



## Sommario

1. La presentazione del Piano della Performance .....	3
2. L'analisi del contesto .....	4
2.1 Il contesto esterno.....	4
2.2 Il contesto interno .....	7
3. Il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance per l'annualità 2021 .....	31
3.1 I principi generali .....	31
3.2 I cambiamenti più rilevanti.....	32
4. Le caratteristiche generali del Piano .....	34
4.1 Gli indirizzi strategici regionali.....	35
4.2 Il processo di sviluppo e produzione .....	36
5. La performance per il triennio 2021 - 2023.....	37
5.1 Gli obiettivi trasversali.....	37
5.1.1 Obiettivo di Performance Finanziaria (corretta gestione contabile).....	38
5.1.2 Obiettivi di Trasparenza e Anticorruzione .....	39
5.1.3 Obiettivi di Gestione Fondi SIE .....	42
5.1.4 Piano Operativo Lavoro Agile .....	44
5.2 L'albero degli obiettivi della Regione Campania .....	46
5.3 Le considerazioni conclusive .....	49

## 1. La presentazione del Piano della Performance

Il presente documento costituisce il Piano della Performance della Regione Campania per il triennio 2021-2023 così come disciplinato dalla normativa, nonché dal Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance approvato con Delibera di Giunta Regionale n. 28 del 26/01/2021.

Il Piano individua e declina, a partire dagli indirizzi strategici emanati dal Presidente, gli obiettivi, gli indicatori e i target per la misurazione e la valutazione della performance organizzativa, in coerenza con i contenuti, gli strumenti e il ciclo della programmazione regionale e di bilancio.

Il Piano della Performance 2021-2023 prosegue il percorso avviato nel 2017 e consolidato negli anni successivi, alla luce delle precedenti esperienze e delle ulteriori competenze acquisite e rappresenta un nuovo passo in avanti rispetto ai progressi che si intendono perseguire nelle prossime annualità con particolare riferimento:

- alla sempre maggior coerenza tra le linee strategiche con le attività operative ed il funzionamento delle singole strutture organizzative;
- alla capacità di supportare i processi decisionali dell'Amministrazione, favorendo la piena coerenza tra obiettivi e risorse impegnate;
- allo sviluppo della consapevolezza individuale rispetto agli obiettivi dell'Amministrazione;
- all'adeguatezza, oggettività e specificità degli indicatori scelti;
- alla capacità di rappresentazione e di comunicazione dei risultati del Ciclo della Performance rispetto ai diversi portatori di interessi.

Il Piano della Performance 2021-2023 della Regione Campania è articolato in due parti.

Nella presente “Parte Prima” sono forniti elementi descrittivi in ordine a:

- contesto generale e particolare (esterno ed interno) in cui l'Ente Regione si trova ad operare;
- attività preliminari ed operative attraverso cui si è pervenuti alla stesura completa del Piano;
- descrizione analitica degli obiettivi di natura trasversale.

Nella “Parte Seconda”, sono riportate le schede specifiche per singola Struttura di Primo Livello, contenenti la declinazione degli Obiettivi strategici annuali, l'indicazione degli Obiettivi strategici triennali cui sono collegati, la formulazione degli Obiettivi operativi, unitamente alla articolazione delle azioni, degli indicatori prescelti e dei target assegnati per ciascun Obiettivo strategico annuale ed operativo.

## 2. L'analisi del contesto

### 2.1 Il contesto esterno

Nel Rapporto SVIMEZ 2020<sup>1</sup> viene evidenziato come, con la pandemia da Covid-19, l'economia e la società italiane siano state colpite da uno *shock* senza precedenti nel mezzo di una stagnazione ventennale.

Secondo le stime SVIMEZ, effettuate con il suo modello econometrico N-Mods, nel 2020 il PIL italiano è previsto contrarsi del 9,6%. L'arretramento dovrebbe risultare più marcato nel Centro-Nord, con un calo del 9,8%, rispetto a quanto ipotizzato per le regioni meridionali, dove la riduzione è prevista collocarsi intorno al -9,0%.

Al riguardo, le previsioni regionali SVIMEZ<sup>2</sup> per il 2020 fotografano un Paese colpito da una recessione i cui effetti sono diffusi in tutte le regioni italiane. Il primato negativo del crollo del Pil nell'anno del Covid-19 spetta ad una regione del Mezzogiorno e ad una del Nord: la Basilicata (-12,6%) e il Veneto (-12,2%). La Lombardia, epicentro della crisi sanitaria, perde 9,9 punti di Pil nel 2020. Perdite superiori al 10% si registrano nel 2020 al Nord: Emilia Romagna (-11,2%), Piemonte (-11%) e Friuli V.G. (-10,1); al Centro: Umbria (-11,1%) e Marche (-10,6%); e nel Mezzogiorno: Molise (-10,9%).

La Campania e la Puglia, che insieme concentrano circa il 47% del Pil del Mezzogiorno, perdono rispettivamente l'8 e il 9%. Più contenute le perdite in Calabria (-6,4%), Sardegna (-5,7%) e Sicilia (-5,1%).

La ripartenza del 2021 è più differenziata su base regionale rispetto all'impatto del Covid-19 nel 2020. In tal senso, le previsioni regionali SVIMEZ sottolineano il differenziale di crescita tra Mezzogiorno e Centro-Nord nel 2021, svelando una significativa diversificazione interna alle due macro-aree nella transizione al post-Covid.

Tra le regioni meridionali, si legge nelle succitate previsioni, le più reattive nel 2021 sono, nell'ordine, Basilicata (+4,5%), Abruzzo (+3,5%), Campania (+2,5%) e Puglia (+2,4%), confermando la presenza di un sistema produttivo più strutturato e integrato con i mercati esterni. A fronte del Sud che riparte, sia pure con una velocità che compensa solo in parte le perdite del 2020, nel 2021 ci sarà anche un Sud dalla ripartenza frenata: Calabria (+1,5%), Sicilia (+1,3%), Sardegna (+1%), Molise (+0,9%).

L'impatto della crisi sui redditi delle famiglie nel 2020, sempre secondo le succitate previsioni, è in media meno intenso nel Mezzogiorno (-3,2% contro il -4,4% del Centro-Nord) anche per effetto dei trasferimenti previsti dalle misure di sostegno al reddito previsti dal Governo.

Per il 2021 è atteso un recupero in tutte le regioni del Centro e del Nord, soprattutto nel “*triangolo della pandemia*”. Le regioni meridionali condividono una riduzione meno intensa dei redditi nel 2020 ma, al tempo stesso, un recupero più debole nel 2021.

<sup>1</sup> Fonte: Note di sintesi Presentazione Rapporto SVIMEZ 2020

<sup>2</sup> Fonte: Previsioni Regionali Svimez 2020/2021

Le previsioni evidenziano altresì che la dinamica dei redditi inevitabilmente si riflette sulle decisioni di consumo delle famiglie. La spesa delle famiglie cala bruscamente in tutte le regioni italiane con una variabilità interna alle due macro-aree piuttosto correlata alla dinamica dei redditi. Nelle Marche (-12,3%) e in Umbria (-12,2%) i crolli più evidenti; in Lombardia (-7,3%), Molise (-7,4%), Trentino (-7,7%) e Sicilia (-7,7%) quelli meno intensi ma di entità comunque eccezionale. La forbice si allarga se si guarda alla ripresa della spesa delle famiglie nel 2021. Nelle regioni del Centro e del Nord, in media, i consumi delle famiglie aumenteranno del 5,0% recuperando solo la metà della perdita del 2020; nelle regioni del Mezzogiorno il recupero sarà meno di un terzo: +2,7% dopo la caduta del -9,0% del 2020.

Gli investimenti delle imprese mostrano su base regionale caratteristiche comuni alla spesa delle famiglie: una maggiore differenziazione nella ripartenza, comunque stentata, del 2021 rispetto alla caduta del 2020. Al Nord il crollo è particolarmente intenso in Emilia Romagna (-17,9%) e Piemonte (-18,0%); al Centro in Toscana (-17,5%); nel Mezzogiorno in Campania (-16,3%). Gli investimenti torneranno a crescere a tassi più sostenuti, ma comunque insufficienti a compensare le perdite del 2020, in Lombardia (+9,8%), Veneto (+9,5%) ed Emilia Romagna (+8,2%). Debole la ripartenza degli investimenti in Calabria (+2,2%), Sicilia (+2,5%) e Campania (+2,7%). La domanda estera, in profonda contrazione nel 2020 (-15,3% in media nel Mezzogiorno; -13,8% nel Centro-Nord), tornerà a crescere nel 2021 a ritmi più sostenuti nelle economie regionali dalle vocazioni produttive più orientate all'export.

Tab. 1<sup>3</sup>: Previsioni per il Pil, Regioni, Circoscrizioni e Italia, var. %.

Regioni	2019	2020	2021
Piemonte	-0,2	-11,0	5,3
Valle d'Aosta	0,3	-7,0	3,7
Lombardia	0,0	-9,9	6,9
Trentino A.A.	-0,4	-6,0	5,9
Veneto	1,0	-12,2	7,8
Friuli V.G.	0,6	-10,1	4,5
Liguria	0,1	-8,5	3,7
Emilia-Romagna	-0,5	-11,2	7,1
Toscana	0,7	-9,5	5,5
Umbria	1,6	-11,1	4,7
Marche	0,6	-10,6	5,0
Lazio	0,7	-8,1	4,1
Abruzzo	0,1	-8,3	3,5
Molise	1,7	-10,9	0,9
Campania	0,3	-8,0	2,5
Puglia	0,6	-9,0	2,4
Basilicata	1,4	-12,6	4,5
Calabria	1,1	-6,4	1,5
Sardegna	0,7	-5,7	1,0
Sicilia	1,1	-5,1	1,3
Mezzogiorno	0,9	-8,2	2,3
Centro-Nord	0,4	-9,6	5,4
Italia	0,6	-9,3	4,6

Fonte: Modello NMODS.

<sup>3</sup> Fonte: Previsioni Regionali Svimez 2020/2021

Per quanto concerne l'occupazione e gli effetti della crisi<sup>4</sup>, il Rapporto SVIMEZ 2020 sottolinea che nella prima parte del 2020 il *lockdown* ha incrociato un mercato del lavoro sostanzialmente stagnante da più di un anno, in linea con un deciso rallentamento dell'attività produttiva.

La crisi determinata dalla pandemia si è scaricata quasi interamente sulle fasce più fragili dei lavoratori.

Come evidenziato nel Rapporto SVIMEZ, gli 840 mila posti di lavoro persi tra il secondo trimestre 2020 e lo stesso trimestre dell'anno precedente sono composti per due terzi da contratti a termine (non rinnovati al momento della scadenza e/o non attivati) e per la restante parte da lavoratori autonomi.

Questo effetto «selettivo» della crisi ha comportato un ulteriore ampliamento dei divari interni al mercato del lavoro, concentrando le perdite di occupazione tra i giovani, le donne e nel Mezzogiorno. L'occupazione giovanile si è ridotta nei primi due trimestri del 2020 dell'8%, più del doppio del calo totale dell'occupazione. A livello territoriale l'impatto sui giovani è stato ancora più pesante nelle regioni meridionali, già caratterizzate da bassissimi livelli di partecipazione al mercato del lavoro: 12%.

Il divario Nord-Sud non si limita al livello dell'occupazione: la crisi occupazionale del 2020 interviene su due mercati del lavoro, quello del Nord e del Sud, caratterizzati da dinamiche significativamente diverse nelle tipologie di contratto. A metà 2020 i lavoratori con contratto standard (a tempo pieno e indeterminato) sono ancora circa 650 mila in meno dei livelli del 2008 nel Mezzogiorno. Nel Mezzogiorno è maggiore infatti la precarietà del lavoro: i dipendenti a termine sono il 22,3% dei dipendenti totali a fronte del 15,1% del Centro-Nord.

Sul tema, il Rapporto della Banca d'Italia sulle economie regionali del novembre 2020<sup>5</sup> evidenzia e conferma, tra l'altro, che il tasso di attività femminile è sceso più di quello maschile. Sull'ampliamento del differenziale di genere potrebbero aver influito, si legge nel Rapporto, oltre al peggioramento delle prospettive occupazionali in settori in cui prevale la presenza femminile, anche le accresciute esigenze di cura dei familiari e dei figli, specialmente a seguito della chiusura delle scuole. La diminuzione del tasso di attività femminile è stata più contenuta nel Nord (-2,0 punti percentuali nel primo semestre sul periodo corrispondente, a fronte del -2,7 e del -2,9, rispettivamente, nel Centro e nel Mezzogiorno):

Il Rapporto evidenzia come anche l'offerta di lavoro dei giovani e di chi ha più bassi livelli di istruzione si sia fortemente ridotta: nel Mezzogiorno la diminuzione del tasso di attività delle persone con meno di 35 anni è stata particolarmente intensa (-4,5 punti nel primo semestre del 2020 sul periodo corrispondente, al 38,4 per cento; -1,9 per cento nella fascia di età 35-64 anni). Nella stessa area la quota di giovani tra 15 e 29 anni che non lavora, non studia, né è impegnata in attività formative (*Not in education, employment or training*, NEET) si è portata al 33,4 per cento (da 32,8 nel primo semestre del 2019), un valore quasi doppio rispetto al resto del Paese.

Il calo dell'offerta di lavoro ha determinato una contrazione significativa del tasso di disoccupazione, collocatosi nel secondo trimestre al 5,5 per cento nel Nord, al 6,0 nel Centro e al 15,1 nel Mezzogiorno. Proprio per le difficoltà e per gli effetti di scoraggiamento indotti dall'emergenza sanitaria, il numero di persone che non cercano un impiego ma sarebbero disponibili a lavorare, che si era ridotto negli anni precedenti, è tornato ad aumentare, raggiungendo il 6,2 per cento delle forze di lavoro nel Nord, il 10,0 al Centro e il 31,3 nel Mezzogiorno nel secondo trimestre.

<sup>4</sup> Fonte: Note di sintesi Presentazione Rapporto SVIMEZ 2020

<sup>5</sup> Fonte: Rapporto della Banca d'Italia sulle economie regionali del novembre 2020

Per quanto concerne i singoli comparti, nel Rapporto della Banca d'Italia viene evidenziato come, per il settore *Industria e servizi*, già nel 2019 il valore aggiunto dell'industria in senso stretto abbia registrato una modesta contrazione in tutto il Paese, più pronunciata al Centro e nel Mezzogiorno. Con l'insorgere dell'epidemia di Covid-19, la dinamica già negativa del comparto ha subito un rallentamento di straordinaria entità in tutte le aree, leggermente più marcato al Nord.

