla l. n. 190/2012 e dalle altre prescrizioni di legge).
- C) **Indicazioni metodologiche per la gestione del rischio** (secondo i principi tratti dalla norma UNI ISO 31000 2010) e delle relative fasi (definizione del contesto, valutazione e trattamento del rischio).

Con l'aggiornamento 2015 del PNA, sono state individuate ulteriori altre quattro aree che, unitamente a quelle obbligatorie, sono denominate "AREE GENERALI DI RISCHIO", ovvero Aree con alto livello di probabilità di eventi rischiosi:

- gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio;
- controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni;
- incarichi e nomine;
- affari legali e contenzioso.

Oltre alle suddette aree generali con il Pna 2015 ogni Amministrazione o Ente è chiamata ad individuare le "aree di rischio specifiche".

Con il Pna 2016 vengono confermate le aree generali e specifiche di cui all'aggiornamento 2015, nonché l'impianto metodologico per la gestione del rischio e delle misure obbligatorie di cui al PNA 2013. Vengono, altresì, fornite indicazioni di dettaglio su alcune Misure obbligatorie, quali Trasparenza, Rotazione del personale, Verifica dichiarazioni inconfirmità e incompatibilità ex D.Lgs. n. 39/2013, Whistleblowing.

Per quanto concerne le aree di rischio, con il **PTPCT 2017-2019 della Regione Campania** (in conformità agli indirizzi Anac di cui alla determinazione n. 12 del 2015 - Aggiornamento 2015 al PNA 2013 e alla relativa revisione delle aree di rischio) sono state rideterminate le aree "generali" di rischio dell'Ente e individuate le aree "specifiche", con le relative sotto-aree (tabella riportata nel paragrafo 7.1.2 del Piano). In particolare, con riferimento alle **aree di rischio "generali"**, la Regione Campania per l'anno 2017 ha confermato il Catalogo dei Processi di cui al PTPC 2015-2017, con l'obiettivo di una sua puntuale revisione. In particolare è previsto che si procederà, nel corso del 2017, all'analisi dei processi afferenti all'area di rischi "Incarichi e nomine" e avvierà le attività di rilevazione e valutazione dei processi ricadenti nelle aree generali "Affari legali e contenzioso", "Controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni" e "Gestione delle Entrate, delle spese e del patrimonio". Per quanto concerne l'area di rischio "Affidamento di lavori, servizi e forniture", procederà, sempre nel corso del corrente anno, alla individuazione e alla pianificazione di specifiche misure di prevenzione e contrasto, tenendo conto delle indicazioni fornite dall'A.N.AC. con determinazione n. 12/2015. L'avvio delle attività descritte non può più essere prorogato.

Il censimento delle ulteriori aree, rispetto a quelle obbligatorie del Pna 2013, sono programmate per il 2017. L'attività, al momento, non risulta ancora essere stata avviata.

Nel corso del 2017 (cfr. documento di programmazione della formazione in materia di anticorruzione - Giugno 2017), è stata programmata la sola attività di formazione sull'analisi dei processi, prodromica all'azione da svolgere in materia di aree di rischio specifiche. L'ente si è, però, limitato alla programmazione della formazione e non alla sua effettiva erogazione.

In riferimento alle aree di rischio specifiche (rif A.N.AC determinazione 12/2015 e delibera 831/2016), la Regione Campania, in coerenza con gli obiettivi strategici individuati dall'organo di indirizzo dell'Ente (vedi par. 3 del Piano), ha incentrato l'attività di rilevazione e analisi su due processi:

- "Rapporti con i soggetti erogatori"
- "Debiti fuori bilancio".

A differenza della prima, l'area dei **Debiti fuori bilancio** è stata oggetto di un'analisi più esaustiva. Infatti, nel 2016 è stato condotto il processo di gestione del rischio in tutte le sue fasi – mappatura del macro-processo "Riconoscimento dei Debiti Fuori Bilancio ex art. 73, comma 1, lett. a) del D.Lgs. 23 Giugno 2011 n. 118", identificazione, analisi e ponderazione dei rischi, individuazione e pianificazione delle misure generali (obbligatorie) e specifiche di prevenzione e contrasto – i cui esiti sono contenuti nella Sezione II del Piano. Inoltre, nel corso del 2017, è stato costituito uno specifico gruppo di lavoro, che ha avviato i propri lavori (cfr documentazione del RPCT).

