



## 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 .....	10
3. Il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance per l'annualità 2022 .....	29
3.1 I principi generali .....	29
3.2 I cambiamenti più rilevanti.....	30
4. Le caratteristiche generali del Piano .....	31
4.1 Gli indirizzi strategici regionali.....	33
4.2 Il processo di sviluppo e produzione .....	35
5. La performance per il triennio 2022 - 2024.....	36
5.1 Gli obiettivi trasversali.....	36
5.1.1 Obiettivo di Performance Finanziaria (corretta gestione contabile).....	37
5.1.2 Obiettivi di Trasparenza e Anticorruzione .....	40
5.1.3 Obiettivi di Gestione Fondi SIE .....	43
5.1.4 Obiettivo sulla Salvaguardia flussi di cassa Fondi per lo Sviluppo 2014-2020 .....	44
5.1.5 Obiettivo sull'implementazione della Trasformazione digitale.....	46
5.2 L'albero degli obiettivi della Regione Campania .....	48
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 2022-2024 così come disciplinato dalla normativa, nonché dal Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance vigente, approvato con Delibera di Giunta Regionale n. 42 del 1/02/2022.

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 2022-2024 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 2022-2024 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

Il contesto economico e sociale della Campania è oggetto di ampia trattazione nel DEFRC 2022-2024, approvato con Delibera di Giunta Regionale n. 366 del 4/08/2021 e con risoluzione del Consiglio del 26/10/2021, e nella relativa Nota di Aggiornamento, approvata con Delibera di Giunta Regionale n. 529 del 30/11/2021 e con risoluzione del Consiglio del 15/12/2021<sup>1</sup>.

Giova in questa sede sottolineare alcuni elementi del contesto socio-economico. Nel Rapporto SVIMEZ 2021<sup>2</sup> viene evidenziato che la recessione da Covid-19 si è abbattuta su un'economia nazionale collocata fin dall'inizio del nuovo millennio su un sentiero di progressivo allontanamento dalle più dinamiche economie europee mature ed emergenti e che nel 2019 non aveva ancora completato, unico caso tra le grandi economie europee, il suo percorso di recupero dalla lunga crisi 2008-2014.

In particolare, in Italia la caduta del Pil nel 2020 è stata di quasi 3 punti superiore alla media europea (-8,9% contro il -6,1%) facendo del Paese l'epicentro europeo della crisi economica oltre che di quella sanitaria. A differenza dell'impatto profondamente asimmetrico della precedente crisi, la SVIMEZ stima un calo del Pil nel 2020 relativamente omogeneo a livello territoriale: -8,2% nella media delle regioni meridionali e -9,1% nel Centro-Nord, con una punta del -9,4% nel Nord-Est e una dinamica al Centro in linea con la media nazionale (-8,9%).

La più grande recessione dalla Seconda guerra mondiale è stata determinata soprattutto dal crollo della domanda interna. I consumi delle famiglie sono diminuiti dell'11,7% a livello nazionale con una punta negativa del -12,4% nelle regioni del Nord-Est.

Anche la riduzione degli investimenti ha riguardato tutto il territorio nazionale, ed anche in questo caso con differenziali territoriali coerenti con la diffusione della pandemia, con cali mediamente più intensi nelle regioni centro-settentrionali (-9,2%) rispetto al Mezzogiorno (-8,5%).

Il crollo della domanda estera ha colpito soprattutto il Centro-Nord (-9,1%), in ragione della maggiore apertura ai mercati delle imprese localizzate nell'area. Il calo di maggiore intensità si è verificato nel Nord-Ovest (-10,6%), mentre nel Mezzogiorno si è fermato al -6,1%.

Sul versante dell'Occupazione, sempre nel Rapporto SVIMEZ 2021 si legge che lo shock da Covid-19 ha colpito un mercato del lavoro nazionale già collocato su un sentiero divergente rispetto agli altri principali paesi europei per effetto dei cambiamenti intervenuti nel ventennio pre-Covid: crescita del lavoro fragile, amplificazione dei divari territoriali, di genere e intergenerazionali.