Le attività economiche non essenziali sospese in marzo e aprile rappresentavano al Nord circa il 60 per cento del valore aggiunto del settore, contro il 51 al Centro e il 44 nel Mezzogiorno. La perdita di valore aggiunto derivante dalle chiusure è stata dovunque mitigata dalla possibilità di continuare a operare per le imprese appartenenti a filiere essenziali e dall'adozione, ove possibile, di pratiche di lavoro da remoto.

Il Rapporto rileva che gli effetti dell'emergenza sanitaria sono ravvisabili anche nell'andamento delle esportazioni, che nel primo semestre del 2020 hanno subito in tutte le aree una flessione di circa il 15 per cento rispetto allo stesso periodo dell'anno precedente (la Campania fa registrare una flessione del 6,6%).

L'attività del comparto dei servizi ha risentito della forte contrazione della domanda, sensibilmente maggiore per alcuni settori, come gli alberghi e la ristorazione, particolarmente colpiti dal blocco dei flussi turistici durante l'emergenza e dalla loro ripresa solo parziale nei mesi estivi. In controtendenza, alcuni comparti del commercio, come quello al dettaglio di prodotti alimentari, hanno registrato un incremento dei ricavi nelle settimane caratterizzate dalle misure di contenimento più stringenti.

Infine, per quanto concerne il turismo, il Rapporto della Banca d'Italia pone in rilievo gli effetti dell'emergenza sanitaria sui flussi turistici, quasi azzerati, sia interni sia esteri: nel periodo marzo-maggio 2020, gli arrivi e le presenze complessivi nel nostro paese sono scesi rispettivamente del 95,2 e del 91,0 per cento rispetto agli stessi mesi dell'anno precedente; la spesa dei turisti stranieri si è ridotta dell'87,6 per cento. Il calo è stato intenso in tutte le aree del Paese, ma il Nord Ovest e il Centro, che generalmente tra marzo e maggio registrano una quota di presenze maggiore della media nazionale, sono state verosimilmente le aree più penalizzate dalle restrizioni alla mobilità. Del successivo allentamento di tali vincoli ha beneficiato soprattutto il turismo interno, più rilevante per il Mezzogiorno. Il permanere di alcune restrizioni agli spostamenti internazionali e l'incertezza sull'evoluzione della pandemia hanno continuato a incidere negativamente sui flussi di turisti extra-europei, spesso diretti verso le città d'arte del Centro.

## 2.2 Il contesto interno

### 2.2.1 L'assetto organizzativo

Con il Regolamento regionale del 15 dicembre 2011, n. 12 sono stati disciplinati l'ordinamento amministrativo, l'organizzazione e le funzioni degli Uffici della Giunta regionale. Con detto Regolamento e le successive modifiche ed integrazioni è stato ridisegnato l'assetto organizzativo dell'Ente ed è stato altresì avviato un percorso per lo snellimento delle procedure, la tempestività nelle risposte, la valorizzazione delle competenze.



La struttura organizzativa originariamente prevista dal citato Regolamento prevedeva 5 Dipartimenti, articolati in Direzioni Generali, a loro volta declinate in Strutture di Staff ed Unità Operative Dirigenziali (U.O.D.).

Nell'ottobre 2016, al fine di semplificare la filiera della decisione pubblica, con Delibera n. 535/2016 e Regolamento n. 8/2016, di modifica al Regolamento n. 12/2011, sono stati soppressi i Dipartimenti e ridefiniti i vertici amministrativi della Giunta Regionale. Tali modifiche hanno consentito di facilitare il percorso attuativo delle misure normative e delle azioni amministrative, rendendo in tal modo più immediata l'individuazione dei responsabili dei procedimenti con conseguente riduzione dei costi della macchina amministrativa.

Sono inoltre previsti dal Regolamento gli Uffici speciali, ovvero strutture di livello dirigenziale generale, anch'esse articolate in Strutture di Staff e U.O.D., e le Strutture di missione.

Per l'esercizio delle funzioni di indirizzo politico amministrativo di cui agli articoli 4 e 14 del decreto legislativo n. 165 del 2001, nonché di quelle previste dagli articoli 46 e 47 dello Statuto della Regione Campania, il Regolamento prevede che il Presidente della Giunta regionale si avvalga di Uffici di diretta collaborazione del Presidente (U.D.C.P.) aventi competenze di supporto dell'organo di direzione politica e di raccordo tra questo e l'amministrazione regionale.

Il numero delle strutture previste dall'ordinamento amministrativo al 1/01/2021, aggiornato in base a quanto disposto dalle Delibere di GR. nn. 600 e 601/2020, è pari a 265.

In particolare, la DGR n. 600 del 22/12/2020 ridefinisce le strutture ordinamentali previste dalla DGR n. 356/2020 in n. 265, così come di seguito indicato:

- n.18 Uffici di Direzione Generale;
- n. 1 Segreteria di Giunta;
- n. 1 Autorità di Audit;
- n. 1 Datore di Lavoro;
- n. 7 Uffici Speciali;
- n. 3 Uffici di Staff incardinati in posizione di autonomia funzionale presso le Direzioni Generali;
- n. 76 Uffici di Staff alle Direzioni Generali, agli Uffici Speciali e agli Uffici di cui all'art.37 del Regolamento;
- n. 153 Uffici di Unità Operative Dirigenziali;
- n. 5 Uffici di livello dirigenziale per strutture di missione o posizioni dirigenziali individuali.

Di seguito l'elenco delle strutture regionali.

Cod.1	Cod.2	Cod.3	Denominazione Strutture
50	01	00	DIREZIONE GENERALE AUTORITA' DI GESTIONE FONDO SOCIALE EUROPEO E FONDO PER LO SVILUPPO E LA COESIONE
50	01	91	STAFF - Funzioni di supporto tecnico-operativo
50	01	92	STAFF - Funzioni di supporto tecnico-amministrativo



50	01	01	Gestione finanziaria del PO FSE Campania
50	01	02	Supporto all'Autorità di Gestione FSC - Reti infrastrutturali e grandi opere - Obiettivi di servizio e monitoraggio
50	01	03	Programmazione negoziata di livello locale - Programmi di intervento regionale multi-settoriale - Attività di verifica degli investimenti. Leggi 64/86, 641/96 e 208/98
50	01	04	Controlli di I livello FSE
50	01	05	Supporto all'attuazione Obiettivi Operativi FSE
50	02	00	<b>DIREZIONE GENERALE PER LO SVILUPPO ECONOMICO E LE ATTIVITA' PRODUTTIVE</b>
50	02	91	STAFF tecnico operativo – <a href="mailto:Manifattur@Campania">Manifattur@Campania</a> : Industria 4.0
50	02	92	STAFF tecnico amministrativo- Vice Direttore con funzioni Vicarie
50	02	93	STAFF tecnico operativo - Programmazione delle politiche per lo Sviluppo economico – Coordinamento Contratti di Sviluppo ed altri strumenti nazionali, Aree di crisi, Crisi industriali – Z.E.S.
50	02	94	STAFF - Sportello Unico Regionale per le Attività produttive (S.U.R.A.P.)
50	02	01	Programmazione e monitoraggio delle strategie e dei fattori di sviluppo economico Azioni di sistema per il rafforzamento e la competitività del tessuto produttivo campano
50	02	02	Attività artigianali, commerciali e distributive. Cooperative e relative attività di controllo. Tutela dei consumatori
50	02	03	Energia, efficientamento e risparmio energetico, Green Economy e Bioeconomia
50	02	04	Programmazione negoziata. Sviluppo di reti, distretti e filiere di impresa. Promozione dei comparti di eccellenza campani

50	02	05	Competitività delle imprese, Imprenditorialità e cultura d'impresa. Strumenti finanziari e accesso al credito. Patrimonializzazione delle imprese. Sostegno ai processi di riorganizzazione aziendale
50	02	06	Infrastrutturazione e sviluppo delle aree industriali. Reindustrializzazione e riconversione delle aree di crisi. Attrazione degli investimenti. Promozione delle Aree Produttive. Promozione del sistema produttivo campano sui mercati
50	03	00	DIREZIONE GENERALE AUTORITÀ DI GESTIONE FONDO EUROPEO DI SVILUPPO REGIONALE
50	03	91	STAFF - Funzioni di supporto tecnico-operativo
50	03	92	STAFF - Funzioni di supporto tecnico-amministrativo
50	03	93	STAFF Raccordo con le Autorità di Gestione dei Fondi Europei e Responsabile del Piano di Rafforzamento Amministrativo
50	03	94	STAFF Grandi Progetti
50	03	02	Assistenza Tecnica e Comunicazione
50	03	04	Internazionalizzazione del Sistema regionale – Aiuti di Stato
50	03	05	Programmazione risorse
50	04	00	DIREZIONE GENERALE PER LA TUTELA DELLA SALUTE E IL COORDINAMENTO DEL SISTEMA SANITARIO REGIONALE
50	04	91	STAFF - Funzioni di supporto tecnico-operativo
50	04	92	STAFF - Funzioni di supporto tecnico-amministrativo
50	04	93	STAFF - Funzioni di supporto nella verifica delle performance degli enti del Servizio Sanitario regionale - Rapporti con le Amministrazioni statali- Raccordo con l'Ufficio Speciale Vigilanza e Controllo delle società - Servizio Ispettivo sanitario e socio-sanitario
50	04	01	Prevenzione e sanità pubblica veterinaria
50	04	02	Prevenzione e igiene sanitaria - prevenzione e tutela della salute e della sicurezza negli ambienti di vita e lavoro - O.E.R.

50	04	03	Attuazione del Piano regionale di assistenza sanitaria territoriale
50	04	04	Assistenza ospedaliera
50	04	05	Accreditamento istituzionale delle strutture sanitarie e socio-sanitarie pubbliche e private
50	04	06	Politica del farmaco e dispositivi
50	04	07	Monitoraggio e regolamentazione dei l.e.a. - appropriatezza delle prestazioni sanitarie e socio-sanitarie
50	04	08	Organismo Tecnicamente Accreditante
50	04	09	Edilizia sanitaria, gestione POR e accordi di programma valorizzazione e alienazione del patrimonio immobiliare del S.S.R.
50	04	10	Personale del S.S.R.
50	04	11	Governo economico finanziario in raccordo con la dg risorse finanziarie
50	04	12	Assistenza e interventi sociosanitari
50	04	13	Vigilanza contabile e amministrativa e percorsi attuativi di certificabilità dei bilanci di esercizio delle AA.SS.
50	04	15	Monitoraggio Beni e Servizi Sanitari e non Sanitari
50	04	16	Monitoraggio e Gestione delle piattaforme informatiche - Rapporto con gli Organi centrali per la corretta implementazione dei Flussi Sanitari
50	04	17	Attività consultoriali e assistenza materno-infantile
50	05	00	DIREZIONE GENERALE PER LE POLITICHE SOCIALI E SOCIO-SANITARIE
50	05	91	STAFF - Funzioni di supporto tecnico-operativo
50	05	92	STAFF - Funzioni di supporto tecnico-amministrativo
50	05	01	Terzo settore, servizio civile e sport
50	05	02	Programmazione e valorizzazione del sistema integrato dei servizi socio-educativi, asili, nidi e micro-nidi. Monitoraggio dell'assistenza Socio Sanitaria e materno infantile

50	05	04	Politiche dell'immigrazione e dell'emigrazione
50	06	00	<b>DIREZIONE GENERALE PER LA DIFESA DEL SUOLO E L'ECOSISTEMA</b>
50	06	92	STAFF - Funzioni di supporto tecnico-amministrativo – Programmi straordinari di contrasto all'abbandono dei rifiuti e dei roghi tossici – Programma Campania Più e Terra dei Fuochi – Rapporti con le società del Polo ambientale per le attività di competenza
50	06	02	Fondi regionali, nazionali e comunitari – Bilancio della Direzione Generale
50	06	04	Sviluppo Sostenibile, Acustica, qualità dell'aria e radiazioni- criticità ambientali in rapporto alla salute umana
50	06	05	Bonifiche
50	06	07	Gestione delle risorse naturali protette - Tutela e salvaguardia dell'habitat marino e costiero – Parchi e riserve naturali
50	06	08	Tutela delle acque – Contratti di fiume
50	06	16	Coordinamento sistemi integrati – difesa suolo e bonifica – Cartografia georeferenziata dei siti e impianti di rilevanza ambientale – risorse geotermiche
50	07	00	<b>DIREZIONE GENERALE PER LE POLITICHE AGRICOLE, ALIMENTARI E FORESTALI</b>
50	07	91	STAFF - Funzioni di supporto tecnico-operativo
50	07	92	STAFF - Funzioni di supporto tecnico-amministrativo
50	07	01	Ufficio Di Supporto alla Programmazione ed alla Gestione di Programmi ed Interventi Previsti dalla Politica Agricola Comune
50	07	02	Ufficio Centrale Supporto alle Imprese del settore agro-alimentare
50	07	03	Infrastrutture Rurali ed Aree Interne
50	07	04	Ufficio Centrale Foreste e Caccia
50	07	05	Ufficio Centrale Pesca ed Acquacoltura

50	07	06	Tutela della qualità, tracciabilità dei prodotti agricoli e zootecnici servizi di sviluppo agricolo
50	07	07	Ufficio Centrale Fitosanitario
50	07	08	Ufficio Centrale di Controllo
50	07	09	Ufficio Centrale della Gestione Economico-Contabile e Finanziaria
50	07	10	Servizio territoriale provinciale Avellino
50	07	11	Servizio territoriale provinciale Benevento
50	07	12	Servizio territoriale provinciale Caserta
50	07	13	Servizio territoriale provinciale Napoli
50	07	14	Servizio territoriale provinciale Salerno
50	08	00	DIREZIONE GENERALE PER LA MOBILITA'
50	08	91	STAFF - Funzioni di supporto tecnico-operativo
50	08	92	STAFF - Funzioni di supporto tecnico-amministrativo
50	08	93	STAFF - Società, Enti e Organismi di riferimento
50	08	94	STAFF - Supporto tecnico operativo per l'attuazione della deliberazione CIPE n.54/2016 e ss.mm.ii.
50	08	01	Attività e interventi connessi alla mobilità ferroviaria
50	08	02	Attività e interventi connessi alla mobilità su gomma
50	08	03	Infrastrutture logistiche, portuali e aeroportuali, trasporti merci
50	08	04	Demanio marittimo portuale
50	08	05	Gestione finanziaria- Monitoraggio e controllo degli interventi di competenza della DG
50	08	06	Infrastrutture ferroviarie
50	08	07	Infrastrutture viarie e viabilità regionale
50	08	08	Mobilità sostenibile e rapporti con le Amministrazioni centrali
50	09	00	DIREZIONE GENERALE PER IL GOVERNO DEL TERRITORIO
50	09	92	STAFF - Funzioni di supporto tecnico-operativo