Per l'area di rischio "Rapporti con i soggetti erogatori", nel 2016 è stata solo parzialmente condotta l'analisi, con l'implementazione delle fasi relative alla mappatura del macro-processo "Accreditamento istituzionale delle strutture sanitarie e/o sociosanitarie" e dei sotto-processi ad esso afferenti e l'identificazione dei rischi (gli esiti dell'analisi sono sempre riportati nella Sezione II del Piano). Sull'area in questione, per il 2017, va ancora completata l'analisi dei rischi per le restanti fasi e vanno individuate le misure di prevenzione e contrasto.

Con particolare riferimento alle misure riferite al processo in esame, in un primo momento, il RPCT ha chiesto alle strutture competenti l'individuazione e la pianificazione di misure specifiche coerenti con l'analisi effettuata. Dal monitoraggio effettuato dal RPCT, agli atti, si evince che ulteriori attività non sono state svolte perché, nonostante i solleciti dello stesso responsabile, gli uffici interessati non hanno fornito opportuno riscontro.

La metodologia seguita per il processo di gestione del rischio è quella fornita dal Pna (Iso 31000).

Misure di prevenzione e contrasto obbligatorie: in tutti i Piani dell'Ente (2013-2016, 2015-2017, 2016 e 2017-2019) si è provveduto a recepire le 13 misure obbligatorie di cui al PNA 2013 (confermate dall'Aggiornamento 2015 e dal PNA 2016). Dal PTPC 2015-2017 e nei Piani successivi si è provveduto a pianificare puntualmente dette misure, individuando fasi, indicatori di monitoraggio, tempi di attuazione e soggetti responsabili.

In particolare il paragrafo 8 del richiamato PTPC 2017/2019 individua le misure di trattamento del rischio; esso pianifica, inoltre, partendo dalle risultanze emerse nella fase di analisi e di ponderazione dei rischi, gli interventi da attuare. Vi è, in termini di collegamento tra processi censiti nell'analisi e misure individuate, un generale rimando al Piano precedente (l'allegato 2, in particolare, contiene l'elenco completo delle misure individuate dall'Amministrazione).

Nel paragrafo 8.1 sono pianificate, per il triennio 2017/2019, le misure generali (in materia di: trasparenza, codice di comportamento, rotazione del personale addetto alle aree a rischio corruzione, astensione in caso di conflitto di interesse, svolgimento di incarichi di ufficio e attività ed incarichi extra istituzionali, inconfiribilità per in carichi dirigenziali e incompatibilità per particolari posizioni dirigenziali, svolgimento di attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro, formazione di commissioni, assegnazioni agli uffici, conferimento di incarichi dirigenziali in caso di condanna penale per delitti contro la pubblica amministrazione, tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito -c.d. Whistleblower-, formazione, patti di integrità negli affidamenti, azioni di sensibilizzazione e rapporto con la società civile); mancano, invece, le misure relative alle nuove aree, ulteriori rispetto a quelle obbligatorie (già individuate dal Pna 2013) e classificate come aree generali di rischio dal Pna 2015.

Le misure specifiche sono pianificate, come già indicato, per il solo processo "*Riconoscimento dei Debiti Fuori Bilancio ex art. 73, comma 1, lett. a) del D.Lgs. 23 Giugno 2011 n. 118*" (allegato 4 del piano).

Nel PTPC 2017-2019, la pianificazione delle misure generali è contenuta nella Sezione III, par. 8.1. Nello stesso sono stati individuati in funzione delle competenze dei singoli uffici, così come stabilite dal vigente ordinamento amministrativo, i responsabili dell'attuazione di ciascuna fase delle singole misure. Nella tabella n. 2 che segue si riporta, quale esempio, la misura "Rotazione del personale addetto alle aree a rischio corruzione":

Tab. n. 2: Esempio di una misura presente nel PTPC 2017/2019

FASE	Ufficio Responsabile	Indicatori di monitoraggio	2017	2018	2019
Approvazione dei criteri di rotazione del personale dirigenziale e titolare di PO	Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza. Direzione Generale per le Risorse Umane	Approvazione atto che disciplini la materia	Entro il 30 settembre 2017		

