

Organismo Indipendente di Valutazione della Regione Campania

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

Al Sig. Presidente della Regione Campania
seg.presidente@regione.campania.it

Documento di Validazione della Relazione sulla Performance 2020 della Giunta Regionale della Campania

A. L' Organismo Indipendente di Valutazione della Giunta Regionale della Campania ha preso in esame la Relazione sulla performance 2020 della Giunta Regionale della Campania, approvata con DGR n. 203 del 19 maggio 2021, immediatamente esecutiva.

B. L'O.I.V., nello svolgimento delle attività di verifica di sua competenza, ha tenuto conto, in particolare, della disciplina del *Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMiVaP) del personale e dei dirigenti della Giunta Regionale della Campania*, adottato dalla Giunta con deliberazione n. 88 del 19 febbraio 2020 e delle Delibere Civit n. 5 e n. 6 del 2012, delle Linee Guida del Dipartimento Funzione Pubblica n. 3/2018 e del d.lgs. 150/2009 e ss.mm.ii.

C. L'O.I.V., tenuto conto dell'assenza di un sistema automatico di misurazione dei risultati e dell'assenza del controllo di gestione, ha ritenuto di concentrare la propria attività sulla verifica dell'attendibilità dei dati presenti nella suddetta Relazione. Tenuto conto della numerosità degli obiettivi, delle risorse e del tempo disponibili, ha preso atto delle verifiche compiute dalla competente struttura della DG 14 e di quelle compiute ai sensi e per gli effetti del novellato art. 14 dello Smivap 2020 e ha effettuato:

- controlli a campione di 1 OBSA (non trasversale) per ciascuna SPL e dei correlati OBO (per un massimo di 4 per ciascun OBSA);
- una verifica puntuale sulla coerenza tra i dati rendicontati ed il grado di raggiungimento degli obiettivi;
- controlli incrociati con dati provenienti da fonti diverse;
- controlli dei disallineamenti trasmessi dalla competente Direzione del Personale.

D. Il contesto e la documentazione del processo di validazione e le motivate conclusioni raggiunte su ciascuno dei punti esaminati nel processo, sono contenute nelle "carte di lavoro", conservate presso la Struttura Tecnica di Supporto all'O.I.V.

Tutto ciò premesso, l'O.I.V.

VALIDA

la Relazione sulla performance 2020 della Giunta Regionale della Campania, con le indicazioni contenute nel Rapporto per la Validazione della Relazione sulla Performance - anno 2020 - della Giunta Regionale della Campania, trasmesso all'organo politico. Confida, altresì, che le raccomandazioni ivi indicate siano prese in considerazione tempestivamente dall'Amministrazione.

Una sintesi dei lavori di validazione e delle valutazioni emerse alla base della decisione, è riportata nella scheda allegata.

Napoli, 17 giugno 2021

Il Presidente: Prof. Riccardo Realfonzo FIRMATO

I Componenti: Dott.ssa Genoveffa Tadonio FIRMATO
Avv. Francesco Stabile FIRMATO

SINTESI DEI LAVORI DI VALIDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE 2020 DELLA GIUNTA REGIONALE DELLA CAMPANIA

