

Organismo Indipendente di Valutazione della Regione Campania

Presidente: prof. Riccardo Realfonzo
Componente: dr.ssa Genoveffa Tadonio
Componente: Avv. Francesco Stabile

"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. 549077 del 19 novembre 2020, ha trasmesso all'O.I.V., per il tramite della Struttura di Supporto, la 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. - al fine di acquisire il parere in epigrafe. La Direzione ha accluso alla richiesta *un appunto analitico contenente la descrizione degli ambiti di intervento, con le motivazioni a supporto*.

In merito alla proposta di modifica dello SMiVaP, lo scrivente Organismo formula le considerazioni che seguono, scaturite dall'esito dell'analisi svolta ed oggetto di discussione, da ultimo, nella riunione dell'O.I.V. del 29 dicembre 2020.

2. ESAME DELLA DOCUMENTAZIONE TRASMESSA

Le modifiche proposte dall'Amministrazione integrano alcuni aspetti organizzativi per far fronte alle criticità che l'applicazione del Sistema ha fatto emergere in questi primi anni di applicazione delle nuove norme e semplificare le procedure. In particolare, l'O.I.V., nella formulazione del presente parere, ha tenuto in considerazione i risultati e l'approccio metodologico registrato sia per la conclusione del processo relativo alla Validazione della Relazione sulla Performance anno 2019, che per la proposta di valutazione dei dirigenti di vertice dello stesso anno.

Si premette che il Sistema in uso è stato già oggetto di diversi interventi correttivi nel periodo 2018-2020 e gli interventi necessari sono limitati. Le poche proposte formulate dall'Amministrazione, in tale ottica, sono tutte condivisibili anche perché oggetto di specifiche raccomandazioni dell'Organismo. In particolare, con riferimento alla proposta di modifica contenuta nell'articolo 7 comma 1 *"un obiettivo dovrà essere obbligatoriamente riferito all'attuazione di misure organizzative sul lavoro agile"* l'O.I.V., pur condividendone la ratio, ritiene opportuno porre l'attenzione dell'Amministrazione sul fatto che tale scelta - sostanzialmente- limita la possibilità di individuare obiettivi dirigenziali coerenti ed attinenti alle attività tipiche della struttura diretta. Il rischio, evidentemente, è quello di non ancorare sempre gli obiettivi dirigenziali alla tipicità della struttura di diretta responsabilità. L'alternativa alla previsione di un obiettivo obbligatorio potrebbe essere rappresentata dalla previsione di una semplice possibilità di attribuire obiettivi di tale natura e integrare, nel contempo, la descrizione dell'elemento di dettaglio del comportamento organizzativo "Capacità manageriale" che sarebbe valutata anche come *capacità del dirigente di attuare misure che facilitino il ricorso alla modalità di lavoro agile*. Del resto, nella fase di avvio di una nuova modalità

organizzativa (quale è quella del lavoro agile) che innova profondamente l'agire degli Enti, sarebbero preferibili obiettivi di struttura volti, ad esempio, a mappare le attività svolte dalle unità organizzative per individuare quelle che possono essere realizzate - in tutto o in parte - con modalità diverse dal lavoro in presenza.

Al di là delle modifiche proposte dall'Amministrazione, lo scrivente Organismo, in linea con la funzione attribuita e seguendo un approccio di tipo collaborativo/propositivo, alla luce delle difficoltà registrate ha ritenuto necessario apportare ulteriori integrazioni al Sistema, riportate in allegato e a cui si rinvia per un maggior dettaglio¹.

L'Organismo, inoltre, vuole porre all'attenzione dell'Organo politico le seguenti raccomandazioni con l'auspicio che esse possano essere tempestivamente accolte, nell'ottica di un costante perfezionamento del processo.

1. Nel corso del 2020 è stata utilizzata la piattaforma Gzoom per la gestione del Ciclo della Performance. L'O.I.V. auspica che il sistema informativo possa garantire una gestione integrata dei diversi strumenti di programmazione dell'Ente (Defr e PTCPT in primo luogo). Si consiglia, pertanto, una accelerazione dei processi di informatizzazione anche per far fronte alle difficoltà organizzative nascenti dalla delicata gestione della fase emergenziale e post emergenziale.
2. Lo sforzo compiuto, in questi anni, in merito all'integrazione tra i diversi sistemi di programmazione dell'Ente deve continuare. A tal fine è necessario un coordinamento tra le diverse strutture che partecipano al processo, sia nella fase di stesura dei documenti sia nella fase di rendicontazione dei risultati.
3. È necessario superare la fase sperimentale relativa all'introduzione del controllo di gestione, anche per assicurare una misurazione automatica dei risultati raggiunti e superare ogni autoreferenzialità. L'auspicio è che si possa realizzare un'integrazione tra il sistema informativo in uso e quello - da realizzarsi - del controllo di gestione.
4. Potenziare il coinvolgimento dei cittadini nel Ciclo della performance. Si ribadisce, a tal fine, quanto già evidenziato nel parere reso lo scorso anno. Il novellato art. 19 bis del d.lgs. 150/2009 ha inteso dare forza alla valenza esterna del processo in esame, in linea con quanto previsto dall'art. 10 dello stesso d.lgs. 150/2009 - in tema di relazione sulla performance. L'Amministrazione, per dare concreta attuazione a tale principio, dovrebbe tendere all'eliminazione di ogni forma di autoreferenzialità del sistema applicato. I risultati misurati nella relazione sulla performance non devono, in tale ottica, astrattamente limitarsi a misurare gli output, ma devono verificare gli effetti che le azioni poste in essere hanno avuto sulla collettività (outcome). Va, pertanto, progettato ed applicato un modello gestionale che sia in grado di captare questa nuova dimensione. Si invita, pertanto, l'Amministrazione a procedere in tal senso, delineando nel medio periodo contenuti, metodologie applicative e strumenti operativi utilizzati. Solo attraverso il graduale e costante sviluppo di tali aspetti si potrà disporre di un processo valutativo coerente con l'art. 19 bis del d.lgs. 150/2009.