<p>Predisposizione di una circolare che disciplini nel dettaglio i criteri di rotazione definiti sia per il personale dirigenziale che per i titolari di P.O. al fine di rendere operativa l'attuazione di detta misura:</p> <p>a) nella fase di conferimento degli incarichi dirigenziali e di posizione organizzativa;</p> <p>b) nei casi di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva</p>	<p>Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza.</p> <p>Direzione Generale per le Risorse Umane UOD 01-02-03-09</p>	<p>Atti/procedure adeguate</p>	<p>Entro il 31 dicembre 2017</p>		
<p>Monitoraggio sull'efficace attuazione della misura di prevenzione</p>	<p>Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza</p>	<p>Redazione relazione monitoraggio</p>	<p>Entro il 15 dicembre di ogni anno</p>		

3. IL PIANO DELLA PERFORMANCE

Il concetto di performance organizzativa ed individuale è stato introdotto nelle Pubbliche Amministrazioni dal Decreto Legislativo n. 150 del 27 ottobre 2009 che, all'art. 3 comma 2, ne regola i contenuti.

La misurazione e la valutazione della performance organizzativa e individuale costituiscono strumenti necessari per assicurare elevati standard qualitativi del servizio reso dalla Pa., allo scopo di garantire la valorizzazione del merito, la garanzia della pari opportunità di diritti, la trasparenza nei risultati conseguiti, la crescita delle competenze professionali.

Come sopra già precisato, la Regione Campania per il 2017, con la DGR n. 286 del 23/5/2017, ha adottato il Piano della Performance che, in quanto documento programmatico, deve essere coerente con la complessiva programmazione strategica e finanziaria della Regione Campania. L'art. 10 dello SMIVAP, (adottato con DGR n° 145 del 14/03/2017 e s.m.i), a conferma di ciò, precisa che il Presidente emana gli indirizzi strategici, da declinare in obiettivi operativi nell'ambito del Piano della performance e che quest'ultimo deve essere coerente con tutti gli atti di programmazione regionale, ivi compresi quelli relativi alla programmazione comunitaria (FSE, FESR, FEASR, FEAMP, PRA, ecc.) e al documento economico-finanziario regionale (DEFER).

In una logica di integrazione di tutti i processi di programmazione (in realtà, si ripete, ancora latente), esso rappresenta uno dei documenti attraverso i quali la capacità programmatica dell'Ente si manifesta.

Il Piano delle Performance è articolato in due parti:

- nella parte generale sono riportati: l'analisi del contesto esterno ed interno, gli indirizzi strategici della Giunta Regionale della Campania per il triennio 2017 – 2019, le azioni per la definizione del ciclo di gestione e per il Piano della Performance. Sono altresì richiamati i criteri per la valutazione della performance individuale ed organizzativa approvati con lo SMiVaP. La correlazione tra il Piano della performance e lo SMiVaP trova la sua fonte nel vigente regolamento regionale di organizzazione della Giunta (n. 12/2011); nell'art. 3 *“Valorizzazione del personale e valutazione dei risultati”* è stabilito che *la Giunta regionale adotta il Sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale e che approva, entro il 31 gennaio di ciascun anno ... un documento programmatico triennale, denominato Piano della performance.*
- nella seconda parte, sono riportate le schede degli obiettivi strategici - triennali ed annuali delle Direzioni Generali, degli Uffici Speciali, delle Strutture di missione e degli Uffici di staff dotati di particolare autonomia ai sensi del Regolamento, e degli obiettivi operativi relativi agli Uffici di Staff incardinati presso le DD.GG. e gli Uffici Speciali e alle Unità Operative Dirigenziali (UOD), nonché di quelli trasversali alle citate strutture.

