

Organismo Indipendente di Valutazione della Regione Campania

Coordinatore: prof. Riccardo Realfonzo

Componente: prof. Alessandro Natalini

Componente: Prefetto Silvana Riccio

"Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMiVaP) del personale e dei dirigenti della Giunta regionale della Campania"

PARERE PREVENTIVO E VINCOLANTE

reso ai sensi dell'art. 7 d.lgs 150/2009, come modificato dal D.lgs. 74/2017

1. PREMESSA

La Direzione Generale per le Risorse Umane, con nota prot. n. 818805 del 21 dicembre 2018, ha trasmesso all'O.I.V. la versione definitiva della proposta di modifica del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMiVaP) del personale e dei dirigenti della Giunta Regionale della Campania aggiornato ai sensi dell'art. 7 del D.lgs. n. 150/2009 e ss.mm.ii., ai fini dell'acquisizione del parere in epigrafe. Con la nota in questione (che fa seguito a precedenti comunicazioni sul tema), l'indicata Direzione ha inviato il documento in esame che tiene, tra l'altro, conto degli esiti del confronto avvenuto con le OO.SS.. Il processo di definizione dello SMiVaP è partito sin dal mese di novembre 2018 ed ha visto le Strutture interessate partecipare alla stesura del documento. Esso, tra l'altro, prende in considerazione le indicazioni fornite dallo scrivente Organismo, sia nel parere reso con nota prot. 2693 del 15/01/2018, sia in quello del 3/8/2018 - prot. 512888, nonché a seguito dell'incontro dell'O.I.V. del 10 dicembre 2018.

In merito alla proposta di modifica dello SMiVaP, lo scrivente Organismo formula le considerazioni che seguono, scaturite all'esito dell'analisi svolta ed oggetto di discussione, da ultimo, nella riunione dell'O.I.V. del 11/1/2019.

È il caso di precisare che l'annuale manutenzione del sistema di misurazione è necessaria anche in considerazione del fatto che in Regione Campania la prima applicazione delle disposizioni di cui al d.lgs. 150/2009 risale al 2017 ed è dunque piuttosto recente. Inoltre, le numerose modifiche organizzative intervenute, anche nel corso del 2018, in uno con la necessità di una crescita dell'organizzazione nel suo complesso, impongono un continuo adeguamento dello strumento che regola il ciclo della performance nell'ente.

2. ESAME DELLA DOCUMENTAZIONE TRASMESSA

Le modifiche proposte, oltre ad integrare gli aspetti organizzativi ritenuti opportuni per far fronte alle difficoltà manifestatesi nel corso dei primi due anni di applicazione delle nuove regole, introducono, nell'ambito del Piano della Performance, i progetti obiettivo ex art 67 del nuovo CCNL.

In riferimento agli aspetti organizzativi, le modifiche più rilevanti sono quelle relative:

- all'art. 8 (*Performance individuale dirigenti*), laddove viene meglio regolamentata la questione riguardante gli interim;
- agli artt. 12 e 13 (*Iter per l'individuazione degli obiettivi*), nei quali sia per gli obiettivi strategici che per quelli operativi viene previsto il raccordo con il RPCT – per gli obiettivi in materia di trasparenza ed anticorruzione – e con il

- responsabile del servizio finanziario – per gli obiettivi in materia contabile e quello collegati al Defr;
- all'art. 14 (*Monitoraggio Piano della Performance*), prevedendo, tra l'altro, un termine perentorio per la chiusura del processo;
 - all'art. 15 (*Relazione sulla Performance*), prevedendo un ruolo per il RPCT, per il Responsabile dei servizi finanziari e per le Autorità di gestione, anche in sede di consuntivazione dei risultati;
 - all'art. 20 (*personale cessato*), prevedendo delle regole semplificate per i dipendenti il cui rapporto di lavoro cessi prima dell'approvazione del Piano della Performance;
 - all'art. 25 (*Personale assegnato alle Segreterie*), prevedendo un criterio di valutazione simile a quello già previsto per il personale assegnato presso gli UDCP;
 - alle *Competenze e comportamenti professionali ed organizzativi* (descritti nell'allegato allo SMiVaP), prevedendo una loro semplificazione, sia nei contenuti che nelle descrizioni. Al riguardo, si prende atto che il sistema proposto tiene conto della raccomandazione già esplicitata dall'Organismo a seguito dell'incontro tenuto il 10/12/2018, in merito alla descrizione dei comportamenti, riportata ora a titolo esemplificativo e non esaustivo. È apprezzabile, inoltre, la previsione dell'elemento di dettaglio n. 4 "*Integrità e osservanza delle norme*" come punto dei comportamenti organizzativi dei dirigenti, dedicato alla valorizzazione, ai fini della performance individuale, del rispetto delle norme nazionali e regionali che incidono sulla valutazione.