¹ La bozza di SMiVaP riportata in allegato contiene, in aggiunta alle proposte di rettifica pervenute, ulteriori integrazioni (evidenziate) ritenute necessarie dall'Organismo. La rettifica di cui all'art. 3 comma 4, inoltre, va integrata con l'individuazione della struttura tecnica competente.

5. Rivalutare le modalità di attribuzione dei premi previsti dall'attuale sistema. La graduale crescita registrata dall'Ente dal 2017 ad oggi, infatti, rende attuale tale argomento: un incremento delle 4 fasce attuali, ovvero una stretta correlazione tra valutazione e premio, può rappresentare un possibile sviluppo del sistema, nell'ottica di garantire la costante crescita delle competenze professionali, la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi sempre più ancorata ai risultati perseguiti dai singoli e dalle unità organizzative di riferimento.

L'Organismo ritiene, infine, doveroso dover porre all'attenzione dell'Amministrazione le seguenti ulteriori raccomandazioni, con l'auspicio che anche queste tematiche, con gradualità, possano integrare e completare il sistema regionale.

1. Monitorare costantemente il processo di attribuzione degli obiettivi individuali e di struttura. A tal fine è necessario potenziare l'attività formativa, anche attraverso confronti interni all'Ente, per accrescere la cultura della performance, attraverso un approccio maturo alla tematica, sia da parte dell'Organo politico che di quello dirigenziale.
2. Quanto previsto al punto precedente è utile anche nell'ottica di assicurare la necessaria uniformità dei processi nelle singole strutture regionali. Le attività formative, pertanto, dovranno essere finalizzate non tanto ad accrescere le competenze quanto a garantire celerità e correttezza (sia formale che sostanziale) nell'adozione dei singoli documenti/report previsti nelle diverse fasi del ciclo.
3. Garantire qualità agli obiettivi annuali, siano essi di struttura che individuali. Il definitivo superamento dell'approccio difensivo e la diffusione della cultura del risultato presuppone una costante tensione sul tema. L'assegnazione di obiettivi coerenti con le risorse disponibili ed in linea con gli indirizzi strategici dell'Ente, deve tendere ad una sempre maggiore coerenza tra obiettivi, indicatori e target.
4. Semplificare il processo attraverso: a) la riduzione del numero di obiettivi trasversali o una loro diversa articolazione tra SPL ed SSL. Potrebbe essere ipotizzabile, ad esempio, la previsione di obiettivi trasversali in capo alle sole SPL. Nell'ambito delle decisioni interne alle singole strutture, gli obsa trasversali potrebbero essere declinati in obiettivi operativi o, in alternativa, sempre per gli obiettivi trasversali, potrebbe essere prevista una partecipazione della SSL ai risultati della SPL; b) una maggiore intellegibilità dei documenti predisposti, ed in particolare della relazione sulla performance; c) l'adozione di format comuni.
5. Adottare misure organizzative volte ad implementare e mettere a regime lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile. Il progressivo miglioramento nella gestione dei futuri cicli passa, infatti, attraverso il consolidamento della cultura della performance. L'adeguamento dell'organizzazione regionale alle nuove esigenze che l'emergenza epidemiologica ha imposto, e le correlate difficoltà gestionali di questi mesi, possono rappresentare un viatico per una riprogrammazione degli obiettivi dei futuri Cicli della performance, nell'ottica di assicurare una ragionevole durata dei procedimenti gestiti, una tensione verso la digitalizzazione dei documenti – propedeutica per lo sviluppo di modalità di lavoro da remoto ed al potenziamento dei servizi on line. La previsione di cui all'art. 263 del decreto rilancio (dl 34/2000

- predisposizione di un Piano per il lavoro agile) può rappresentare lo strumento con il quale dare attuazione a tali auspici.
6. Valutare la possibilità di effettuare un diverso calcolo della performance organizzativa dell'Ente prevista dall'art. 5 dello SMiVaP, eventualmente assegnando alla media dei punteggi delle Direzioni Generali un'incidenza maggiore nel calcolo e riducendo, di converso, l'incidenza delle altre SPL (uffici speciali, strutture di missione, strutture dotate di autonomia funzionale), attesa la loro minore incidenza sui risultati dell'Ente.

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 le note citate in premessa, con le prescrizioni di cui all'allegato.

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, 30 dicembre 2020

Il Presidente
-Prof. Riccardo Realfonzo-
firmato