50	09	93	STAFF - Funzioni di supporto tecnico-amministrativo
50	09	94	STAFF - Programmi integrati di valorizzazione –Piani di ricostruzione
50	09	01	Pianificazione territoriale – Pianificazione paesaggistica – Funzioni in materia di paesaggio. Urbanistica. Antiabusivismo
50	09	03	Rigenerazione urbana e territoriale - Politiche Abitative
50	09	06	Affari giuridico legali e amministrativi
50	10	00	DIREZIONE GENERALE PER L'UNIVERSITA', LA RICERCA E L'INNOVAZIONE
50	10	91	STAFF - Funzioni di supporto tecnico-operativo
50	10	92	STAFF - Funzioni di supporto tecnico-amministrativo
50	10	93	STAFF – RIS 3 - Vigilanza e controllo degli enti di riferimento
50	10	94	STAFF – Servizi Digitali e Comunità intelligenti
50	10	01	Università - Accademie - Conservatori e diritto allo studio
50	10	02	Innovazione tecnologica, sostegno al tessuto industriale
50	10	04	Progettazione e sviluppo del Sistema Informativo Regionale (SIR) e del sistema pubblico di connettività
50	10	05	Startup innovative ed Economia Digitale
50	10	06	Data Center Regionale - Postazioni di Lavoro - Rete Telematica – Sistema Pubblico di Connettività (SPC))
50	11	00	DIREZIONE GENERALE PER L'ISTRUZIONE, LA FORMAZIONE, IL LAVORO E LE POLITICHE GIOVANILI
50	11	91	STAFF - Funzioni di supporto tecnico-operativo
50	11	92	STAFF - Funzioni di supporto tecnico-amministrativo
50	11	93	STAFF – Funzioni tecniche mercato del lavoro
50	11	01	Istruzione

50	11	02	Politiche giovanili
50	11	04	Formazione professionale
50	11	05	Servizio territoriale provinciale Avellino
50	11	06	Servizio territoriale provinciale Benevento
50	11	07	Servizio territoriale provinciale Caserta
50	11	08	Servizio territoriale provinciale Salerno
50	11	09	Edilizia Scolastica
50	11	10	Servizio territoriale provinciale Napoli
50	12	00	DIREZIONE GENERALE PER LE POLITICHE CULTURALI E IL TURISMO
50	12	91	STAFF - Funzioni di supporto tecnico-operativo
50	12	92	STAFF - programmazione sistema turistico - Funzioni di supporto tecnico-amministrativo
50	12	93	STAFF - Monitoraggio e controllo delle Società e Fondazioni partecipate in ambito culturale e gestione fondi europei di competenza
50	12	01	Promozione e valorizzazione dei musei e delle biblioteche
50	12	02	Promozione e valorizzazione delle attività artistiche e culturali
50	12	03	Persone giuridiche private
50	12	04	Cooperazione interistituzionale per la promozione e lo sviluppo del turismo
50	12	05	Sviluppo e Promozione Turismo. Promozione Universiadi
50	12	06	Operatori turistici e sostegno ai nuovi turismi
50	13	00	DIREZIONE GENERALE PER LE RISORSE FINANZIARIE
50	13	91	STAFF - Funzioni di supporto tecnico-operativo – Formazione e Predisposizione del Bilancio
50	13	92	STAFF - Funzioni di supporto tecnico-amministrativo
50	13	93	Funzioni di supporto tecnico-operativo – Gestione e coordinamento dei procedimenti di spesa e del



			riconoscimento dei debiti fuori bilancio
50	13	01	Gestione del bilancio inerente le entrate
50	13	03	Programmazione finanziaria ed economica. Supporto al controllo di gestione e analisi dei costi. Conti pubblici territoriali
50	13	04	Rendicontazione finanziaria ed economico-patrimoniale. Indebitamento diretto. Reportistica finanziaria
50	13	05	Autorità di Certificazione e Tesoreria
50	13	10	Gestione delle varie fasi contabili delle spese relative agli emolumenti ai dipendenti, ai corrispettivi assimilati ai redditi di lavoro dipendente ed ai pagamenti degli altri corrispettivi. Monitoraggio e analisi della relativa spesa
50	13	11	Contabilità Economica e Bilancio Consolidato
50	14	00	<b>DIREZIONE GENERALE PER LE RISORSE UMANE</b>
50	14	91	STAFF - funzioni di supporto tecnico-operativo
50	14	92	STAFF - funzioni di supporto tecnico amministrativo
50	14	93	STAFF - Coordinamento attività piano della performance
50	14	94	STAFF - Supporto al Responsabile della Prevenzione della corruzione e della trasparenza
50	14	81	UFFICIO DEL DATORE DI LAVORO
50	14	82	Sorveglianza Sanitaria
50	14	83	Struttura Tecnica di supporto all'O.I.V.
50	14	01	Stato giuridico ed Inquadramento del personale - Applicazione istituti normativi e contrattuali
50	14	02	Ufficio disciplinare ed esecuzione giudicati
50	14	03	Rapporti con le OO.SS.- Istituti contrattuali adempimenti connessi
50	14	04	Posizioni organizzative - Formazione del personale - Contenzioso del lavoro – Processi di customer satisfaction - Benchmarking

50	14	05	Trattamento economico personale regionale e comandato-gestione procedure stipendiali e adempimenti connessi-gestione servizio contributivo-costituzione e monitoraggio fondi dirigenti e comparto
50	14	07	Quiescenza - certificazione posizioni assicurative - assicurazione sociale vita Previdenza - adempimenti connessi ai benefici contrattuali - conto annuale - L. 336/70
50	14	08	Assistenza fiscale - credito e trattenute extra fiscali-gestione servizio assistenziale-monitoraggio spesa del personale
50	14	12	Conferimento incarichi dirigenziali
50	15	00	DIREZIONE GENERALE PER LE RISORSE STRUMENTALI
50	15	91	STAFF - Funzioni di supporto tecnico-operativo
50	15	92	STAFF - Funzioni di supporto tecnico-amministrativo
50	15	01	Demanio regionale
50	15	02	Valorizzazione e alienazione del patrimonio immobiliare regionale - Ufficio tecnico-Manutenzione beni demaniali e patrimoniali-Ufficio dell'Energy manager
50	15	03	Gestione beni - Cassa economale - Supporto sedi
50	16	00	DIREZIONE GENERALE PER LE ENTRATE E POLITICHE TRIBUTARIE
50	16	91	STAFF - Supporto Tecnico Amministrativo
50	16	92	STAFF - Supporto Tecnico Operativo
50	16	01	Rapporti con l'Amministrazione finanziaria centrale e riscossione coattiva
50	16	02	Gestione tributi regionali
50	16	03	Gestione Tassa automobilistica
50	16	04	Contenzioso e Normativa Tributaria
50	16	05	Fiscalità passiva e Gestione delle entrate tributarie
50	17	00	DIREZIONE GENERALE CICLO INTEGRATO DELLE ACQUE E DEI RIFIUTI, VALUTAZIONI E

			AUTORIZZAZIONI AMBIENTALI
50	17	91	STAFF – Tecnico Operativo Infrazioni Comunitarie e Piano regionale dei rifiuti – Rapporti con le società del Polo ambientale per le attività di competenza
50	17	92	STAFF – Tecnico Amministrativo - Valutazioni Ambientali
50	17	01	Fondi regionali, nazionali e comunitari. Bilancio della Direzione Generale
50	17	02	Osservatori Ambientali. Documentazione ambientale. Coordinamento e controllo autorizzazioni ambientali regionali
50	17	03	Impianti e reti del ciclo integrato delle acque di rilevanza regionale.
50	17	04	Programma straordinario ai sensi dell'art. 45 della legge regionale n. 14/2016
50	17	05	Autorizzazioni ambientali e rifiuti Avellino
50	17	06	Autorizzazioni ambientali e rifiuti Benevento
50	17	07	Autorizzazioni ambientali e rifiuti Caserta
50	17	08	Autorizzazioni ambientali e rifiuti Napoli
50	17	09	Autorizzazioni ambientali e rifiuti Salerno
50	18	00	DIREZIONE GENERALE PER I LAVORI PUBBLICI E LA PROTEZIONE CIVILE
50	18	91	STAFF - Funzioni di supporto tecnico-operativo - Gestione tecnico-amministrativa dei LL.PP. Osservatorio Regionale Appalti
50	18	92	STAFF - Funzioni di supporto tecnico-amministrativo - Protezione Civile, Emergenza e post-emergenza
50	18	01	Ufficio di Pianificazione di Protezione civile - Rapporti con gli Enti locali - Formazione
50	18	02	Centro Funzionale Multirischi di Protezione Civile
50	18	03	Genio civile di Avellino; presidio protezione civile

50	18	04	Genio civile di Benevento; presidio protezione civile
50	18	05	Genio civile di Caserta; presidio protezione civile
50	18	06	Genio civile di Napoli; presidio protezione civile
50	18	07	Genio civile di Salerno; presidio protezione civile
50	18	08	Genio civile di Ariano Irpino; presidio protezione civile
60	01	00	AVVOCATURA REGIONALE
60	01	91	STAFF- Mobilità - Supporto tecnico-operativo all'Avvocato Capo nel coordinamento del contenzioso Civile e Penale
60	01	92	STAFF- Vice Avvocato Capo, AA.GG. Personale, Supporto tecnico-operativo all'Avvocato Capo nel coordinamento dell'attività del Contenzioso Amministrativo e dell'attività consultiva
60	01	93	STAFF - Ciclo integrato delle acque e dei rifiuti e valutazioni ambientali – Società <i>in house</i> – Supporto tecnico-operativo all'Avvocato Capo nel coordinamento dell'attività stragiudiziale nelle materie di competenza delle società <i>in house</i> della Regione
60	01	11	Risorse strumentali, Centrale Acquisti
60	01	12	Entrate e Tributi, Contenzioso Tributario, Risorse Finanziarie
60	01	13	Università ricerca e innovazione, politiche culturali e Turismo, Sviluppo Economico e Attività produttive, Fondi Europei
60	01	14	Istruzione, Formazione, Lavoro e Politiche giovanili
60	01	15	Sanità e Politiche Sociali
60	01	16	Governo del territorio, lavori pubblici e protezione civile, Agricoltura e Foreste
60	01	17	Recupero Crediti, Esecuzione
60	01	18	Risorse Umane, Reclutamento, Difesa Suolo ed Ecosistema
60	01	19	Assistenza al Gabinetto del Presidente della Giunta Regionale, Contenzioso del Consiglio Regionale, degli

			Uffici Speciali, Contenzioso Costituzionale e contabile, nonché in materia di Procedure di infrazione Comunitaria e contenzioso UE
60	03	00	NUCLEO PER LA VALUTAZIONE E LA VERIFICA DEGLI INVESTIMENTI PUBBLICI
60	03	91	STAFF - Funzioni di supporto tecnico-amministrativo
60	03	01	Valutazione e verifica degli investimenti pubblici e programmi SIE
60	06	00	GRANDI OPERE
60	06	91	STAFF - Funzioni di supporto tecnico-operativo
60	06	01	Centrale Acquisti e Procedure di Finanziamento di Progetti relativi ad Infrastrutture
60	06	02	Programmi, Progettazione e Attuazione di Opere strategiche per Infrastrutture stradali
60	06	04	Programmi, Progettazione, Attuazione di Opere pubbliche di rilevanza strategica e ambientale
60	06	05	Risanamento ambientale del bacino idrografico del fiume Sarno
60	08	00	UFFICIO COMUNITARIO REGIONALE
60	09	00	UFFICIO PER IL FEDERALISMO E DEI SISTEMI TERRITORIALI E DELLA SICUREZZA INTEGRATA
60	09	91	STAFF - Funzioni di supporto tecnico-amministrativo
60	09	92	STAFF – Funzioni di supporto tecnico-operativo
60	09	01	Rapporti con Enti locali
60	09	04	Politiche di Sviluppo delle Aree Interne Attuazione delle riforme amministrative e Promozione delle politiche di sviluppo territoriale
60	09	05	Scuola Regionale di Polizia Locale
60	09	06	Legalità e Sicurezza
60	10	00	UFFICIO SPECIALE PER IL CONTROLLO E LA VIGILANZA SU ENTI E SOCIETA' PARTECIPATE
60	10	91	STAFF - Funzioni di supporto tecnico e amministrativo

60	10	01	Vigilanza e controllo analogo sulle società, sugli enti e organismi, diversi dalle società, partecipati o controllati
----	----	----	---

Come sopra indicato, sono inoltre previsti dal Regolamento:

- ✓ le Strutture di Missione (ex art. 36), istituite dal Presidente della Giunta Regionale per lo svolgimento di particolari compiti per il raggiungimento di risultati determinati o per la realizzazione di specifici programmi.
- ✓ gli Uffici di diretta collaborazione del Presidente (U.D.C.P.), ex art. 37, aventi competenze di supporto dell'organo di direzione politica e di raccordo tra questo e l'amministrazione regionale; detti Uffici comprendono anche la Segreteria di Giunta, che costituisce ufficio di diretta collaborazione del Presidente di livello equivalente a una direzione generale, e l'Autorità di Audit, che svolge le sue attività in posizione di indipendenza funzionale, di giudizio e di valutazione.

La Struttura di Missione attualmente vigente ed inserita nel Piano della performance è la Struttura per lo *Smaltimento dei RSB* (codice 70.05).