RIFERIMENTI DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE (A)	OGGETTO DI VERIFICA AI FINI DELLA VALIDAZIONE (AREE DI VERIFICA) (B)	CONCLUSIONI RAGGIUNTE (H)
	PREMESSA	<p>Il paragrafo non è sottoposto al processo analitico di validazione in quanto ritenuto poco significativo, atteso il suo contenuto. Esso contiene la presentazione della Relazione, sono 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. Anche per il quarto Ciclo della Performance, in continuità con l'innovazione introdotta nel precedente Ciclo ed al fine di assicurare una sempre maggiore oggettività alla misurazione finale della performance ai fini della Relazione, è prevista la verifica - per determinati ambiti tematici - dei dati forniti dalle Strutture a cura di Soggetti terzi interni all'Ente (Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, Direttore Generale per le Risorse finanziarie, Autorità di Gestione dei fondi SIE in raccordo con il Responsabile della Programmazione Unitaria).</p>
1	IL CONTESTO DI RIFERIMENTO	<p>Il paragrafo descrive, in forma sintetica, alcuni dei principali aspetti che hanno caratterizzato il contesto esterno all'Amministrazione, le cui informazioni risultano attendibili in quanto attinte dal Rapporto SVIMEZ e da quello della Banca d'Italia.</p> <p>In particolare, si fa riferimento alle gravi conseguenze sull'economia e sulla società italiana causate dalla diffusione della pandemia da Covid-19, determinando uno shock senza precedenti nel mezzo di una stagnazione ventennale. Richiamando i dati del Rapporto SVIMEZ 2020 vengono illustrate le previsioni di forte contrazione del Pil nazionale, fotografando un Paese colpito da una recessione i cui effetti hanno interessato tutte le aree. A seguire sono presentati dati riguardanti l'impatto della crisi sui redditi delle famiglie nel 2020, la forte contrazione degli investimenti delle imprese, l'acuirsi delle crisi occupazionale che ha maggiormente investito la popolazione femminile. I dati, inoltre, evidenziano, citando il Rapporto della Banca d'Italia, anche il forte calo delle esportazioni (-6,6% per la Campania), la crisi che ha caratterizzato il comparto dei servizi, in particolare nel settore alberghiero e della ristorazione colpiti dall'azzeramento dei flussi turistici. In controtendenza il settore del commercio al dettaglio dei prodotti alimentari. Il paragrafo risulta comprensibile e di facile lettura.</p>
1.2	L'AMMINISTRAZIONE	<p>Il paragrafo presenta un'esauritiva descrizione della composizione delle strutture ordinamentali della Giunta, così come la descrizione, in forma tabellare, dell'architettura delle stesse. Le informazioni esposte risultano attendibili, in quanto scaturenti da specifici atti regionali (combinato disposto delle Deliberazioni n. 600 e 601 del 2020), che hanno ridisegnato l'assetto organizzativo dell'Amministrazione. La consistenza numerica del personale, riferita al 31/12/2020, è pari 3738 unità; la stessa è rappresentata con la specificazione della distribuzione per "sesso", categoria e tipologia di contratto (tempo indeterminato e tempo determinato). E', altresì, rappresentata con istogramma la distribuzione per età dei dipendenti. E,' inoltre, presente in forma tabellare il confronto con il dato al 31/12/2019 della consistenza numerica delle risorse umane, ripartite per categorie.</p> <p>Infine è riportato il "Costo del Personale", suddiviso per tipologie e categorie, riferito all'anno 2020, nonché sono riportati i link per la lettura dei dati rilevanti ai fini delle performance individuale. Sono riportati, inoltre, sotto forma grafica, alcuni dati significati riferibili al bilancio dell'Ente. Il paragrafo risulta comprensibile e di facile lettura.</p>

<p>2</p>	<p>IL CICLO DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA</p>	<p>Il paragrafo illustra sinteticamente gli indirizzi strategici per il triennio 2020- 2022, rispetto ai quali il Piano rappresenta lo strumento di sviluppo e di esplicitazione gestionale. Evidenzia, inoltre, gli obiettivi strategici triennali in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza individuati dal Presidente della Giunta.</p> <p>Il paragrafo 2.2 mette in risalto le principali caratteristiche del Piano per le annualità 2020- 2022, come disciplinato dalla normativa e dal SMiVaP (D.G.R. n. 88 del 19/02/2020). Evidenzia, il consolidamento dell'integrazione tra i diversi strumenti di programmazione, con particolare riferimento al DEFR 2020-2022, la connessione con il Piano Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, il supporto assicurato ai processi decisionali dell'Amministrazione. Mette, altresì, in luce la sinergia tra le diverse Strutture organizzative dell'Amministrazione coinvolte ratione materiae nella redazione del Piano. In risalto è la costituzione di un Comitato Tecnico di coordinamento finalizzato al presidio del processo di definizione del Piano della Performance 2020-2022 e alla relativa semplificazione, composto dai Responsabili delle Strutture di primo livello. Il numero di obiettivi (strategici annuali ed operativi) individuati per ciascuna Struttura organizzativa di Primo Livello, pari complessivamente a n. 954 (213 OBSA e 741 OBO). Il paragrafo 2.3 descrive gli interventi di monitoraggio effettuati con sintetiche informazioni in ordine al numero degli obiettivi oggetto di variazione. L'OIV ritiene necessario procedere ad una ulteriore semplificazione del processo, attraverso la ulteriore riduzione degli obiettivi ed un diverso collegamento tra OBSA ed OBO. Il paragrafo risulta comprensibile e di facile lettura.</p>
<p>3</p>	<p>IL PROCESSO DI CONSUNTIVAZIONE PER L'ANNUALITA' 2020</p>	<p>Il paragrafo fornisce notizie sul processo di acquisizione delle rendicontazioni dalle Strutture, con il consolidamento dell'utilizzo della piattaforma informatica Gzoom e la conseguente ottimizzazione della gestione del processo in tutte le sue fasi: consuntivazione, verifica coerenza formale, successive elaborazioni. I dati consuntivati, specificati nella relazione prodotta -dal Responsabile della Struttura di primo livello per gli OBSA, dal Responsabile della SSL per gli OBO, sono stati sottoposti alla verifica formale dell'Ufficio competente e, ove necessario, sono state richieste agli Uffici interessati rettifiche in ordine ai consuntivi forniti. Per determinate tipologie di obiettivi, come previsto dall'aggiornamento 2020 del SMiVaP, i dati consuntivati sono stati sottoposti a verifica da soggetti interni all'Ente (Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, Direttore Generale per le Risorse finanziarie, Autorità di Gestione dei fondi SIE). La verifica successiva dell'OIV ha, comunque, evidenziato la presenza, anche se in minima parte, di risultati incoerenti rispetto ai dati misurati, nonché la presenza di indicatori/target non sempre coerenti. Va segnalata che l'assenza di una misurazione oggettiva degli obiettivi, in parte scaturente dalla mancanza di un sistema di controllo di gestione, pone in evidenza la necessità di soffermarsi sull'attendibilità dei risultati dichiarati e sulla necessità di controllo degli stessi. L'OIV ritiene necessario che tutte le strutture assicurino l'immediata disponibilità della documentazione attestante i risultati raggiunti, anche nell'ottica di accelerare il processo. E' necessario, inoltre, assicurare il rispetto dei tempi assegnati. Il paragrafo risulta comprensibile e di facile lettura.</p>
<p>4</p>	<p>I RISULTATI DI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA CONSEGUITI</p>	<p>Il paragrafo descrive, ai sensi dell'aggiornamento 2020 del SMiVaP, le modalità di determinazione della performance organizzativa delle Strutture di Primo Livello, delle Strutture di Secondo Livello, nonché quella complessiva dell'Ente. Sono riportati in forma tabellare i risultati di performance organizzativa conseguiti da ciascuna Struttura di Primo Livello e dalle collegate Strutture di Secondo Livello. E' esposto il risultato dell'Ente, pari a 97,125. Sono, inoltre, presenti tabelle contenenti i dati relativi ai risultati conseguiti da ciascuna Struttura di primo livello per gli obiettivi trasversali.</p> <p>I risultati dei controlli effettuati sono positivi, atteso che solo nel 3% dei casi l'esame effettuato ha restituito il mancato raggiungimento degli obiettivi. Gli obiettivi che invece necessitano di una rettifica della misurazione hanno rappresentato il 3,8%. Infine quelli non valutabili rappresentano il 2,3% dei casi. Le altre rettifiche riguardano disallineamenti già segnalati dalla DG. 14 . Il miglioramento della Performance passa anche attraverso il miglioramento della qualità degli obiettivi, da realizzarsi assicurando la coerenza interna degli stessi, il carattere di sfida tipico degli obiettivi e la loro realizzazione in fase successiva all'assegnazione degli stessi. Il paragrafo risulta comprensibile e di facile lettura.</p>