<sup>1</sup> Il DEFRC 2022-2024 e la Nota di aggiornamento, con i relativi atti deliberativi, sono pubblicati sul sito istituzionale dell'Ente, alla seguente pagina: <http://www.regione.campania.it/regione/it/amministrazione-trasparente-fy2n/bilancio-preventivo-e-consuntivo-83uj/documento-di-economia-e-finanza-regionale-e-nota-di-aggiornamento?page=1>.

<sup>2</sup> Fonte: Anticipazioni Rapporto SVIMEZ 2021 sull'Economia e la Società del Mezzogiorno.

Dai dati emerge che sono le donne e i giovani del Mezzogiorno a subire l'impatto occupazionale maggiore nella crisi pandemica: -3,0% a fronte del -2,4% del Centro-Nord per le donne; -6,9% a fronte del -4,4% del Centro-Nord Sud per i giovani under 35.

Il dato 2020, di eccezionale gravità, va poi collocato all'interno di una dinamica di medio periodo fortemente sfavorevole al Mezzogiorno. Nel 2020 il numero di occupati al Sud è inferiore di 420 mila unità al livello del 2008; nello stesso periodo nel Centro-Nord il numero di occupati è cresciuto di 68 mila unità.

Altro elemento d'attenzione evidenziato nel Rapporto è la crescita del numero delle persone in povertà nonostante l'incremento delle misure di contrasto (Reddito di Cittadinanza e Reddito di Emergenza).

Nel 2020, in presenza di una decisa contrazione dei redditi da lavoro parzialmente compensata dall'aumento dei trasferimenti sociali, l'incidenza della povertà è aumentata in misura significativa passando dal 6,4% delle famiglie del 2019 al 7,7% mentre quella individuale è salita dal 7,7 al 9,4%.

L'analisi a livello territoriale evidenzia un incremento più accentuato della povertà nelle regioni del Centro-Nord inizialmente colpite più duramente dall'emergenza sanitaria. Nelle regioni meridionali, dove l'incidenza della povertà assoluta resta su valori decisamente più elevati, ha probabilmente pesato anche la relativamente più elevata diffusione del reddito di cittadinanza. Circa il 40% delle famiglie (775 mila) e delle persone (2 milioni 259 mila) in povertà assoluta risiedono nelle regioni meridionali. Al Sud resta inoltre di oltre 4 punti più elevato il valore dell'intensità della povertà assoluta, cioè quanto la spesa mensile delle famiglie povere resta, in media, sotto la linea di povertà in termini percentuali (20,3% a fronte del 16,1% del Centro-Nord).

Nel Mezzogiorno l'incidenza della povertà assoluta tra le famiglie è salita dall'8,6% del 2019 al 9,4%, mentre le persone che vivono in famiglie in povertà assoluta passano dal 10,1% all'11,1%. In valori assoluti sono circa 69 mila nuclei familiari e circa 188 mila individui in più rispetto all'anno precedente. Dopo la flessione del 2019 gli individui in povertà assoluta tornano sui livelli massimi raggiunti nel biennio 2017-18.

La povertà riguarda sempre più i giovani, che scontano le persistenti difficoltà di entrare sul mercato del lavoro: la quota di famiglie in povertà assoluta raggiunge nel caso di capo famiglia under 35 anni il 13,6% nel Mezzogiorno era al 12,9% nel 2019 e circa il 9% nel Centro-Nord.

In base all'ultimo Osservatorio INPS (9 giugno 2021), il REm (si considera il REm DL 41/2021) è stato erogato, almeno per una mensilità, a circa 482 mila nuclei (di cui il 54% al Sud), coinvolgendo complessivamente 1 milione 100 mila individui, con un importo medio mensile di circa 548 euro.

#### ***Le previsioni per Centro-Nord e Mezzogiorno per il 2021-2022***

La SVIMEZ ha effettuato, utilizzando il suo modello econometrico N-Mods, previsioni sulla dinamica economica delle diverse ripartizioni del Paese nel 2021 e 2022. Tali stime previsive tengono conto del lavoro di territorializzazione del quadro di finanza pubblica, riportato nel paragrafo successivo. Com'è facilmente intuibile, tale aspetto assume nell'attuale congiuntura un'importanza prioritaria.