### 2.2.2 Le Risorse Umane

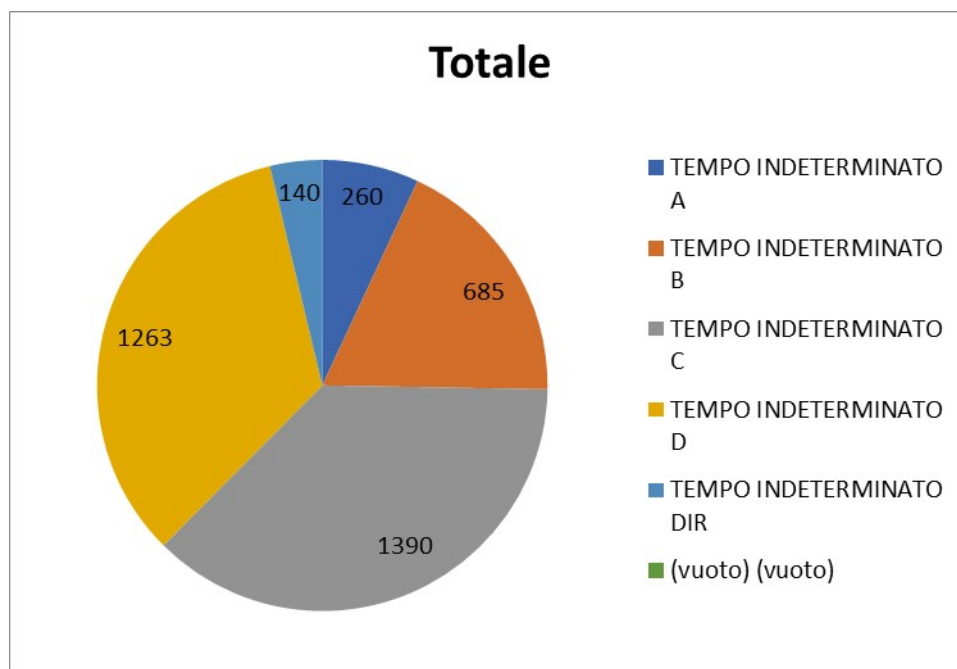
Complessivamente la Giunta regionale della Campania ha una dotazione di **3.738** unità di personale a tempo indeterminato in servizio al 31/12/2020. Nelle tabelle sottostanti è riportata la ripartizione del personale per sesso e per categoria di appartenenza.

DISTRIBUZIONE DEL PERSONALE PER SESSO E CATEGORIA			
SESSO	TIPO CONTRATTO	CATEGORIA	Totale
F	TEMPO INDETERMINATO	A	99
		B	299
		C	528
		D	464
		DIR	57
	TEMPO INDETERMINATO Totale		1447
F Totale			1447
M	TEMPO INDETERMINATO	A	161
		B	386
		C	862
		D	799
		DIR	83
	TEMPO INDETERMINATO Totale		2291
M Totale			2291
Totale complessivo			3738

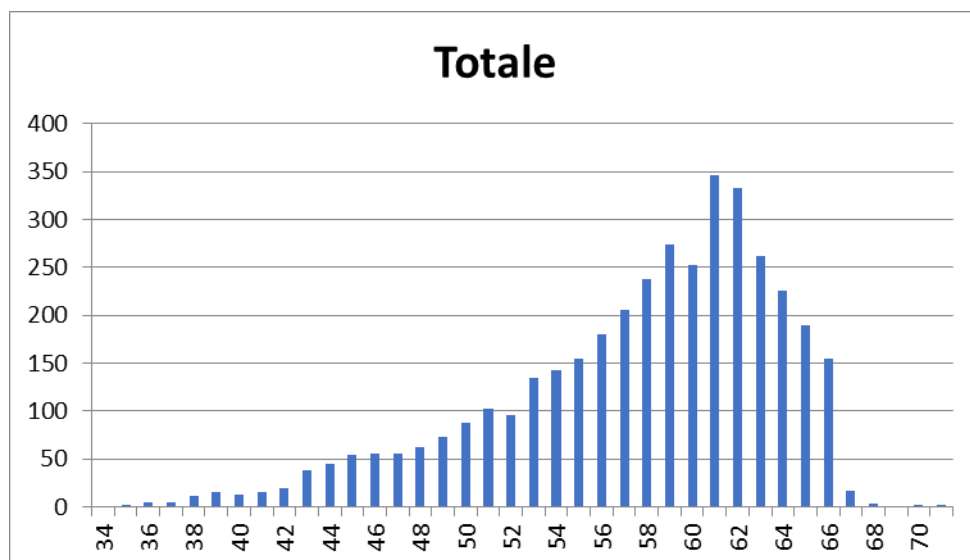
Nella tabella e nel grafico che seguono è rappresentata la distribuzione del personale per categoria

DISTRIBUZIONE DEL PERSONALE PER CATEGORIA		
TIPO CONTRATTO	CATEGORIA	Totale
TEMPO INDETERMINATO	A	260
	B	685
	C	1390
	D	1263
	DIR	140
TEMPO INDETERMINATO Totale		<b>3738</b>





Il grafico che segue rappresenta, infine, la distribuzione per età dei dipendenti, dalla quale emerge che i valori più elevati della distribuzione sono concentrati nella fascia tra i 56 e i 66 anni.



### *2.2.3 Le Risorse Finanziarie*

Con Legge regionale n. 38 del 29 dicembre 2020 sono state approvate le *“Disposizioni per la formazione del bilancio di previsione finanziario per il triennio 2021- 2023 della Regione Campania - Legge di stabilità regionale per il 2021”*.

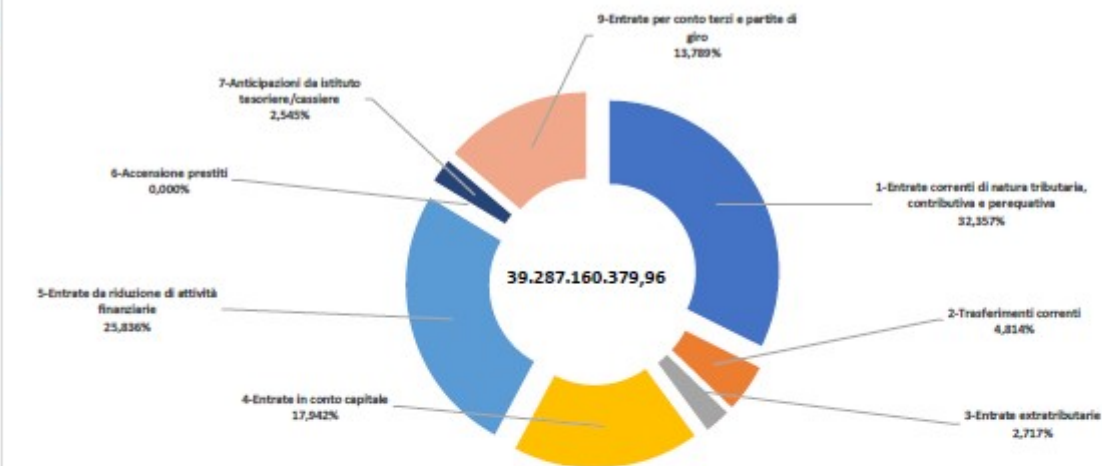
Con Legge regionale n. 39 del 29 dicembre 2020 è stato approvato il *“Bilancio di previsione finanziario per il triennio 2021-2023 della Regione Campania”*.

Di seguito si riportano:

- la Rappresentazione grafica del Bilancio di Previsione 2021-2023 – annualità 2021 – entrata.
- la Rappresentazione grafica del Bilancio di Previsione 2021-2023 – annualità 2021 – spesa.

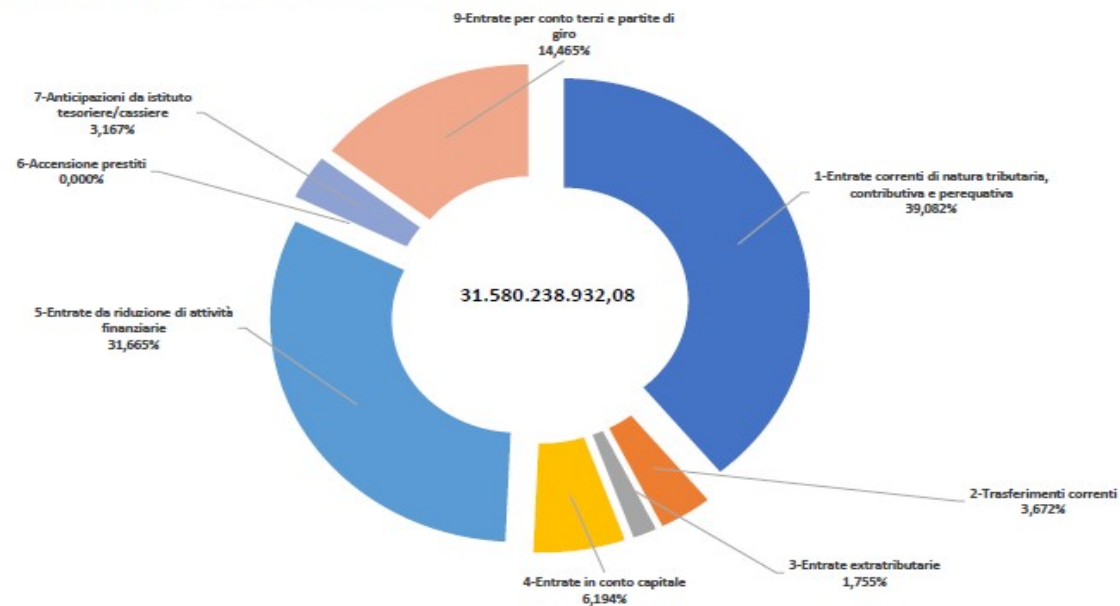
1-Entrate correnti di natura tributaria, contributiva e perequativa	12.712.161.464,68
2-Trasferimenti correnti	1.891.104.604,52
3-Entrate extratributarie	1.067.613.253,20
4-Entrate in conto capitale	7.049.011.143,47
5-Entrate da riduzione di attività finanziarie	10.150.064.443,51
6-Accensione prestiti	0,00
7-Anticipazioni da istituto tesoriere/cassiere	1.000.000.000,00
9-Entrate per conto terzi e partite di giro	5.417.205.470,58
	39.287.160.379,96

Rappresentazione grafica del bilancio 2021 : entrate per titoli-cassa



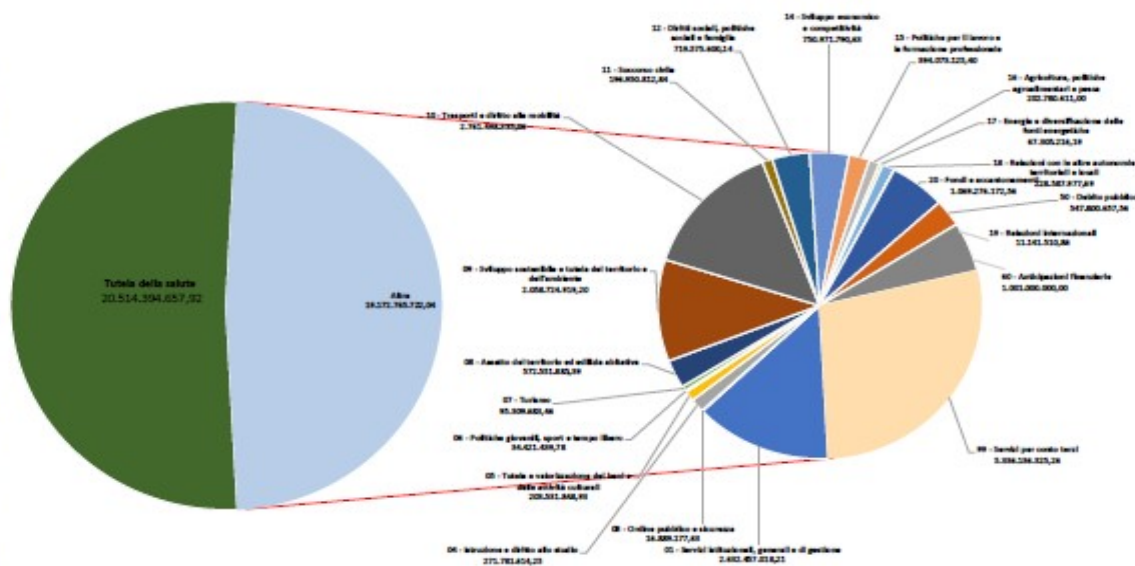
1-Entrate correnti di natura tributaria, contributiva e perequativa	12.342.040.870,08
2-Trasferimenti correnti	1.159.662.724,38
3-Entrate extratributarie	554.352.419,89
4-Entrate in conto capitale	1.956.032.917,75
5-Entrate da riduzione di attività finanziarie	10.000.020.000,00
6-Accensione prestiti	0,00
7-Anticipazioni da istituto tesoriere/cassiere	1.000.000.000,00
9-Entrate per conto terzi e partite di giro	4.568.130.000,00
	31.580.238.932,08