In riferimento, invece, ai progetti obiettivo, di cui all'art. 67 del CCNL, la bozza proposta 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 questione, già oggetto di un parere reso dallo scrivente Organismo in data 3/8/2018 – prot. 512888, regola l'istituto contrattuale, anche in considerazione del parere reso dalla Funzione Pubblica (cfr. nota DFP-0061913-P-19/9/2018).

Nel ribadire quanto già espresso con l'indicato parere del 3/8/2018, soprattutto in relazione alle fonti di finanziamento dei progetti, l'O.I.V. invita l'Amministrazione a valutare sempre, prima di attivarli, la compatibilità degli stessi con le specifiche norme legislative e contrattuali in materia e la loro coerenza con gli obiettivi strategici dell'Ente.

Anche in considerazione del richiamato parere della Funzione Pubblica è stato – si ritiene correttamente – previsto che i risultati dei progetti incidano sulla Performance organizzativa, superando i dubbi sorti sulla bozza proposta in precedenza, che non prevedeva una relazione tra i risultati dei progetti e la performance organizzativa.

È stato, altresì, previsto, come auspicato dallo scrivente Organismo, che un soggetto diverso, rispetto al dirigente proponente, proceda a verificare la coerenza dei progetti con gli obiettivi dell'Ente, sia in fase previsionale che di rendicontazione dei

risultati (art. 6 comma 4), per assicurare la massima efficacia dell'azione da porre in essere.

Lo stesso articolo 6 della bozza proposta (in linea con le indicazioni della Corte) declina le caratteristiche dei progetti obiettivo. Si ribadisce, anche in questa sede, che è necessario assicurare qualità e novità ai progetti da realizzare, in maniera tale che l'utilizzo di un'ulteriore e diversa forma di produttività determini degli effettivi ed evidenti vantaggi all'ente e alla collettività.

Terminata l'analisi degli aspetti sopra descritti, lo scrivente Organismo, in linea con la funzione svolta e con l'approccio collaborativo che ha contraddistinto la propria attività in questi anni, ritiene necessario segnalare quanto segue.

In primo luogo, l'O.I.V. sottolinea che il processo relativo al monitoraggio del Piano, seppur modificato nella bozza proposta, vada ulteriormente precisato, anche allo scopo di qualificare e rafforzare il ruolo dell'ufficio competente (Dg 14 - Staff Performance) nelle singole fasi del ciclo della Performance. Nel corso degli ultimi due anni il processo de quo è stato intempestivo e complesso, per diverse motivazioni, già rappresentate e che non rilevano in questa fase. È necessario, pertanto, che il competente ufficio assuma un ruolo centrale, non solo sotto l'aspetto del coordinamento ma anche e soprattutto della responsabilità dei tempi, delle modalità e delle motivazioni che giustificano le variazioni proposte dalle singole SPL.

Tutto ciò premesso, l'O.I.V., al fine di dare ulteriore impulso al sistema nel suo complesso, alla luce dell'esame svolto e delle attività poste in essere in questo biennio, **invita** l'Amministrazione a tenere conto delle seguenti **raccomandazioni**, auspicando che le stesse siano prese in considerazione, nell'ambito della propria autonomia, in questa fase o in occasione della futura attività di manutenzione periodica del Sistema.

Non risulta dettagliatamente descritto il funzionamento del sistema informativo, del resto non ancora disponibile ed atteso per il primo trimestre 2019. Rimane il generico richiamo di cui all'art. 3 comma 4, mancando, come già auspicato in precedenza, l'individuazione dell'ufficio che è tenuto al coordinamento di tale processo, indispensabile per il successo dell'intero ciclo della performance.

È apprezzabile lo sforzo compiuto in merito all'integrazione tra i sistemi di programmazione, ma ulteriori miglioramenti sono sicuramente auspicabili. Ci si riferisce, in particolare, ad una maggiore integrazione con il Defr e il PTPCT, con l'obiettivo di assicurare non solo una regia condivisa nella stesura dei documenti, ma anche un più diretta ed immediata interconnessione tra gli stessi.

L'articolo 10 del sistema - Organizzazione - prevede che per ogni SPL, venga individuato un dirigente coordinatore del processo ed un funzionario controller. È previsto un obbligo di partecipare all'attività formativa e la rilevanza, ai fini valutativi, della partecipazione al processo relativo al ciclo della performance dei soggetti individuati. L'O.I.V. ritiene, a tal proposito, che sia da potenziare l'attività di formazione dei referenti delle SPL, per consentire alle singole strutture regionali una partecipazione attiva e critica al ciclo. Auspica, a tal proposito, che nel corso del 2019 siano assicurate specifiche giornate di formazione volte a garantire celerità e correttezza (formale e sostanziale) nell'adozione dei singoli documenti/report previsti nelle varie fasi del ciclo.