Dopo l'approvazione della legge di bilancio 2021, l'azione del governo si è mossa lungo due direttrici. Da una parte, il governo è intervenuto per fronteggiare le conseguenze sanitarie dell'emergenza epidemiologica ancora in atto e mitigare le conseguenze economiche e sociali delle nuove misure di contenimento dell'epidemia. Rispondono a questa esigenza i due decreti "Sostegni", ossia il DL 41 del 22 marzo (convertito nella L. 69/2021) e il DL 73 del 25 maggio. Dall'altra parte, in un'ottica di medio-lungo periodo, il governo ha definito il programma di rilancio economico-sociale del Paese nel quadro della strategia di ripresa post-pandemica delineata a livello europeo. Tale programma è contenuto nel Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR), condizione necessaria per accedere alle risorse mobilitate con il programma Next Generation EU (NGEU).

Con il PNRR il governo si pone l'obiettivo di dare una soluzione alle criticità strutturali dell'economia italiana, individuate nella vulnerabilità ai cambiamenti climatici, negli squilibri sociali e territoriali esistenti e nella bassa produttività, e correggere i tre "ritardi" storici che affliggono il Paese, ossia i divari generazionali, di genere e territoriali.

Il PNRR, la cui implementazione ha richiesto la messa a punto di un complesso sistema di *governance* necessario alla realizzazione dei singoli interventi e al loro coordinamento, monitoraggio e controllo, mobilita complessivamente 235,6 miliardi di euro.

Nel 2021 è previsto un recupero della domanda mondiale, e con esso del nostro export, pari a *quasi* la caduta del 2020.

Nel 2021 il Pil italiano dovrebbe aumentare del 4,7%; in maniera più accentuata al Centro-Nord ove verrebbe superata, seppure di poco, la soglia dei cinque punti percentuali (5,1%) mentre nel Sud il livello dell'attività economia è previsto mettere a segno un progresso di poco superiore ai tre punti percentuali (3,3%). Nell'anno in corso la crescita è trainata, in linea generale, dall'export e dagli investimenti; entrambe queste variabili esercitano un effetto propulsivo maggiore nelle regioni centro-settentrionali. In particolare, gli investimenti, che anche prima del 2020 si erano segnalati per un'espansione modesta specie al Sud, dovrebbero quasi azzerare nel 2021 la perdita registrata l'anno precedente in entrambe le macro-aree (2021, Centro-Nord +8,4%; Sud: + 7,0%) (v. Tab 13). È questo un effetto del *policy mix* adottato. Nello specifico, nel Centro-Nord la componente più dinamica è quella in macchinari, mentre nelle regioni meridionali è la spesa in costruzioni, al cui interno vi sono ricomprese le opere pubbliche, a risultare più dinamica.

**Tab. 13 - Previsioni per alcune variabili macroeconomiche, circoscrizioni e Italia, var. % s.d.i.**

Variabili macroeconomiche	Mezzogiorno			Centro-Nord			ITA		
	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022
PIL	-8,2	3,3	3,2	-9,1	5,1	4,3	-8,9	4,7	4,0
Consumi totali	-7,4	2,4	2,9	-9,0	2,9	3,9	-8,6	2,7	3,6
Consumi delle famiglie sul territorio	11,1	2,8	3,8	11,9	3,3	4,8	11,7	3,2	4,5
Spesa della Amministrazioni pubbliche	1,4	1,3	0,7	1,1	1,4	0,8	1,2	1,3	0,8
Esportazione di beni (a)	-6,1	8,3	7,7	-9,1	11,2	7,7	-8,9	10,9	7,7
Investimenti totali	-8,5	7,0	10,4	-9,2	8,4	12,0	-9,1	8,1	11,6
- Investimenti in macchine, attrezzature, mezzi di trasporto	12,6	2,6	7,1	11,0	10,1	14,3	11,4	8,6	12,8
- Investimenti in costruzioni	-5,3	9,9	12,4	-6,6	6,5	9,3	-6,3	7,4	10,1
Occupazione totale (occupati di contabilità)	-2,1	1,6	2,8	-2,1	1,7	3,0	-2,1	1,7	2,9

(a) Al netto dei prodotti petroliferi, a prezzi correnti.