Rappresentazione grafica del bilancio 2021 : entrate per titoli-competenza



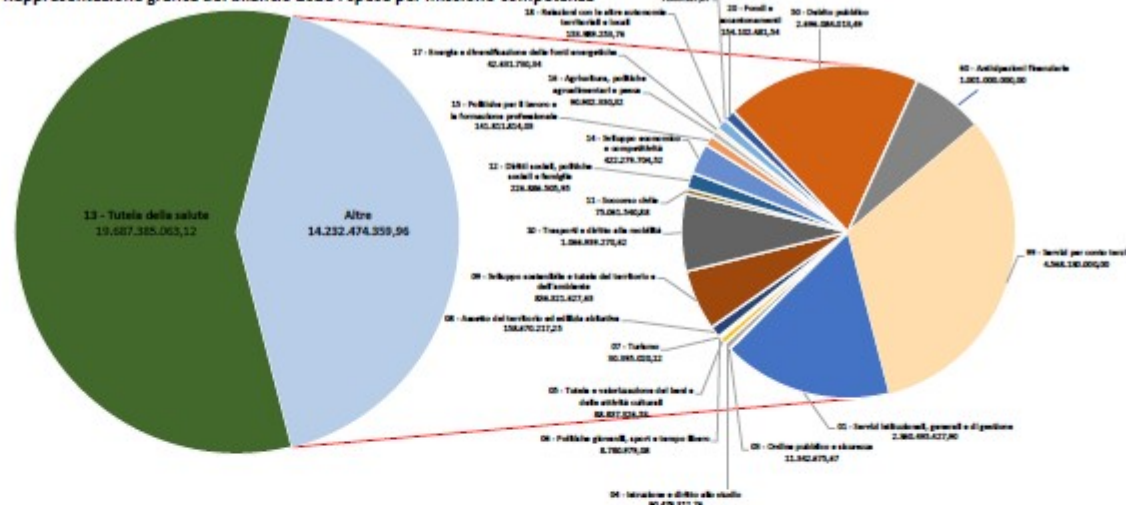
01 - Servizi istituzionali, generali e di gestione	2.832.457.018,21
03 - Ordine pubblico e sicurezza	16.880.177,83
04 - Istruzione e diritto allo studio	271.781.814,25
05 - Tutela e valorizzazione dei beni e delle attività culturali	203.531.848,93
06 - Politiche giovanili, sport e tempo libero	34.421.439,78
07 - Turismo	95.309.883,46
08 - Assetto del territorio ed edilizia abitativa	572.551.885,39
09 - Sviluppo sostenibile e tutela del territorio e dell'ambiente	2.058.724.919,20
10 - Trasporti e diritto alla mobilità	2.781.498.335,08
11 - Soccorso civile	106.950.812,84
12 - Diritti sociali, politiche sociali e famiglia	719.575.800,14
13 - Tutela della salute	20.514.394.857,92
14 - Sviluppo economico e competitività	750.971.790,83
15 - Politiche per il lavoro e la formazione professionale	394.073.125,40
16 - Agricoltura, politiche agroalimentari e pesca	202.780.811,00
17 - Energia e diversificazione delle fonti energetiche	87.305.218,19
18 - Relazioni con le altre economie territoriali e locali	228.587.977,89
19 - Relazioni internazionali	11.141.510,88
20 - Fondi e accantonamenti	1.069.278.172,58
50 - Debito pubblico	547.800.857,58
60 - Anticipazioni finanziarie	1.001.000.000,00
99 - Servizi per conto terzi	5.336.136.325,26
	39.687.160.379,96

Rappresentazione grafica del bilancio 2021 : spese per missione-cassa



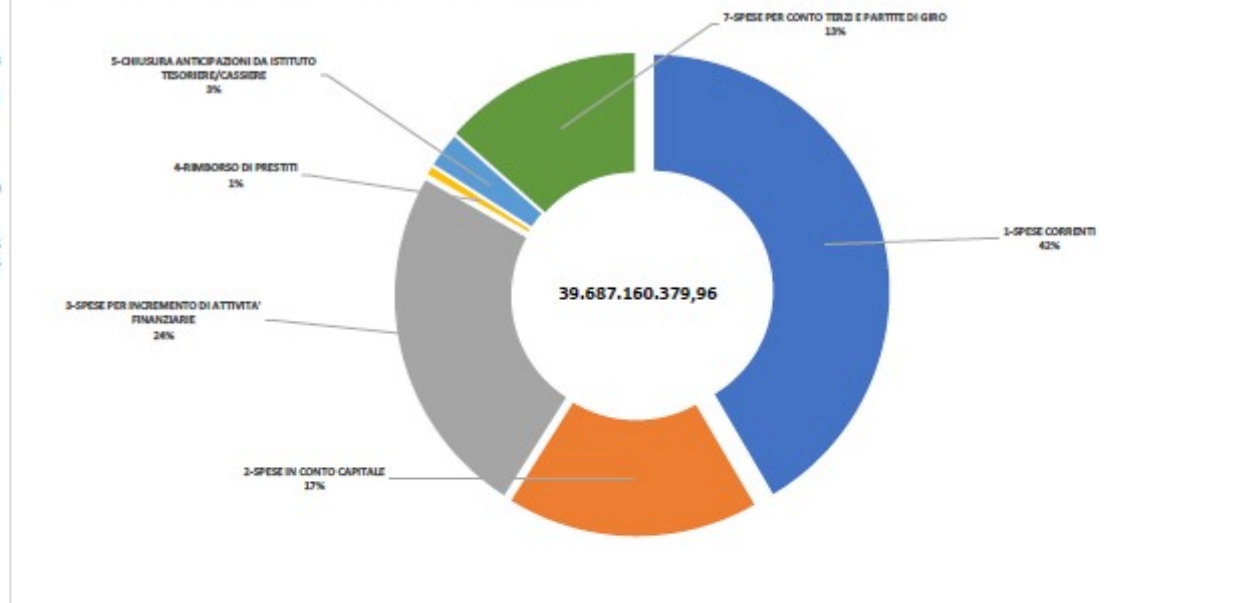
01 - Servizi istituzionali, generali e di gestione	2.360.496.427,90
03 - Ordine pubblico e sicurezza	11.342.675,67
04 - Istruzione e diritto allo studio	90.479.312,76
05 - Tutela e valorizzazione dei beni e delle attività culturali	88.837.326,53
06 - Politiche giovanili, sport e tempo libero	8.780.979,08
07 - Turismo	30.396.020,12
08 - Assetto del territorio ed edilizia abitativa	158.670.217,25
09 - Sviluppo sostenibile e tutela del territorio e dell'ambiente	836.321.627,63
10 - Trasporti e diritto alla mobilità	1.066.939.270,62
11 - Soccorso civile	75.061.540,88
12 - Diritti sociali, politiche sociali e famiglia	226.886.505,95
13 - Tutela della salute	19.687.385.063,12
14 - Sviluppo economico e competitività	422.279.704,52
15 - Politiche per il lavoro e la formazione professionale	141.811.814,03
16 - Agricoltura, politiche agricole e pesca	90.902.330,32
17 - Energia e diversificazione delle fonti energetiche	42.631.730,34
18 - Relazioni con le altre autonomie territoriali e locali	153.989.253,76
19 - Relazioni internazionali	7.333.127,57
20 - Fondi e accantonamenti	154.102.481,54
50 - Debito pubblico	2.696.084.013,49
60 - Anticipazioni finanziarie	1.001.000.000,00
99 - Servizi per conto terzi	4.568.130.000,00
	33.919.859.423,08

Rappresentazione grafica del bilancio 2021 : spese per missione-competenza



1-SPESE CORRENTI	16.505.460.107,55
2-SPESE IN CONTO CAPITALE	6.892.426.724,46
3-SPESE PER INCREMENTO DI ATTIVITA' FINANZIARIE	9.659.234.392,28
4-RIMBORSO DI PRESTITI	293.902.830,41
5-CHIUSURA ANTICIPAZIONI DA ISTITUTO	
6-CHIUSURA ANTICIPAZIONI DA ISTITUTO TESORIERE/CASSIERE	1.000.000.000,00
7-SPESE PER CONTO TERZI E PARTITE DI GIRO	5.336.136.325,26
	39.687.160.379,96

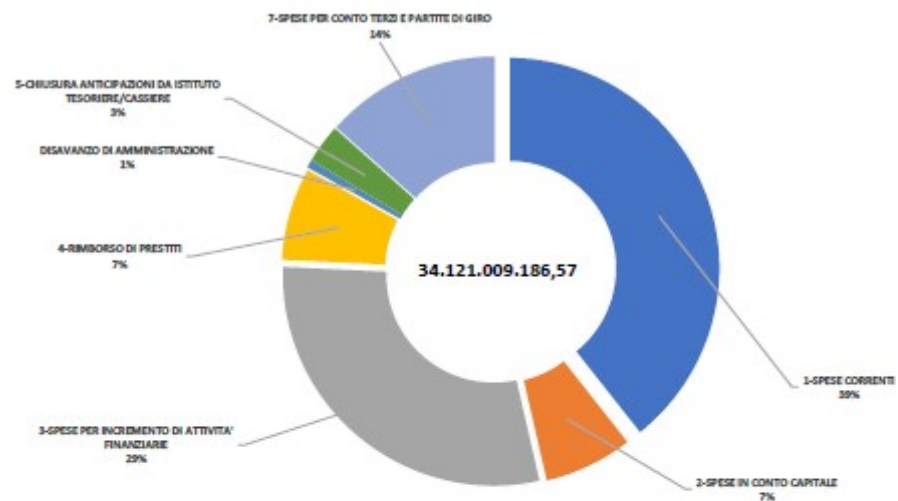
Rappresentazione grafica del bilancio 2021 : spese per titoli-cassa





1-SPESE CORRENTI	13.439.425.252,95
2-SPESE IN CONTO CAPITALE	2.398.070.009,61
3-SPESE PER INCREMENTO DI ATTIVITA' FINANZIARIE	10.008.947.994,26
4-RIMBORSO DI PRESTITI	2.505.286.166,26
5-CHIUSURA ANTICIPAZIONI DA ISTITUTO TESORIERE/CASSIERE	201.149.763,49
5-CHIUSURA ANTICIPAZIONI DA ISTITUTO TESORIERE/CASSIERE	1.000.000.000,00
7-SPESE PER CONTO TERZI E PARTITE DI GIRO	4.568.130.000,00
	34.121.009.186,57

Rappresentazione grafica del bilancio 2021 : spese per titoli-competenza



### 3. Il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance per l'annualità 2021

#### 3.1 I principi generali

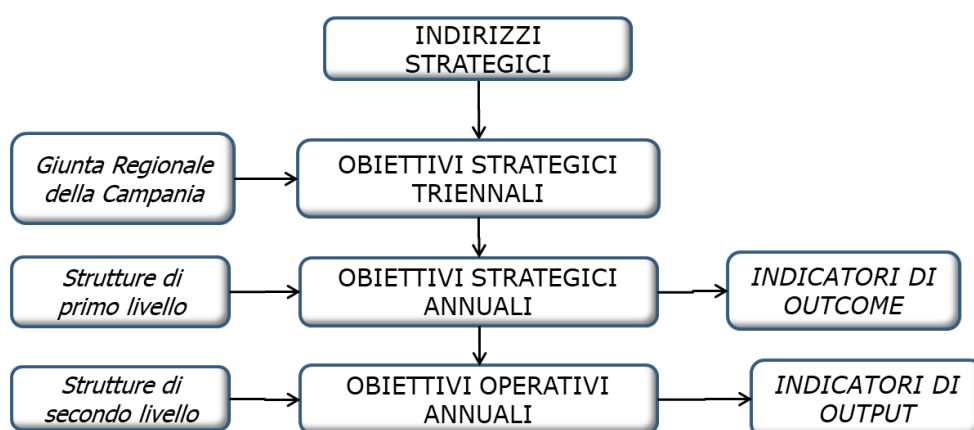
Sulla scorta dell'esperienza maturata e delle criticità emerse nella gestione del ciclo della performance nell'annualità 2020, con deliberazione n. 28 del 26/01/2021 la Giunta regionale ha approvato l'Aggiornamento 2021 del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMiVaP), così come previsto dall'art. 7 del D.Lgs. n. 150/2009 e ss.mm.ii.

Più nello specifico, per l'Aggiornamento 2021 del Sistema, seguendo il percorso logico utilizzato per le annualità precedenti, si è tenuto conto:

- ✓ delle Raccomandazioni formulate dall'OIV nel parere reso in data 14/02/2020 (rif. nota prot. n. 01 del 14/02/2020) sull'Aggiornamento 2020 dello SMiVaP;
- ✓ delle Raccomandazioni ed osservazioni formulate dall'Organismo in altri documenti (in particolare, nel Rapporto di Validazione della Relazione sulla performance 2019 del 23/06/2020 e nel Documento di Verifica della coerenza del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione con il Piano della Performance della Regione Campania – Anno 2020, approvato con verbale n. 05 della seduta del 28/04/2020);
- ✓ delle criticità applicative emerse in sede di attuazione del Sistema, nonché degli spunti di riflessione, suggerimenti e quesiti su specifici aspetti, raccolti nel corso del 2020 nell'ambito degli incontri con i dirigenti coordinatori e controller, delle interlocuzioni con la Struttura tecnica di supporto all'OIV e delle osservazioni formulate dalle OO.SS., con particolare riferimento alle scadenze previste da taluni adempimenti del ciclo della performance e alla semplificazione degli stessi;
- ✓ del confronto svoltosi in seno al *Comitato Tecnico di coordinamento* costituito con decreto dirigenziale n. 60 del 2/10/2020 con la finalità di presidiare i processi di definizione e monitoraggio del Piano della Performance 2021-2023 e di rendicontazione della performance organizzativa 2020 e la relativa semplificazione;
- ✓ della normativa e degli indirizzi formulati dal Dipartimento della Funzione pubblica in materia di performance (prevalentemente riconducibili al tema dello smart working).

La versione aggiornata dello SMiVaP, a valle del percorso suindicato, introduce correttivi ed integrazioni negli ambiti di intervento riportati nel paragrafo 3.2.

Lo schema di seguito proposto illustra il modello concettuale dello SMiVaP per quanto attiene alla performance organizzativa.



Relativamente al suddetto schema, di seguito se ne esplicitano le terminologie:

- **Indirizzi strategici:** costituiscono le linee programmatiche strategiche dell'Amministrazione che, attraverso specifiche priorità, determinano l'agire amministrativo;
- **Obiettivi strategici triennali (OBST):** rappresentano la correlazione logico-concettuale tra gli indirizzi strategici e gli obiettivi in una prospettiva di medio termine, consentendo il raccordo tra le priorità e le strutture operative che ne assumono la responsabilità;
- **Obiettivi strategici annuali (OBSA):** dettagliano, attraverso specifici indicatori di outcome, le finalità che ciascuna SPL intende perseguire in un quadro di coerenza logica con gli indirizzi/obiettivi sovraordinati;
- **Obiettivi operativi annuali (OBO):** dettagliano, attraverso specifici indicatori di output, le finalità che ciascuna SSL intende perseguire in un quadro di coerenza logica con gli indirizzi/obiettivi sovraordinati;
- **Indicatori di outcome:** consentono di misurare gli impatti dell'agire amministrativo con particolare riferimento alle ricadute delle politiche istituzionali;
- **Indicatori di output:** consentono di misurare i risultati, output ed evidenze oggettive, delle azioni collegate a ciascun obiettivo operativo.
- **Strutture di primo livello (SPL):** sono le Direzioni Generali, gli Uffici Speciali, le Strutture di Missione e gli Uffici di Staff dotati di autonomia;
- **Strutture di secondo livello (SSL):** sono le Unità Operative Dirigenziali e gli Uffici di Staff incardinati presso le Direzioni Generali, gli Uffici Speciali, le Strutture di Missione e gli Uffici di Staff dotati di autonomia.