È da sottolineare che solo di recente, con la D.G.R. n. 581 del 20/9/2017, pubblicata sul Burc n. 73 del 3/10/2017, nell'organizzazione amministrativa della Giunta regionale è stata creata, presso la Direzione delle Risorse Umane, una nuova struttura di Staff denominata *“Coordinamento attività Piano della Performance”*, su cui grava la responsabilità dell'intero ciclo della Performance. In precedenza, in mancanza di un responsabile unico, i soli compiti relativi all'attività di monitoraggio del Piano erano assegnati ad una specifica struttura dirigenziale della Direzione delle Risorse Umane. Il ritardato adeguamento dell'ordinamento alle mutate necessità in materia di Performance, a seguito dell'adozione dello SMiVaP e del Piano 2017, ha reso difficile non solo la gestione e il coordinamento di tutte le attività relative alla performance, con ritardi nella fase attuativa del processo nel suo complesso, ma anche il processo di integrazione dei vari documenti di programmazione.

4. IL COLLEGAMENTO TRA IL PIANO DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E IL PIANO DELLA PERFORMANCE

L'art. 1 comma 8 della legge 190/2012 prevede che gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza costituiscono contenuto necessario del PTCP e che nella misurazione e valutazione delle performance si tenga conto degli stessi.

Il paragrafo 8 del Piano della Performance della Regione Campania affronta la tematica e descrive, in maniera alquanto generica, il "Collegamento con il Piano di prevenzione della corruzione e della trasparenza" della Regione Campania. In esso viene comunque precisato che elemento essenziale del Piano è l'interdipendenza tra il ciclo della performance, la trasparenza e l'anticorruzione.

Ciò in coerenza con l'art. 2 dello SMiVAP della Regione Campania che prevede che il "mancato assolvimento, totale o parziale, degli obblighi di pubblicazione previsti dalla legge e degli obblighi di prevenzione della corruzione previsti dal Piano Triennale Prevenzione della Corruzione e Trasparenza incide sulla valutazione della performance dei dirigenti preposti agli uffici coinvolti".

Il Piano della Performance contiene, per tutte le strutture di vertice, un obiettivo strategico trasversale: "Assolvere alle disposizioni previste dal Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2017-2019". Il responsabile del raggiungimento dello stesso è individuato nel dirigente di vertice di ciascuna struttura. Gli indicatori di risultato che misurano il conseguimento di detto obiettivo sono riportati nella tab. n. 3 che segue:

Tab. n. 3: obiettivo strategico trasversale e relativi indicatori

	Indicatori di risultato	Strumento di misura	Valore iniziale	Target	
				2017	2018
1	Pubblicazione tempestiva di tutti i dati della Struttura, completi e in formato aperto	Rapporto percentuale tra le i dati effettivamente pubblicati e quelli per cui si era tenuti	0	100%	100%
2	Riscontro nei termini di legge di tutti gli accessi civici pervenuti alle strutture	Rapporto percentuale tra gli accessi riscontrati \ accessi pervenuti	0	100%	100%
3	Attività di impulso e monitoraggio dell'attuazione, nell'ambito delle rispettive strutture, delle misure e degli interventi previsti dal PTPCT 2017-2019	Rapporto percentuale tra azioni implementate e azioni previste dal	0	100%	100%

Il Piano della Performance, quindi, prevede per tutte le strutture di vertice, in maniera identica, degli obiettivi trasversali, legati all'assolvimento delle disposizioni in materia di anticorruzione e trasparenza. Gli obiettivi declinati sono generali, nel senso che ogni struttura è tenuta al rispetto di tutte le previsioni indicate nel piano anticorruzione e trasparenza.

Anche negli obiettivi operativi collegati del Piano, il richiamo è stato effettuato con la stessa modalità. È prevista, ad esempio, in capo ai singoli dirigenti non di vertice, l'implementazione delle azioni e delle misure obbligatorie e specifiche di prevenzione ed individuazione dei fenomeni corruttivi nell'ambito del Ptpc. In questo modo ciascuna struttura è chiamata a declinare le misure di prevenzione e contrasto dei fenomeni corruttivi per le aree di rischio analizzate e previste dal piano triennale 2017/2019 (approvato con delibera n. 41 del 31/1/2017). Nell'allegato 5 di quest'ultima sono precisati i singoli obblighi di trasparenza, con l'indicazione del responsabile. Il collegamento tra PTPC e Piano della performance, pertanto, è stato creato (con tutti i limiti che tale richiamo generico comporta), prevedendo in quest'ultimo un generale obbligo di attuazione delle misure previste dal PTCP 2017/2019.

