

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. 0040845 del 21.01.2020, 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*. Con successiva comunicazione la stessa Direzione ha chiesto, altresì, di valutare l'eventualità di modificare l'art. 11 comma 2 del vigente SMiVaP (rectius art 10 comma 2 della proposta pervenuta con l'indicata nota del 21/01/2020) ed in particolare *la possibilità di prevedere il differimento della scadenza per l'approvazione del Piano della Performance (attualmente fissata al 31 gennaio di ogni anno) ad un termine successivo all'approvazione del PTPCT e comunque non oltre il 28 febbraio*. Anche in questo caso la richiesta pervenuta è stata motivata ed ha lo scopo di *consentire una maggiore interconnessione tra il Piano della Performance e il Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza (PTPCT)*.

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 7 febbraio 2020.

È il caso di precisare che l'Organismo, nella sua nuova composizione, si è insediato in data 31 Gennaio 2020 e valuterà successivamente ed in continuità rispetto al passato, eventuali ed ulteriori raccomandazioni e/o proposte di modifiche del sistema, che possano aiutare l'Ente a perfezionare l'organizzazione del Ciclo della Performance e a raggiungere i risultati programmati dall'Amministrazione.

2. ESAME DELLA DOCUMENTAZIONE TRASMESSA

Le modifiche proposte dall'Amministrazione integrano gli aspetti organizzativi ritenuti opportuni per far fronte alle criticità che l'applicazione del Sistema ha fatto emergere in questi primi tre anni di applicazione delle nuove norme, anche allo scopo di semplificare il Sistema in uso.

Nel documento allegato sono riportate, per ciascuna proposta di modifica, gli esiti dell'analisi effettuata dall'OIV.

Terminata l'analisi delle specifiche modifiche riportate in allegato- a cui si rinvia per un maggior dettaglio - lo scrivente Organismo, in linea con la funzione attribuita e

con un approccio di tipo collaborativo/propositivo, ritiene necessarie le seguenti **prescrizioni**.

1. L'OIV, in primo luogo, prende atto che è stata rilasciata la piattaforma Gzoom per la gestione del Ciclo della Performance - nel passato assente - ed auspica che il sistema informativo adottato possa, nel tempo, essere di supporto alle SPL ed a tutti gli attori coinvolti nel processo, anche per una gestione integrata dei diversi strumenti di programmazione dell'Ente. Come già segnalato nel corso dei pareri del precedente Organismo va, a tal fine, individuato l'ufficio che è tenuto al coordinamento di tale specifico processo, indispensabile per il successo dell'intero Ciclo della performance. A tal fine va adeguato l'art. 3 comma 4 del Sistema, aggiornandolo alla importante novità gestionale intervenuta e precisando che il coordinamento amministrativo è in capo alla struttura di cui all'art. 15 comma 7 della nuova proposta.
2. La modifica apportata ad uno dei comportamenti organizzativi dei dirigenti (cfr. per maggior dettaglio lettera "r" dell'allegato), va accompagnata dalla previsione di un metodo di calcolo da utilizzare, in maniera omogenea, da parte dei valutatori coinvolti. Data la delicatezza della questione, anche per evitare applicazioni non uniformi da parte dei diversi valutatori, è necessario esplicitare il metodo di calcolo.
3. L'esperienza di questi anni (che emerge anche dalla lettura dei documenti del precedente Organismo), inoltre, ha mostrato come il rispetto dei tempi sia condizione inderogabile per il corretto svolgimento delle attività inerenti al Ciclo della Performance. A tal fine l'Organismo ritiene necessario prevedere, nell'ambito della descrizione degli Elementi di dettaglio dei comportamenti organizzativi dei dirigenti (di cui all'Allegato allo SMiVaP modalità operative - par. 3.1), esplicita descrizione nella quale si evidenzia che il rispetto dei tempi assegnati, anche in fase di rendicontazione dei risultati, rappresenta una delle modalità di estrinsecazione delle capacità manageriali dei dirigenti.
4. Va, inoltre, adeguato il Sistema con quanto previsto al punto "i" dell'allegato, a cui si rinvia per un maggior dettaglio, riguardante l'individuazione dei soggetti che propongono la valutazione in caso di reggenza degli incarichi di dirigenza delle SPL.
5. Si ritiene che, per la formulazione della proposta di valutazione dei dirigenti delle SPL, il termine previsto dall'art. 23 comma 6 della proposta (art. 24 comma 6 del vigente SMiVaP) non sia congruo e che esso debba essere di almeno 90 giorni decorrenti, data l'unicità della proposta di valutazione da fare all'organo politico, dalla data di validazione della relazione sulla performance.
6. Analogamente al punto precedente, il termine previsto dall'art. 17 c. 1 lettera c della proposta (art 18 c. 1 lettera c del vigente SMiVaP), per i soli dirigenti delle SPL, debba essere sempre di 90 giorni, decorrenti dalla validazione della relazione sulla performance.
7. In riferimento, invece, al punto "l" dell'allegato, a cui si rinvia per un maggior dettaglio, lo scrivente Organismo ritiene che il termine previsto vada attualmente mantenuto al 31 luglio, salvo casi straordinari ed adeguatamente motivati. Il rispetto di tutti i termini previsti rappresenta una condizione di credibilità, di efficacia e di efficienza dell'intero Sistema, data anche la natura dell'istituto in esame.