### 3.2 I cambiamenti più rilevanti

Per l'Aggiornamento 2021 del Sistema, approvato con DGR n. 28 del 26/01/2021, in linea generale si è tentato di contemperare le esigenze di semplificazione e di risoluzione di talune criticità applicative ancora presenti con la necessità che le regole diventino patrimonio comune e consolidato di tutti gli attori coinvolti nel ciclo della performance.

Tenuto conto del percorso descritto nel par. 3.1 ed all'esito del parere formulato dall'OIV, con l'Aggiornamento *de quo* si è provveduto ad introdurre rivisitazioni e precisazioni in ordine, tra l'altro, al collegamento tra DEFR e Piano della Performance, al processo di definizione, monitoraggio e controllo degli obiettivi operativi di natura trasversale, al processo di elaborazione della Relazione sulla performance e relative scadenze, nonché ad una prima introduzione della tematica del lavoro agile.

I principali ambiti di intervento sui quali si è intervenuti sono di seguito sinteticamente enucleati:

- ✓ Integrazione DEFR – ciclo della performance
- ✓ Processo di definizione, monitoraggio e controllo degli obiettivi operativi di natura trasversale
- ✓ Processo di rendicontazione per la Relazione sulla performance
- ✓ Collegamento tra ciclo della performance e prevenzione della corruzione e trasparenza
- ✓ Lavoro agile
- ✓ Performance individuale dei dirigenti.

Più nello specifico, con riferimento all'Integrazione DEFR – ciclo della performance, il Sistema prevedeva che il Piano della performance contemplasse gli obiettivi strategici del DEFR. Si è reso tuttavia necessario disciplinare il collegamento del DEFR anche con l'intero ciclo della performance: pertanto gli obiettivi strategici e le linee di azione del DEFR devono essere tutti contemplati nell'intero ciclo della performance e, quindi, declinati in obiettivi del Piano (strategici annuali/operativi) e/o in obiettivi individuali dei dirigenti.

Per quanto concerne il processo di definizione, monitoraggio e controllo degli obiettivi operativi di natura trasversale (in materia di gestione contabile, fondi SIE, trasparenza e anticorruzione) ed a fronte dell'esigenza di semplificazione di dette attività, è stato previsto l'intervento dei soggetti competenti *ratione materiae* (Direzione Generale per le Risorse Finanziarie, Programmazione Unitaria e Autorità di Gestione, Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza), nelle varie fasi del ciclo, solo in ordine agli obiettivi strategici in capo alle Strutture di Primo Livello. A queste ultime spetterà valutare autonomamente la possibilità di declinare gli obiettivi strategici in parola in obiettivi operativi e/o in obiettivi individuali da assegnare ai dirigenti, con conseguente attività di monitoraggio e verifica ad opera delle stesse Strutture.

A fronte delle criticità emerse nell'ambito del processo di rendicontazione della performance organizzativa 2019 (implementato nel 2020), rilevate anche dall'OIV nel Rapporto per la Validazione della Relazione sulla performance 2019, si è ritenuto necessario rivedere il processo di rendicontazione della performance organizzativa, con particolare riferimento alle scadenze e alla verifica dei risultati consuntivati dalle Strutture per gli obiettivi trasversali.

Si è inoltre intervenuti sulle disposizioni del Sistema inerenti la connessione tra ciclo della performance e prevenzione della corruzione e trasparenza, con la finalità di superare un approccio di tipo adempimentale, di mera trasposizione nel ciclo di obblighi previsti da norme.

In ordine al tema del Lavoro agile, alla luce della normativa in tema di smart working emanata nel corso del 2020, con particolare riferimento all'art. 263 legge 17 luglio 2020, n. 77, di conversione con modifiche del decreto-legge 19 maggio 2020, n. 34 (c.d. decreto Rilancio) e al DM del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 19/10/2020, si è ritenuto necessario introdurre una nuova tipologia di obiettivi da assegnare ai dirigenti, riferita all'attuazione di misure organizzative sul lavoro agile.

Infine, si è intervenuti su alcuni aspetti della performance individuale dei dirigenti: in particolare, sono state inserite alcune precisazioni su caratteristiche e tipologie degli obiettivi individuali e sono stati modificati i pesi dei fattori valutativi che concorrono a determinare la performance individuali dei dirigenti delle Strutture di Secondo Livello.

## 4. Le caratteristiche generali del Piano

Nell'ambito del Ciclo di Gestione della Performance, il Piano costituisce lo strumento con il quale la Giunta Regionale orienta le azioni delle strutture organizzative e del personale verso il perseguimento degli indirizzi strategici indicati dall'Organo politico. In tal senso il Piano contempla gli obiettivi strategici e operativi di performance, ovvero quegli obiettivi che concorrono alla misurazione della performance organizzativa e incidono sulla valutazione individuale del personale.

Nell'annualità corrente si è inteso proseguire nella semplificazione della struttura del Piano contemperandola con l'esigenza di innalzare la qualità degli obiettivi e di definire indicatori misurabili.

Inoltre, a valle di un anno "straordinario" che ha visto tutta l'amministrazione impegnata a far fronte all'emergenza epidemiologica in atto, si è provveduto a promuovere per il nuovo triennio l'adozione di obiettivi strategici che facessero fronte alle sfide, anche di tipo organizzativo, imposte dalla contingenza eccezionale.

Il Piano della Performance rappresenta uno strumento di pianificazione coerente ed integrato con gli altri strumenti di programmazione regionale. In tal senso, il DEFR, i documenti di programmazione dei fondi SIE e il PTPCT rappresentano le fonti primarie ai fini della formulazione degli obiettivi strategici ed operativi delle strutture della Giunta Regionale.

Pertanto, il processo, già avviato nelle annualità precedenti, attraverso il quale si è inteso rafforzare l'integrazione tra i diversi strumenti programmatici, trova ulteriore spinta nella definizione del Piano 2021-2023.

In riferimento al collegamento col DEFR 2021-2023, come indicato nel paragrafo 3.2, particolare attenzione si è posta nel disporre che gli Obiettivi strategici e le linee di azione del Documento fossero tutti contemplati nell'intero ciclo della performance e, quindi, declinati in obiettivi del Piano (strategici annuali/operativi) e/o in obiettivi individuali dei dirigenti. Inoltre, nel ciclo 2021-2023, la definizione del DEFR è stata realizzata mediante la medesima piattaforma informatica del ciclo della performance, facilitando, da un punto di vista operativo, l'associazione degli Obiettivi di performance con gli Obiettivi strategici e le Linee di Azione del DEFR.

Un'ulteriore connessione è con il Piano della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT). Superato l'approccio adempimentale, di mera trasposizione nel Piano della Performance di tutti gli obblighi del PTPCT, in raccordo con il RPCT è stato articolato un obiettivo strategico di natura trasversale (cfr par. 5.1.2) finalizzato a declinare azioni puntuali atte a garantire un collegamento sostanziale con il PTPCT. L'Obiettivo Strategico è stato, a sua volta, declinato in Obiettivi Operativi ad esso collegati.

E' inoltre ribadito il presidio degli obiettivi di natura trasversale relativi alla gestione delle risorse comunitarie e alla corretta gestione contabile (cfr paragrafi 5.1.1 e 5.1.3).

Inoltre, a seguito delle novità normative di cui al D.L. n. 34 del 19/5/2020 convertito con modifiche in L. 77 del 18/7/2020, che ha introdotto il Piano operativo per il Lavoro Agile (POLA), sono stati previsti obiettivi di natura trasversale atti a creare le condizioni abilitanti per una programmazione del Lavoro Agile da attuarsi nei prossimi anni (cfr. par. 5.1.4).

Infine, per la definizione di obiettivi strategici ed operativi ulteriori rispetto a quelli del DEFRC e a quelli trasversali in materia di gestione contabile, trasparenza e anticorruzione, fondi SIE, si è richiesto alle Strutture di tenere conto anche conto degli altri documenti di programmazione regionale (es. Bilancio, Piano degli Indicatori e dei Risultati attesi di Bilancio adottato con Delibera di GR n. 34 del 26/01/2021, PRA, Piano delle Azioni Positive, etc.). Per quanto in particolare concerne il Piano delle Azioni Positive, con Delibera di GR n. 39 del 9/02/2021 è stato approvato *l'Aggiornamento del Piano Triennale delle Azioni Positive 2021-2023 della Regione Campania*.

#### 4.1 Gli indirizzi strategici regionali

Per il processo di elaborazione del Piano della Performance assumono una valenza strategica prioritaria gli indirizzi strategici emanati dal Presidente, rispetto ai quali occorre formulare obiettivi coerenti, garantendo la trasversalità e l'omogeneità, definendo, altresì, le misure più efficaci per la loro realizzazione, le risorse umane e finanziarie, la programmazione dei tempi e la strumentazione metodologica atta a verificarne l'andamento, con particolare riferimento al monitoraggio degli indicatori di bilancio e valutarne l'efficacia e l'impatto.

Il dettaglio della programmazione strategica regionale per il triennio 2021-2023 è rappresentato nella parte terza del *“Documento di Economia e Finanza della Regione Campania – DEFRC 2021 – 2023”*, che espone le Linee di Azione nelle quali si articolano le politiche e gli obiettivi strategici regionali.

Nella tabella che segue si riportano gli Obiettivi Strategici del DEFRC, che sono stati tradotti in Obiettivi Strategici Triennali (OBST) del presente Piano.

Obiettivi Strategici DEFRC 2020-2022 - OBST	
1	Coordinamento delle politiche di coesione
2	Efficientamento della Protezione civile e pianificazione d'emergenza
3	Formazione, politiche attive del lavoro e miglioramento delle condizioni in cui esso viene svolto
4	Innalzamento dei livelli di sicurezza e legalità
5	Miglioramento delle infrastrutture della mobilità a servizio dei cittadini
6	Miglioramento dei Servizi Sanitari offerti ai cittadini
7	Miglioramento della salubrità dell'ambiente
8	Pari opportunità di genere e contrasto alla violenza sulle donne

9	Promozione della qualità dei territori e sostegno alle politiche abitative
10	Promozione della ricerca e dell'innovazione
11	Protezione valorizzazione e sviluppo del patrimonio agricolo forestale zootecnico ed ittico della Campania
12	Rafforzamento amministrativo
13	Rafforzamento del diritto allo studio e potenziamento delle competenze giovanili e delle strutture dell'istruzione
14	Sostegno al sistema delle imprese e promozione dell'offerta turistica e culturale
15	Sostegno all'infanzia, ai minori e alle persone in condizioni di svantaggio
16	Sostegno e promozione del sistema imprenditoriale della Campania
17	Tutela, valorizzazione e promozione del patrimonio culturale regionale

Infine, in relazione alla particolare rilevanza che assume il ciclo legato alla prevenzione della corruzione e alla trasparenza e la connessione che lo stesso deve avere con gli obiettivi stabiliti nei documenti di programmazione, il Presidente della Giunta Regionale, in ottemperanza a quanto previsto dall'art. 1, comma 8, della L. n. 190/2012, come novellato dall'art. 41 del D.Lgs. n. 97/2016, ha individuato gli obiettivi strategici triennali in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza per il triennio 2021-2023, di seguito indicati:

- la prosecuzione dell'integrazione tra il sistema di monitoraggio delle misure anticorruzione e il sistema del ciclo della performance;
- dare avvio alle attività di informatizzazione del Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza.
- potenziamento dell'elaborazione e articolazione di misure di prevenzione del rischio corruttivo
- potenziamento dell'accessibilità e fruibilità dei dati, dei documenti e delle informazioni pubblicate ai sensi delle disposizioni vigenti.

#### 4.2 Il processo di sviluppo e produzione

La redazione del presente Piano è stata realizzata attraverso un lavoro sinergico tra tutte le Strutture organizzative regionali, nel rispetto delle indicazioni fornite dal Dipartimento della Funzione Pubblica con le Linee Guida n.1 del giugno 2017.

Nell'ambito del processo di definizione del Piano, la Direzione Generale per le Risorse Umane ha coordinato l'attività di articolazione degli obiettivi strategici delle Strutture di Primo livello, raccordandosi con le stesse anche ai fini della declinazione degli obiettivi operativi attribuiti alle Strutture di Secondo Livello e verificando la coerente configurazione formale degli obiettivi individuati.

L'intero processo ha visto coinvolti, in particolare per la rilevanza delle proprie competenze in ordine alla declinazione degli indirizzi strategici:



- il Responsabile della Programmazione Unitaria, con le relative Autorità di Gestione, in riferimento agli obiettivi strategici delle strutture coinvolte nell'attuazione dei piani e programmi di sviluppo ed in particolare agli obiettivi e al cronoprogramma assunti nei documenti di programmazione dei fondi europei;
- il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, in riferimento agli obiettivi in materia di trasparenza e anticorruzione;
- il Responsabile della Direzione Generale per le Risorse Finanziarie in riferimento agli obiettivi collegati al DEFR e agli obiettivi riferiti alla gestione contabile.

Va inoltre rilevato che, a fronte della necessità di rafforzare il coordinamento tra tutti i Soggetti coinvolti nella definizione degli obiettivi, è stato stabilito, per il presidio dei processi di definizione e monitoraggio del Piano della Performance 2021-2023 e la relativa semplificazione, il prosieguo delle attività del **Comitato Tecnico di coordinamento** costituito nel 2019 e composto dai Responsabili delle Strutture di primo livello (Direttori Generali e Responsabili degli Uffici Speciali, delle Strutture tecniche di Missione e delle Strutture di Staff dotate di autonomia) Con specifico riferimento agli obiettivi di natura trasversale in materia di programmazione e gestione dei fondi SIE, efficientamento amministrativo e contabile, trasparenza e prevenzione della corruzione e alla relativa semplificazione, è stato previsto che il Comitato fosse ristretto a specifici ruoli (Direttore Generale per le Risorse Umane, Autorità di Gestione dei Fondi SIE, Direttore Generale per le Risorse Finanziarie, Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, Responsabile della Struttura tecnica di supporto all'OIV) e che fosse integrato dal Responsabile della Programmazione Unitaria (o suo delegato) e da un rappresentante delle altre Strutture di Primo Livello.

Al riguardo, si evidenzia che l'OIV, ha invitato l'Amministrazione a semplificare ulteriormente, rispetto a quanto già fatto nei Piani precedenti, la definizione degli obiettivi trasversali, in particolare attraverso l'attribuzione alle sole Strutture di Primo Livello assicurando in tal modo la semplificazione del processo e la centralità della SPL nel raggiungimento dei target, lasciando, nel contempo, alla autonomia decisionale dei responsabili la declinazione in obiettivi operativi o obiettivi individuali.