Un ulteriore spunto di analisi in merito riguarda gli effetti che il rispetto (o meglio il mancato rispetto) delle norme sulla trasparenza ed anticorruzione da parte dei dirigenti (e non solo) hanno sulla performance e, quindi, sul riconoscimento dei premi.

Dalla lettura delle schede allegate allo SMiVaP si evince che vi è una carenza nel sistema adottato, giacché nella sezione dei comportamenti organizzativi non risultano ben esplicitati i parametri necessari per effettuare detta misurazione e, tantomeno, sono espressi i correlati indicatori e target. La prevenzione della corruzione, ad esempio, incide solo su una delle dimensioni del comportamento dei dirigenti (con i limiti sopra descritti); la violazione di dette regole, così come è costruito il sistema, ha, inoltre, un impatto economico limitato, incidendo per una quota parte minima nel calcolo del punteggio da assegnare al valutato, sia esso dirigente che dipendente. Nel vigente sistema i comportamenti organizzativi, infatti, incidono solo per il 20% (nel loro complesso) nella determinazione dell'indennità di risultato dei dirigenti.

Altro aspetto da sottolineare riguarda l'opportunità di potenziare, in un'ottica di maggiore trasparenza e accountability dell'amministrazione, il confronto con gli stakeholder esterni, coinvolgendoli maggiormente nel processo di formazione dei documenti in esame. Sia nel PTCT che nel piano della Performance, infatti, tale coinvolgimento è poco evidente.

5. ULTERIORI CONSIDERAZIONI

Il Piano della Performance secondo l'attuale assetto normativo: obiettivi generali e obiettivi specifici.

Anche alla luce della recente riforma in materia, nel Piano della Performance vanno definiti gli obiettivi, nella loro diversa articolazione. Gli stessi dovranno tener conto (con l'entrata in vigore della riforma ex d.lgs. 75/2017) anche dei risultati raggiunti nell'anno precedente.

Gli obiettivi, distinti in annuali e pluriennali, possono essere classificati in:

- 1) **Generali** – rappresentano le priorità strategiche delle pubbliche amministrazioni nel loro complesso (novità introdotta dalla citata riforma del 75/2017). Adottati a livello centrale sono oggetto d'intesa in sede di Conferenza unificata;
- 2) **Specifici** – relativi alla singola pubblica amministrazione e sono individuati, nel novero degli obiettivi generali, nel Piano della Performance. Il Piano deve essere coerente con gli strumenti di programmazione finanziaria dell'Ente. Questi ultimi si suddividono in obiettivi strategici ed operativi, che vengono assegnati ai singoli dirigenti
- 3) **Individuali** – obiettivi assegnati ai dirigenti.

Nel Piano della Performance vigente gli obiettivi sono generalmente triennali. Non vi sono, inoltre, nel sistema adottato, specifiche indicazioni in ordine al reporting periodico, se non quelle relative al monitoraggio annuale.

Sistema informativo

È il caso di segnalare che allo stato attuale risulta ancora non disponibile un sistema informativo per la gestione dell'intero ciclo della performance. Detto sistema informativo rientra nel più ampio progetto di sviluppo e realizzazione del sistema informativo integrato dell'amministrazione regionale (SIAR). Da notizie assunte dal competente dirigente sembrerebbe che a partire dai primi mesi del prossimo anno sarà disponibile la piattaforma informatica per la gestione del Ciclo della Performance 2018 e che, per la gestione del 2017, si sta ipotizzando una gestione semi automatica dell'intero processo, proprio per sopperire alla mancanza di un sistema informativo.

Collegamento con le risorse finanziarie

Nel piano della Performance, in generale, non sono riportate le risorse finanziarie e strumentali assegnate a ciascuna struttura. Sono state indicate le sole risorse umane assegnate; l'integrazione tra ciclo della Performance e quello della programmazione finanziaria è, pertanto, del tutto assente.

Sin dall'approvazione del Defr, purtroppo, manca qualsiasi collegamento tra gli obiettivi strategici e le risorse finanziarie/strumentali assegnate per la realizzazione degli stessi. La verifica della coerenza tra i macro obiettivi e le risorse messe a disposizione per il loro raggiungimento non può, sia in sede di Defr che di Piano della Performance, essere attuata. Il Piano della Performance, infatti, non dà conto dei dati finanziari e manca ogni utile riferimento che dettagli l'impiego delle risorse per direzioni, obiettivi strategici ed obiettivi operativi.