Si rinnova, ancora una volta, l'invito a prevedere l'adozione di format comuni e condivisi, per garantire uniformità, chiarezza ed immediata comprensibilità dei

documenti da predisporre, tra l'altro anche propedeutici alla predisposizione della Relazione sulla Performance.

In tema di consuntivazione dei risultati non si può, anche in questo documento, evidenziare che, allo stato, in Regione Campania manca un sistema di controllo di gestione che, in una logica di superamento dell'auto referenzialità del sistema, garantirebbe una misurazione automatica dei risultati raggiunti, così come indicati nel Piano e nella Relazione sulla Performance. L'auspicio è che il sistema informativo in corso di predisposizione possa essere integrato con quello del controllo di gestione e consentire all'Amministrazione di completare il processo in atto, facendo sì che alle modifiche organizzative intervenute faccia seguito l'utilizzo di strumenti che aiutino l'amministrazione nel processo di crescita in atto.

Ciò premesso, con riferimento alla richiesta di parere preventivo e vincolante, formulata in applicazione dell'art. 7 del d.lgs. 150/2009, l'O.I.V. esprime, per quanto di sua competenza, **parere favorevole** sul nuovo *Sistema*, trasmesso con nota del 21/12/2018, con le seguenti necessarie prescrizioni:

- all'art. 2, penultima alinea, va eliminata la parola "coinvolto";
- all'art. 3 comma 2 lettera a le parole "in prospettiva futura" vanno sostituite da "se disponibili";
- l'art. 18 comma 1 va modificato, in quanto il richiamo contenuto nello stesso deve essere all'art. 17 e non 18;
- l'art. 23 comma 3 va modificato, in quanto il richiamo contenuto nello stesso deve essere all'art. 25 e non 26;
- il richiamo all'art. 21 contenuto nell'allegato – Modalità operative - a pag. 39 e 41 va sostituito con "art. 20";
- va chiarita la modalità di calcolo della performance organizzativa prevista dall'art 5 comma 3, in quanto la dizione utilizzata si potrebbe prestare ad una doppia interpretazione. Si raccomanda, a tal fine, di considerare gli eventuali progetti obiettivo attivati alla stregua di una SPL. Sarebbe auspicabile, pertanto, che il calcolo della Performance organizzativa dell'Ente fosse un'unica media della performance di tutte le SPL e di tutti i progetti.
- va chiarito all'art. 8 comma 1 che l'obiettivo in materia di trasparenza ed anticorruzione non deve essere generico rispetto delle norme in materia, ma va declinato e specificato;
- nell'allegato –Modalità operative- pag. 18 e 19 - va precisato che gli obiettivi annuali strategici possono essere dettagliati nelle finalità da perseguire, *anche* e non esclusivamente attraverso indicatori di outcome;
- vanno definiti meglio gli indicatori di output dell'allegato modalità operative, pag. 18;
- in riferimento al monitoraggio del Piano:
 - a) sostituire l'art. 11 comma 6 con il seguente: "*La Direzione Generale per le Risorse Umane (d'ora in poi Ufficio competente) coordina tutte le attività inerenti il Piano della Performance, assicurando la complessiva coerenza e completezza dello stesso in tutte le sue fasi*";
 - b) sostituire l'art. 13 comma 2, prima e seconda alinea, con il seguente: "*Ai sensi dell'art. 11 comma 6, per assicurare la coerenza dell'intero Piano,*

l'Ufficio competente coordina il processo di individuazione degli obiettivi operativi da parte delle strutture di primo livello, raccordandosi:.....

- c) sostituire l'art. 14 comma 3 con il seguente: "3) Ai sensi dell'art. 11 comma 6 l'Ufficio competente coordina il procedimento di monitoraggio, analizzando le proposte di modifica pervenute ed accertando la completezza della documentazione trasmessa anche in ordine alla presenza dei requisiti di cui ai commi precedenti. In presenza dei suddetti requisiti, trasferisce alla Struttura tecnica di supporto all'OIV la relativa reportistica nonché le proposte di interventi correttivi di cui ai commi precedenti.*
- d) integrare l'art. 14 comma 4, prevedendo dopo "L'OIV" le seguenti parole "anche sulla base della analisi svolta dal Ufficio competente";*
- e) integrare l'art. 16 comma 7, prevedendo nel primo punto dell'elenco, prima della parola "il coordinamento" le seguenti parole "Ai sensi dell'art. 11 comma 6" ed aggiungendo alla fine del terzo punto dello stesso elenco, le parole "con le modalità di cui all'art. 14".*

L'Ente avrà cura di trasmettere all'O.I.V. la versione finale del documento approvato dall'Organo di vertice, integrato con le prescrizioni di cui sopra.

Napoli, 11 Gennaio 2019

FIRMATO

Il Coordinatore dell'O.I.V.
-Prof. Riccardo Realfonzo-