Muovendo dalle esigenze su esposte, l'attività posta in essere dal Comitato ha consentito la definizione condivisa delle priorità trasversali e dell'approccio per la relativa articolazione in obiettivi del Piano.

## 5. La performance per il triennio 2021 - 2023

### 5.1 Gli obiettivi trasversali

I Piani precedenti hanno dato particolare rilievo (con un peso pari a circa il 50%) agli obiettivi di natura "trasversale", ovvero ad obiettivi assegnati a tutte le Strutture in ragione della valenza strategica e generale che rivestono.

Tenuto conto dei risultati che su talune azioni di detti obiettivi si sono raggiunti e in continuità con l'impostazione dell'anno precedente, che ha visto la riduzione del numero di obiettivi trasversali, a valle di un percorso di analisi e confronto con le Strutture coinvolte nell'ambito del succitato Comitato tecnico di coordinamento, il Piano 2021-2023 è stato improntato ad una ottimizzazione degli Obiettivi

trasversali – soprattutto garantendone la misurabilità e il superamento della logica di tipo meramente adempimentale, con riferimento alle attività ed azioni riconducibili ad obblighi normativi.

Gli ambiti di seguito elencati sono quelli sui quali l'Amministrazione, attraverso la definizione di obiettivi trasversali, persegue il raggiungimento di risultati che necessitano del concorso di tutte le strutture:

- Performance Finanziaria – corretta gestione contabile, nell'ottica di garantire il rispetto dei criteri di economicità e di efficienza dell'attività regionale.
- Trasparenza e anticorruzione, attesa la necessità di prevedere una stretta correlazione tra il ciclo della performance con quello di prevenzione della corruzione.
- Gestione delle risorse comunitarie, affinché il rispetto degli impegni e delle scadenze assunte in sede nazionale ed europea sia oggetto di una specifica attenzione da parte dell'intera struttura organizzativa.
- Attuazione delle misure organizzative per la realizzazione del Lavoro agile.

#### *5.1.1 Obiettivo di Performance Finanziaria (corretta gestione contabile)*

Per quanto concerne la gestione contabile, all'esito dell'attività di raccordo e confronto attivata dalla Direzione Generale per le Risorse Umane con la Direzione Generale per le Risorse Finanziarie, soggetto competente *ratione materiae*, l'Assessore al Bilancio ha fornito precise direttive sulle strategie in argomento, con le indicazioni in ordine alla formulazione dell'Obiettivo strategico annuale sulla corretta gestione contabile, corredata da tutte le informazioni di dettaglio su Descrizione obiettivo, Pesì, Indicatori, Target e Regole di Calcolo, che si riportano di seguito:

L'obiettivo Strategico annuale è denominato “*Corretta Gestione Contabile della SPL*” ed è misurato attraverso sei indicatori come di seguito descritti.

	DESCRIZIONE INDICATORE	TARGET	REGOLA DI CALCOLO
1	Ottimizzazione del processo di rendicontazione: Circolarizzazione dei crediti e dei debiti al 31.12.2020, di competenza, tra la Regione e gli enti e le società partecipate entro il 30.03.2021	ON	ON.OFF
2	Riduzione dello stock di fatture impagate: stock al 31.12.2020-stock al 31.12.2021/stock al 31.12.2020	25%	% di realizzazione
3	Grado di realizzazione degli investimenti: sommatoria Pagamenti totali titolo II/sommatoria stanziamento residui+competenza assestato titolo II	70%	% di realizzazione
4	Puntualità dei pagamenti a scadenza: numero decreti inviati alla Ragioneria almeno 10 gg lavorativi prima della scadenza relativi a emolumenti, redditi assimilati al lavoro dipendente e relativi oneri fiscali e contributivi*/numero pagamenti previsti da calendario allegato	100%	% di realizzazione
5	Tempestività dei pagamenti attraverso la liquidazione delle fatture; Decreto liquidazione trasmesso entro 10 gg lavorativi antecedenti la scadenza della fattura commerciale per le fatture scadenti nel 2021*: fatture liquidate nei termini/numero fatture complessive	100%	% di realizzazione
6	Tempestività delle sistemazioni contabili della struttura: n dei pru regolarizzati entro l'anno/pru di competenza della struttura**	85%	% di realizzazione

\* il target sarà calcolato rispetto alla media annuale dei tempi di lavorazione dei decreti adottati.

\*\* la regolarizzazione totale dei pru dovrà avvenire entro il 28 febbraio 2022.

### 5.1.2 Obiettivi di Trasparenza e Anticorruzione

Il medesimo processo è stato seguito per gli obiettivi trasversali in materia di trasparenza e prevenzione della corruzione con il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT), che, anche all'esito dell'attività di raccordo svolta in seno al succitato Comitato tecnico di coordinamento del Piano, ha fornito indicazioni in ordine alla formulazione degli obiettivi in parola, corredate da tutte le informazioni di dettaglio su Descrizione degli obiettivi strategici ed operativi, pesi, Indicatori, Azioni, Target, che di seguito si riportano:

Obiettivo Strategico Annuale per tutte le SPL <sup>1</sup>					Obiettivi Operativi per le SSL <sup>5</sup>					
Descrizione		Pes o	Indicatore	Targ et <sup>3</sup>	Descrizione		Peso	Azione	Indicatore	Target
OBIETTIVO STRATEGICO 1	Garantire il corretto sviluppo, monitoraggio e controllo degli interventi in materia di trasparenza, di accesso e di prevenzione e della corruzione	9	Riscontri forniti in maniera adeguata <sup>2</sup> e tempestiva al RPCT/ Riscontri richiesti dal RPCT	100 %	OBIETTIVO OPERATIVO 1	Assicurare adempimenti adeguati e tempestivi in materia di anticorruzione e trasparenza	6	Evasione nei tempi prescritti dalla legge delle istanze di accesso <sup>6</sup>	N° di istanze evase dalla SSL entro i termini di legge/N° istanze ricevute dalla SSL nell'anno <sup>7</sup>	100%
			Numero complessivo di Misure specifiche di prevenzione del rischio proposte dalla SPL per i processi afferenti alla SPL e alle SSL in essa incardinate / numero di SSL incardinate nella SPL <sup>3</sup>	30%				Riscontro adeguato alle SPL di appartenenza sulle attività svolte e gli obblighi previsti in materia di anticorruzione e trasparenza	N° di riscontri tempestivamente forniti alla SPL di appartenenza / N° di riscontri dovuti o richiesti dalla SPL di appartenenza	100%
			Livello di adeguatezza e tempestività del monitoraggio effettuato sull'attuazione del PTPCT <sup>4</sup>	100 %	OBIETTIVO OPERATIVO 2	Garantire l'attuazione degli interventi in materia di trasparenza e di prevenzione della corruzione	6	Attuazione di uno o più Misure di prevenzione della corruzione, ivi inclusa la Misura della Trasparenza <sup>7</sup>	Indicatori relativi alle Misure individuate	100%
								Verifica della coerenza tra le tipologie di procedimento ex art. 35 D.Lgs. 33/2013, i processi mappati nel PTPCT e quelli eventualmente mappati per il controllo di gestione	Produzione di un report finalizzato alla armonizzazione tra le tipologie di procedimento ex. Art. 35 D.Lgs. 33/2013, i processi mappati nel PTPCT e quelli eventualmente mappati per il controllo di gestione	on/off

1 Per le SPL senza SSL vale esclusivamente la sezione dedicata agli Obiettivi Strategici

2 Si ritiene inadeguato il riscontro a fronte del quale non viene evasa nei tempi assegnati l'eventuale integrazione formalizzata dal RPCT

3 Se il numero di SSL incardinate nella SPL è inferiore a tre, il target è raggiunto se viene prevista una Misura specifica di prevenzione

4 Si ritiene inadeguato il monitoraggio a fronte del quale non viene evasa nei tempi assegnati l'eventuale richiesta di integrazione formalizzata dal RPCT

5 Le verifiche sul raggiungimento degli Obiettivi Operativi sono in carico al responsabile di ogni SPL (referente anticorruzione)

6 NB: Occorre considerare tutte le istanze di accesso civico semplice e/o accesso civico generalizzato ex art. 5 co 1 e 2 d.Lgs. 33/2013 e/o accesso documentale ex l. 241/90  
Azione obbligatoria solo per alcune delle SSL afferenti SPL che nel corso dell'anno hanno avuto un numero significativo di accessi: DG 50.02, DG 50.07, DG 50.16, DG 50.18

7 Il criterio per l'individuazione dell'Azione deve essere quello della rilevanza strategica / significatività della Misura o dell'Obbligo di Trasparenza scelto rispetto alle attività della specifica SSL, in questo ultimo caso tenendo conto delle criticità emerse in sede di attestazione del rispetto degli obblighi di pubblicazione resa dal OIV nell'ultimo triennio delle criticità nelle verifiche campionarie disposte dal RPCT

Per la definizione dei contenuti di tale Azione e dei relativi indicatori:

- qualora si intenda indicare una Misura Specifica di prevenzione (opzione da preferire)
- qualora si intenda indicare una Misura Generale di prevenzione, esplicitare la specifica Misura scelta, facendo riferimento a quanto indicato nel vigente PTPCT 2020-2022
- qualora si intenda indicare la Misura della Trasparenza, esplicitare lo specifico obbligo scelto, facendo riferimento a quelli indicati nel vigente PTPCT 2020-2022

L'Azione in parola non può essere assegnata solo qualora non si dovesse ravvisarne la rilevanza strategica / significatività con riguardo alle funzioni di competenza della singola SSL. La mancata assegnazione di tale Azione per la singola SSL deve essere supportata da apposita relazione motivata trasmessa dal Responsabile della SSL al Responsabile SPL.

### 5.1.3 Obiettivi di Gestione Fondi SIE

Gli Uffici della Programmazione Unitaria hanno fornito puntuali direttive alle Strutture di Primo Livello interessate agli obiettivi connessi ai processi di gestione delle risorse comunitarie, formulando gli degli obiettivi strategici trasversali in materia, con Indicatori, target, regole di calcolo e pesi.

In particolare, per le Strutture che gestiscono fondi FESR è stato scelto un approccio volto ad individuare un obiettivo, con relativo indicatore e target, chiaro, perseguibile e determinabile sin dall'inizio dell'anno, evitando successivi assestamenti. L'Indicatore individuato misura la spesa certificata dalla SPL in rapporto alla spesa certificabile dell'intero Ente, pesata con il risultato complessivo dell'Ente rispetto all'N+3.

Nel dettaglio l'obiettivo strategico annuale denominato “*Concorrere al raggiungimento del target di certificazione della spesa n+3 - FESR*” è corredato del seguente Indicatore:

	Target	Regola di calcolo
$\frac{\{CSPL2021 / [(PSPL - CSPL2020) / (PRC - CRC2020) * \Delta(N+3)]\} * [(CRC2021 / \Delta(N+3))]}{100}$	100	Percentuale di realizzazione

#### \* *Legenda*

**CSPL2021** = Spesa certificata POR FESR 2014-2020 dal 01/01/2021 al 31/12/2021 ascrivibile agli interventi attuati dalla Struttura di Primo Livello e da tutte le SSL gerarchicamente sottordinate

**PSPL** = Programmazione “assestata” al 31/12/2021 di competenza della Struttura

**CSPL2020** = Spesa certificata POR FESR 2014-2020 al 31/12/2020 ascrivibile agli interventi attuati dalla Struttura di Primo Livello e da tutte le SSL gerarchicamente sottordinate

**PRC** = Programmazione “assestata” Regione Campania al 31/12/2021 (sommatoria delle programmazioni assestate)

**CRC2020** = Spesa certificata POR FESR 2014-2020 al 31/12/2020

**$\Delta N+3$**  = [ $\Delta(N+3)$  al 31/12/2021 – Spesa certificata Regione Campania al 31/12/2020]

**CRC2021** = Spesa certificata dalla Regione Campania sul POR FESR 2014-2020 dal 01/01/2021 al 31/12/2021

Per le Strutture che gestiscono fondi FSE è stato definito un Obiettivo Strategico Annuale così denominato: “*Certificazione della spesa POR FSE*”, corredato del seguente Indicatore:

Indicatore	Regola di calcolo	Target
Spesa certificata desumibile dai sistemi di monitoraggio alla data del 31/12/2021	Valore Euro	Importo

Per le Strutture che gestiscono fondi FSC è stato definito un Obiettivo Strategico Annuale denominato: “*Spesa interventi finanziati dal FSC 2014-2020*”, corredato del seguente Indicatore:

Indicatore	Regola di calcolo	Target
Incremento costo realizzato 2021	Valore Euro	Importo

Infine, per le Strutture coinvolte nella gestione dei fondi afferenti ai Programmi POR FESR, POR FSE, POC ed FSC, le Autorità di Gestione, in collaborazione con la Direzione Generale per le Risorse finanziarie, hanno definito un Obiettivo trasversale volto alla “*Salvaguardia dei Flussi di cassa Fondi per lo Sviluppo 2014-2020 attraverso la conciliazione 2014-2020 tra SIC-SAP e SURF e il recupero del GAP di certificazione sui Fondi di sviluppo inerente agli esercizi 2014-2020*”. Tale obiettivo è stato definito con i seguenti indicatori e target:

Indicatore 1: 
$$\frac{[(IMP + PAG)POR\ FESR, POC\ ed\ FSC\ 2014.2020]\ IMPUTATI\ entro\ il\ 31.10.2021\ ai\ Sistemi\ di\ monitoraggio}{[(IMP + PAG) POR\ FESR, POC\ ed\ FSC\ 2014.2020]\ DA\ IMPUTARE}$$

Indicatore 2: 
$$\frac{Certificazione\ 2021\ PORFESR\ PORFSE\ POC\ FSC}{40\% (PagSPL\ PORFESR\ PORFSE\ POC\ 2014.2020 - CertSPL\ POR\ FESR\ POR\ FSE\ POC\ 2014.2020) + 40\% (PagSPL\ FSC - TrasfSPL\ FSC)}$$

Target: 100% (Regola di calcolo: percentuale di realizzazione).