La mancata disponibilità di un software che consenta la gestione dei processi in tema di performance, già sopra evidenziata, unita all'assenza di un sistema di contabilità analitica, rende ancora più difficile e realizzabile, a breve, il collegamento tra obiettivi e risorse finanziarie. È necessario, pertanto, che l'Amministrazione concentri le sue risorse in tale direzione, attesa l'importanza della correlazione tra obiettivi e risorse assegnate. Inoltre, l'integrazione dei processi, sostanziale e non formale, non deve assicurare la semplice trasposizione dei contenuti da un documento all'altro, ma deve essere di tipo metodologico. Lo sforzo richiesto all'amministrazione è di tipo strategico. Non è sufficiente che i contenuti dei singoli documenti siano tra loro coerenti, ma è necessario che, fin dallo loro genesi, gli specifici processi siano coordinati e tra loro coerenti.

La coerenza tra la programmazione economico finanziaria e di bilancio e quella della performance è importante, non solo per dare consistenza agli obiettivi, ma anche a tutela della stessa classe dirigente.

L'evidenza delle risorse umane e strumentali messe a disposizione per il raggiungimento degli obiettivi assegnati, infatti, permette di valutare, da subito, la realizzabilità o meno degli stessi. La qualità e l'ambizione degli obiettivi del piano, in altre parole, non può prescindere dalle risorse finanziarie disponibili, in quanto vi potrebbe essere un'incoerenza tra gli obiettivi del Piano della Performance e le risorse previste nel bilancio gestionale. Il mancato collegamento mina la credibilità del piano stesso.

6. RACCOMANDAZIONI DI CHIUSURA

Al momento il Piano della prevenzione della corruzione è molto approssimativo nell'individuare obiettivi, indicatori e target in relazione a specifiche misure di prevenzione e il collegamento con il piano della performance è farraginoso con buchi e sovrapposizioni. I limiti evidenziati dovranno essere superati nel prossimo futuro. A tale scopo la recente previsione nell'ordinamento amministrativo della Regione Campania di una specifica struttura denominata "*Supporto al Responsabile della Prevenzione della corruzione e della trasparenza*", avvenuta con la citata DGR. n. 581 del 20/9/2017, in uno alla individuazione della struttura responsabile dell'intero Ciclo della Performance (avvenuta con la stessa DGR), potrà facilitare il raggiungimento dei seguenti obiettivi:

- a. Predisposizione, dal 2018 in avanti, di documenti correlati ed integrati, in maniera tale che il PTPC individui con chiarezza le azioni da porre in essere ed i relativi responsabili, evitando richiami generici e precisando, al contrario, l'ufficio responsabile; si auspica che il Piano della Performance non contenga un generico richiamo al rispetto delle misure previste dal PTPC ma declini, per ciascun dirigente individuato in quest'ultimo, gli effetti del mancato rispetto delle misure assegnate. A tale scopo i gruppi di lavoro che supporteranno le due strutture create dovranno interagire tra di loro per la messa a regime del nuovo sistema nonché il suo continuo monitoraggio.
- b. Rivedere lo SMiVAP in maniera tale che la prevenzione della corruzione non rappresenti una quota parte dei comportamenti organizzativi di tutti i dirigenti ma si traduca, in base alle singole responsabilità attribuite dal PTPC, in uno o più obiettivi assegnati ai dirigenti.
- c. Il PTPC deve individuare ulteriori azioni specifiche da realizzare, fissando in maniera chiara i responsabili e gli obiettivi di risultato (e non solo la predisposizione di documenti) da misurare con indicatori e target.
- d. Monitorare tutte le attività già previste nei piani attualmente vigenti, con cadenza periodica e non solo in prossimità delle scadenze.
- e. Il piano della performance deve prevedere l'indicazione delle risorse finanziarie assegnate per il raggiungimento degli obiettivi fissati.
- f. Il sistema informativo, in corso di realizzazione, dovrà supportare le attività descritte, per evitare che alle difficoltà intrinseche se ne aggiungano altre legate alla farraginosità ed alla mancata integrazione dei sistemi utilizzati.