Fonte: Modello NMODS.

In base alle previsioni SVIMEZ, dunque, mentre il Centro-Nord con la ripresa 2021-22 recupererà integralmente il PIL perso nel 2020, il Mezzogiorno a fine 2022 avrà ancora da recuperare circa 1,7 punti di PIL che si sommano a circa 10 punti persi nella precedente crisi 2008-13 e non ancora recuperati. Il consuntivo di oltre un ventennio di sviluppo debole e disuguale del nostro Paese è evidente se analizziamo la dinamica del PIL tra il 2000 e il 2022: il livello del PIL del Centro-Nord nel 2022 risulta, in valori reali, superiore di circa 7 punti al valore del 2000, mentre risulterebbe nel Mezzogiorno ancora inferiore di quasi 8 punti.

### ***Le previsioni regionali***

Nella tabella che segue sono esposti i risultati di un esercizio di previsione effettuato con un nuovo strumento quantitativo realizzato dalla SVIMEZ (NMODS-REGIO) volto ad effettuare proiezioni e valutazioni d'impatto a partire dal modello bi-regionale (NMODS), le cui risultanze sono state esposte nei due precedenti paragrafi.



Tab. 14 - Previsioni regionali 2021-2022 per alcuni aggregati

	Pil			Occupazione (1)			Esportazioni (2)			Spesa famiglie		
	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022
Piemonte	-9,1	4,6	4,0	-2,7	1,5	3,2	-13,8	9,3	4,6	-11,6	2,9	4,8
Val d'Aosta	-9,6	4,2	3,6	-1,1	2,0	2,8	-22,2	8,8	6,2	-12,2	3,2	4,2
Lombardia	-8,8	5,8	5,0	-1,9	1,8	3,7	-11,4	12,1	7,4	-12,8	3,4	5,4
Trentino A.A.	-9,9	4,9	4,2	-2,2	1,8	2,6	-8,6	9,9	5,9	-11,2	4,2	5,2
Veneto	-9,8	6,3	4,8	-2,1	2,2	3,2	-10,3	12,0	9,5	-14,6	3,9	5,0
Friuli V.G.	-7,9	5,3	4,7	0,4	1,7	2,9	-8,4	12,0	8,7	-14,1	2,9	4,7
Liguria	-9,6	5,2	4,1	-2,3	1,9	2,6	2,0	9,0	4,4	-10,7	3,1	4,8
Emilia Romagna	-9,2	6,7	5,3	-2,3	2,1	3,4	-8,9	13,8	8,1	-12,1	3,6	5,2
Toscana	-10,1	5,1	4,1	-1,6	1,7	3,2	-6,4	11,2	5,7	-12,9	3,4	4,7
Umbria	-8,5	4,0	3,8	-1,4	1,4	2,5	-14,0	10,0	6,1	-11,6	3,6	4,3
Marche	-11,2	4,4	3,8	-2,9	1,2	2,6	-12,2	9,1	6,2	-11,3	2,5	4,3
Lazio	-7,8	4,6	3,9	-2,4	1,5	3,0	-9,3	7,5	5,1	-12,8	3,3	5,2
Abruzzo	-8,6	4,6	3,9	-2,3	2,3	2,9	-6,8	10,7	8,5	-10,5	3,4	4,6
Molise	-8,2	2,8	3,4	-3,3	1,2	1,9	22,8	6,4	5,6	-9,7	2,5	3,4
Campania	-8,4	4,2	3,6	-2,0	2,0	3,5	-6,7	8,6	7,0	-11,6	3,3	4,5
Puglia	-8,2	3,5	3,0	-1,1	1,7	3,0	-10,5	9,2	6,6	-10,9	2,9	4,4
Basilicata	-9,0	2,8	2,4	-2,1	1,7	2,3	-4,6	6,7	7,3	-12,0	2,9	3,2
Calabria	-9,6	2,1	3,0	-4,1	1,2	2,9	-18,1	5,8	5,3	-13,3	2,0	2,9
Sicilia	-6,5	2,8	3,0	-1,3	1,6	3,0	-4,7	6,2	5,9	-11,5	2,6	3,9
Sardegna	-9,7	3,2	3,3	-4,3	1,4	2,9	-5,1	6,8	5,3	-14,4	2,9	3,5
Mezzogiorno (3)	-8,2	3,3	3,2	-2,6	1,6	2,8	-4,2	7,6	6,4	-11,7	2,8	3,8
Centro-Nord (3)	-9,1	5,1	4,3	-1,9	1,7	3,0	-10,3	10,4	6,5	-12,3	3,3	4,8
- Nord-Ovest	-9,0	5,5	4,7	-2,1	1,7	3,4	-10,6	11,3	6,6	-11,6	3,2	5,2
- Nord-Est	-9,4	6,2	5,0	-1,9	2,0	3,2	-8,1	12,6	8,6	-12,4	3,7	5,1
- Centro	-8,9	4,7	3,9	-2,1	1,5	3,0	-7,8	9,7	5,6	-11,8	3,3	4,8
Italia (3)	-8,9	4,7	4,0	-2,2	1,7	2,9	-7,9	10,2	6,5	-12,1	3,2	4,6