### 5.1.4 Piano Operativo Lavoro Agile

Con D.L. n. 34 del 19/5/2020 convertito con modifiche in L. 77 del 18/7/2020, art. 263 comma 4 bis, è stato modificato l'art 14 della L. 124 /2015 che disciplina la “*Promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nelle amministrazioni pubbliche*”, in particolare è stato introdotto l'obbligo, per le amministrazioni, dell'approvazione del POLA (Piano Operativo per il Lavoro Agile).<sup>6</sup>

Il POLA (Piano Operativo per il Lavoro Agile) è lo strumento di programmazione organizzativa (adottato dall'amministrazione, sentite le OO.SS.) che elabora un programma di sviluppo da realizzarsi nell'arco temporale di un triennio. Il POLA definisce finalità e caratteristiche per l'utilizzo della modalità di esecuzione del rapporto di lavoro agile e demanda agli accordi individuali tra dipendente e dirigente la regolamentazione dell'esecuzione della prestazione lavorativa svolta all'esterno dell'ente.

Per lavoro agile si intende un modello di organizzazione del lavoro che si basa sulla maggiore autonomia del lavoratore che, sfruttando appieno le opportunità della tecnologia, ridefinisce orari, luoghi e in parte strumenti della propria professione. È un concetto articolato che si basa su un pensiero critico che restituisce al lavoratore l'autonomia in cambio di responsabilizzazione sui risultati”<sup>7</sup>

### Il Lavoro agile. Fonti normative nazionali

- L. 124 / 2015 (Riforma Madia) sperimentazione del Lavoro Agile
- L. 81 del 22 maggio 2017. Art. 18 Introduzione del telelavoro
- Direttiva n. 3 2017 “indirizzi per l'attuazione della L. 124/2015 ...”
- D.L. 2/3/2020 n. 9, gestione emergenza (ripreso da art. 75 e 87, D.L.18 del 17/3/2020 convertito in L. 27 del 24/4/2020 “Cura Italia”)

<sup>6</sup> Art. 14 L. 124 /2015 *Promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nelle amministrazioni pubbliche*

1. Le amministrazioni pubbliche, nei limiti delle risorse di bilancio disponibili a legislazione vigente e senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, adottano misure organizzative volte a fissare obiettivi annuali per l'attuazione del telelavoro ((. Entro il 31 gennaio di ciascun anno, le amministrazioni pubbliche redigono, sentite le organizzazioni sindacali, il Piano organizzativo del lavoro agile (POLA), quale sezione del documento di cui all'articolo 10, comma 1, lettera a), del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150. Il POLA individua le modalità attuative del lavoro agile prevedendo, per le attività che possono essere svolte in modalità agile, che almeno il 60 per cento dei dipendenti possa avvalersene, garantendo che gli stessi non subiscano penalizzazioni ai fini del riconoscimento di professionalità e della progressione di carriera, e definisce, altresì, le misure organizzative, i requisiti tecnologici, i percorsi formativi del personale, anche dirigenziale, e gli strumenti di rilevazione e di verifica periodica dei risultati conseguiti, anche in termini di miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dell'azione amministrativa, della digitalizzazione dei processi, nonché della qualità dei servizi erogati, anche coinvolgendo i cittadini, sia individualmente, sia nelle loro forme associative. In caso di mancata adozione del POLA, il lavoro agile si applica almeno al 30 per cento dei dipendenti, ove lo richiedano. Il raggiungimento delle predette percentuali e' realizzato nell'ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente. Le economie derivanti dall'applicazione del POLA restano acquisite al bilancio di ciascuna amministrazione pubblica)).

<sup>7</sup> Cfr. Linee Guida Funzione Pubblica del 3/12/2020, pag. 4



- Circolare 1 / 2020 F.P.
- Direttiva 3 / 2020 F.P.
- D.M. Ministro per la P.A. del 19/10/2020
- Linee Guida F.P. del 3 dicembre 2020

### *Livello di attuazione e di sviluppo del lavoro agile in Regione Campania*

La Giunta Regionale della Campania ha previsto sin dal 2018 l'attuazione del Lavoro Agile nel Piano delle azioni Positive, nel corso del 2018, per il tramite della Direzione Generale per le Politiche Sociali e Socio-sanitarie, ha partecipato alla manifestazione di interesse relativa al progetto "Lavoro agile per il futuro della P.A." promosso dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento per le Pari Opportunità. Il progetto, ha avuto l'obiettivo di sviluppare metodologie e strumenti per la sperimentazione di percorsi di Lavoro Agile in 15 Pubbliche Amministrazioni pilota, di promuovere azioni di informazione, sensibilizzazione e formazione e di favorire la creazione di reti tra stakeholder.

Con D.G.R. 114 del 4/3/2020 sono state approvate le Linee Guida per il Lavoro Agile o Smart Working, secondo le istruzioni della Direttiva n. 3/2017 della Presidenza del Consiglio dei Ministri.

Durante la fase di emergenza per l'epidemia è stato attivato lo Smart Working in modalità straordinaria ai sensi del D.L. 18 del 17/3/2020 convertito in Legge 27 del 24/4/2020. (Si rimanda al materiale pubblicato sulla pagina amministrazione trasparente/disposizioni generali/atti generali/Dg Risorse Umane/Provvedimenti relativi all'emergenza Covid-19).

### *Programmazione per l'anno 2021*

Sul tema è intervenuto l'OIV, nella Relazione annuale sulla coerenza tra il PTPCT e il Piano della Performance, ha ribadito la necessità, tra l'altro, di prevedere strumenti gestionali che facilitino forme di lavoro agile che, superato il periodo di emergenza in atto, potranno garantire livelli più elevati di benessere organizzativo dei dipendenti; più specificamente nel parere espresso sulla proposta di aggiornamento SMIVAP 2021, tra le raccomandazioni richiede quanto segue:

- 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.

Alla luce del quadro normativo e contrattuale vigente la Giunta Regionale della Campania intende uscire dalla dinamica emergenziale che ha contraddistinto la prima applicazione dell'istituto dello Smart working (o Lavoro Agile) e condurne l'applicazione ad un modello lavorativo ordinato e regolamentato.

A questo scopo nell'ottica di creare le condizioni abilitanti per una programmazione del Lavoro Agile da attuarsi nei prossimi anni, la Giunta Regionale della Campania prevede alcune azioni, di seguito descritte, che si intendono propedeutiche alla programmazione.

### Azioni

**1. Aggiornamento Linee Guida.** Alla luce della novità introdotte alla normativa in materia si provvederà all'aggiornamento delle Linee Guida approvate con DGR 114/2020. A tal fine è stata definita un'azione declinata come di seguito:

*“Definizione di un nuovo schema di accordo individuale di adesione al lavoro agile o smart working ed organizzazione delle modalità di comunicazione dei dati dello s.w. al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali”.*

**2. Promuovere la mappatura (art. 2 co.3 DM 19/10/2020) delle attività che possono essere svolte in modalità agile.**

Al fine di giungere alla predisposizione del POLA nel triennio 2022-2024, nell'ambito del Piano della Performance 2021-2023, è stato declinato un Obiettivo Strategico Trasversale per tutte le SPL, denominato **“Mappatura dei processi di lavoro e delle attività smartabili ai fini della predisposizione del POLA”**, con scadenza 30.06.2021, con il seguente indicatore:

*“Ricognizione strutturata dei processi di lavoro che, in base alla dimensione organizzativa e funzionale, possono essere svolti con modalità agile - Report di mappatura”, target “ON”.*

Ogni SPL sarà quindi impegnata ad individuare i processi, o i sottoprocessi, che si prestano ad essere svolti in modalità agile. L'attività sarà preceduta dalla predisposizione di uno schema, a cura della DG Risorse Umane, da utilizzare per l'attività di mappatura.

Contestualmente la Direzione Generale per le Risorse Umane è coinvolta nell'avvio di detto processo e nella raccolta dei risultati.

**3. Attuazione di percorsi formativi.**

Si prevede di attivare un percorso di ricognizione delle competenze digitali del personale e azioni di formazione e la sensibilizzazione del personale, in particolare dei dirigenti.

A tal fine è stato declinato Obiettivo Operativo di responsabilità della struttura, della Direzione Generale per le Risorse Umane, competente per la formazione.

*“Formazione professionale per il potenziamento delle digital skills funzionali all'adozione del POLA”*

**4. Monitoraggio degli strumenti digitali**

Tra le condizioni abilitanti dell'attivazione del Lavoro Agile le Linee Guida del 3/12/2020 citano la valutazione della salute digitale dell'amministrazione. È dunque declinato un apposito Obiettivo Strategico Annuale di responsabilità della Direzione Generale per l'Università, la Ricerca e l'innovazione, che mira alla mappatura della strumentazione digitale e alla individuazione dei percorsi di miglioramento.

## 5.2 L'albero degli obiettivi della Regione Campania

La tabella che segue riporta il n° di Obiettivi strategici annuali ed operativi definiti per singola Struttura di primo livello.

Il quadro è rappresentativo del significativo sforzo che la produzione e stesura del Piano ha richiesto all'intera organizzazione, soprattutto in relazione alla necessità di una condivisione dei contenuti e degli strumenti, nonché dell'attività di semplificazione promossa e messa in campo in sede di *Comitato tecnico di coordinamento* del Piano. Il presente Piano contiene n. **260** Obiettivi strategici annuali e **843** Obiettivi operativi.

SPL	DESCRIZIONE SPL	OBSA	OBO
500100	DIREZIONE GENERALE AUTORITA' DI GESTIONE FONDO SOCIALE EUROPEO E FONDO PER LO SVILUPPO E LA COESIONE	14	29
500200	DIREZIONE GENERALE PER LO SVILUPPO ECONOMICO	11	40
500300	DIREZIONE GENERALE AUTORITA DI GESTIONE FONDO EUROPEO DI SVILUPPO REGIONALE	6	25
500393	STAFF RACCORDO CON LE AUTORITA DI GESTIONE DEI FONDI EUROPEI E RESPONSABILE DEL PIANO DI RAFFORZAMENTO AMMINISTRATIVO	6	-
500400	DIREZIONE GENERALE PER LA TUTELA DELLA SALUTE E IL COORDINAMENTO DEL SISTEMA SANITARIO REGIONALE	10	67
500500	DIREZIONE GENERALE PER LE POLITICHE SOCIALI E SOCIO-SANITARIE	14	33
500600	DIREZIONE GENERALE PER LA DIFESA DEL SUOLO E L'ECOSISTEMA	10	24
500700	DIREZIONE GENERALE PER LE POLITICHE AGRICOLE, ALIMENTARI E FORESTALI	8	83
500800	DIREZIONE GENERALE PER LA MOBILITA'	13	37
500900	DIREZIONE GENERALE PER IL GOVERNO DEL TERRITORIO, I LAVORI PUBBLICI E LA PROTEZIONE CIVILE	14	23
501000	DIREZIONE GENERALE PER L'UNIVERSITA', LA RICERCA E L'INNOVAZIONE	16	43
501100	DIREZIONE GENERALE PER L'ISTRUZIONE, LA FORMAZIONE, IL LAVORO E LE POLITICHE GIOVANILI	12	57
501200	DIREZIONE GENERALE PER LE POLITICHE CULTURALI E IL TURISMO	7	38
501300	DIREZIONE GENERALE PER LE RISORSE FINANZIARIE	7	41

SPL	DESCRIZIONE SPL	OBSA	OBO
501400	DIREZIONE GENERALE PER LE RISORSE UMANE	6	50
501481	UFFICIO DEL DATORE DI LAVORO	6	3
501483	STRUTTURA TECNICA DI SUPPORTO ALL' O.I.V.	6	-
501494	SUPPORTO AL RESPONSABILE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA	5	-
501500	DIREZIONE GENERALE PER LE RISORSE STRUMENTALI	10	17
501600	DIREZIONE GENERALE PER LE ENTRATE E POLITICHE TRIBUTARIE	8	27
501700	DIREZIONE GENERALE CICLO INTEGRATO DELLE ACQUE E DEI RIFIUTI, VALUTAZIONI E AUTORIZZAZIONI AMBIENTALI	9	43
501800		10	38
600100	AVVOCATURA REGIONALE	5	61
600300	NUCLEO PER LA VALUTAZIONE E LA VERIFICA DEGLI INVESTIMENTI PUBBLICI	4	7
600600	CENTRALE ACQUISTI, PROCEDURE DI FINANZIAMENTO DI PROGETTI RELATIVI AD INFRASTRUTTURE, PROGETTAZIONE	10	16
600800	UFFICIO COMUNITARIO REGIONALE	4	-
600900	UFFICIO PER IL FEDERALISMO E DEI SISTEMI TERRITORIALI E DELLA SICUREZZA INTEGRATA	11	16
601000	UFFICIO SPECIALE PER IL CONTROLLO E LA VIGILANZA SU ENTI E SOCIETA' PARTECIPATE	5	7
700500	STRUTTURA DI MISSIONE PER LO SMALTIMENTO DEI RSB	9	18
	<b>TOTALE</b>	<b>260</b>	<b>843</b>

### 5.3 Le considerazioni conclusive

Il presente Piano della Performance si caratterizza per una consistente dimensione dal punto di vista quantitativo, ma anche per una significativa differenziazione degli obiettivi strettamente correlati alle politiche ed alle responsabilità delle SPL.

Trattandosi di un ulteriore ciclo (il quinto), vanno evidenziati i progressi compiuti nelle attività di produzione del Piano, come pure le criticità che persistono e gli ambiti di miglioramento. Dalla lettura del Piano e dall'analisi del processo di elaborazione del documento, si riscontra:

- un significativo miglioramento dal punto di vista della consapevolezza delle priorità che si vanno a definire attraverso l'albero degli obiettivi e della relazione tra questi ed i risultati dell'Amministrazione Regionale;
- una sensibile padronanza degli strumenti, degli oggetti e delle terminologie;
- una maggiore fluidità nell'azione di raccordo e negoziazione tra SPL e SSL;
- una certa difficoltà ad individuare indicatori maggiormente attinenti agli impatti ed agli effetti delle politiche, privilegiando l'osservazione di fenomeni più legati all'esecuzione di attività;
- la percezione, in parte ancora esistente, dell'attività di definizione degli obiettivi quale adempimento ulteriore rispetto alle attività che rappresentano il *core business* delle Strutture e non quale utile strumento finalizzato all'efficientamento della macchina amministrativa e, quindi, anche di miglioramento della qualità dei servizi/output prodotti.