8. In riferimento al punto "z" dell'allegato, infine, a cui si rinvia per un maggior dettaglio, l'Organismo non ritiene opportuno posticipare la data di approvazione del documento oltre il 31 gennaio. Anche in questo caso il rispetto dei tempi di approvazione del Piano risponde ad esigenze di efficacia e di efficienza dell'intero ciclo della performance.

Tutto ciò premesso, l'O.I.V., oltre alle prescrizioni sopra indicate, al fine di dare ulteriore impulso al Sistema nel suo complesso, **invita** l'Amministrazione a tenere conto, in aggiunta a quanto previsto nell'allegato, 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.

È apprezzabile lo sforzo compiuto in merito all'integrazione tra i sistemi di programmazione dell'Ente: a tal fine la tensione su tale tematica deve essere sempre alta, per assicurare la massima integrazione degli strumenti adottati, sia nella fase di stesura dei documenti che di rendicontazione dei risultati.

Con riferimento all'articolo 10 del vigente Sistema (art. 9 di quello proposto), concernente l'Organizzazione, esso prevede l'individuazione, per ogni SPL, di un dirigente coordinatore del processo e di un funzionario controller. Per tali soggetti è, altresì, previsto un obbligo formativo nonché la partecipazione attiva al processo relativo al ciclo della performance, che rileva ai fini della valutazione individuale.

L'O.I.V., a tal proposito, ritiene che debba essere potenziata l'attività di formazione dei referenti delle SPL, al fine di consentire alle singole strutture regionali una partecipazione attiva e critica al ciclo della performance. In tale ottica, è auspicabile che nel corso del 2020 vengano svolte specifiche giornate formative volte a garantire celerità e correttezza (formale e sostanziale) nell'adozione dei singoli documenti/report previsti nelle varie fasi del ciclo.

Come precisato nell'allegato al presente documento lettera "o", lo scrivente OIV fa propria la raccomandazione già fatta dal precedente Organismo di adottare format comuni soprattutto in tema di rendicontazione dei risultati, per garantire uniformità, chiarezza ed immediata comprensibilità dei documenti predisposti.

Con riguardo alla consuntivazione dei risultati, la Regione Campania non dispone di un sistema di controllo di gestione, il quale, in una logica di superamento dell'autoreferenzialità del sistema, garantirebbe una misurazione automatica dei risultati raggiunti, così come indicati nel Piano della Performance e nella Relazione sulla Performance. L'auspicio è che si possa realizzare un'integrazione tra il sistema informativo in uso e il controllo di gestione, assicurando nel contempo che alle modifiche organizzative intervenute faccia seguito l'utilizzo di strumenti che consentano all'Amministrazione di completare il processo di crescita in atto.

Si sottolinea, infine, che il novellato art. 19 bis del d.lgs. 150/2009, nel potenziare il ruolo dei cittadini nel Ciclo della performance, 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, nel dare concreta attuazione a tale principio, deve tendere verso l'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 applicate 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.

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 alla prima parte del paragrafo 2.

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, 14 febbraio 2020

Firmato
Il Presidente
-Prof. Riccardo Realfonzo-