5	<p>CRITICITA' E PROSPETTIVE SVILUPPO</p> <p>DI</p> <p>Nel paragrafo vengono poste in evidenza alcune criticità che hanno caratterizzato il ciclo della performance per l'annualità 2020. Un primo riferimento è relativo alla complessità del processo di rendicontazione che ha interessato circa 950 obiettivi, articolati ciascuno, mediamente, in 2 indicatori-azioni; tale complessità, le connesse criticità applicative, hanno comportato uno slittamento dei tempi di predisposizione della Relazione sulla performance. Inoltre, nonostante l'attivazione della piattaforma informatica Gzoom, è rimarcata l'assenza di un sistema informativo integrato per l'acquisizione e la misurazione automatica dei risultati.</p> <p>Il paragrafo evidenzia, inoltre, il sensibile miglioramento nella individuazione degli obiettivi e dei relativi indicatori e target, favorito dalla struttura del Piano della Performance già prevista dall'aggiornamento 2018 dello SMiVaP, seppur in presenza di alcune carenze di tipo formale-metodologico. Infine, segnalato, il ruolo assunto dal Comitato Tecnico di coordinamento per il presidio anche del processo rendicontazione, con riferimento particolare agli obiettivi trasversali. L'OIV ritiene che il processo vada semplificato e vadano previste delle correlazioni più stringenti, soprattutto in tema di obiettivi trasversali, tra Obsa ed OBO. Va limitato, inoltre, l'uso della non valutabilità, atteso che esso rappresenta una eccezione. Il paragrafo risulta comprensibile e di facile lettura.</p>
Allegato b	<p>Report Strutture di primo e secondo livello</p> <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 obiettivi. La presenza di una relazione per ciascun obiettivo e di una relazione esplicativa per struttura fornisce le informazioni utili per la comprensione dei dati. Spesso, però, le relazioni sono troppo tecniche e con effetti sulla comprensibilità all'esterno. Dall'analisi complessiva del report allegato, nonostante i passi in avanti compiuti, emerge la necessità di migliorare ulteriormente la qualità degli obiettivi e dei relativi indicatori e soprattutto la necessità di un processo di razionalizzazione che limiti gli obiettivi alle reali priorità dell'Amministrazione.</p>

Napoli 17 giugno 2021

L'Organismo Indipendente di Valutazione

Il Presidente

Prof. Riccardo Realfonzo FIRMATO

I Componenti:

dott.ssa Genoveffa Tadonio FIRMATO

Avv. Francesco Stabile FIRMATO