(a) occupati totali di Contabilità - (b) al netto dei prodotti petroliferi e a prezzi correnti - (3) Fonte: modello NMODS (solo bi-regionale)

Fonte: 2020 SVIMEZ; 2021-2022 modello NMODS-REGIO

Anche il Rapporto della Banca d'Italia sulle economie regionali del novembre 2021<sup>3</sup> evidenzia come l'economia italiana abbia risentito pesantemente degli effetti della crisi da Covid-19, che ha colpito tutte le aree del Paese. Le misure di sostegno a famiglie e imprese hanno contribuito a contenere la caduta del prodotto nel 2020. L'avvio della campagna di vaccinazione all'inizio dell'anno in corso, il graduale

<sup>3</sup> Fonte: Rapporto della Banca d'Italia sulle economie regionali del novembre 2021.



allentamento delle restrizioni e il rinnovato sostegno a famiglie e imprese hanno concorso a sostenere l'inversione di tendenza osservata nel secondo trimestre, quando l'attività economica è aumentata di oltre il 17 per cento rispetto al corrispondente periodo del 2020. In base all'indicatore trimestrale dell'economia regionale (ITER) elaborato dalla Banca d'Italia, la ripresa è stata più marcata al Nord rispetto al resto del Paese. Secondo la stima preliminare dell'Istat pubblicata il 29 ottobre, nel terzo trimestre il PIL sarebbe cresciuto del 3,8 per cento nel confronto con il periodo corrispondente del 2020; sarebbe aumentato del 2,6 per cento rispetto al trimestre precedente.

La ripresa registrata nella prima parte del 2021 è stata ovunque sostenuta dal recupero delle esportazioni, già iniziato nella seconda metà del 2020.

Nel primo semestre del 2021 la liquidità delle imprese ha continuato ad aumentare. Indicazioni positive si osservano anche sotto il profilo dei consumi e dei redditi.

Le condizioni del mercato del lavoro mostrano segnali di miglioramento. Nei primi otto mesi dell'anno le posizioni lavorative nel settore privato non agricolo sono aumentate ovunque, soprattutto nella componente a termine del Centro Nord e nel comparto turistico del Mezzogiorno. Anche la partecipazione al mercato del lavoro ha mostrato un parziale recupero nella prima metà del 2021, più intenso nel Mezzogiorno, pur rimanendo su valori inferiori a quelli pre-pandemici. In luglio, con la scadenza del provvedimento di sospensione delle cessazioni promosse dal datore di lavoro, il tasso di licenziamento è moderatamente salito, soprattutto nel Mezzogiorno, per poi tornare in agosto su livelli contenuti in tutte le aree.

Nel primo semestre del 2021 la dinamica del credito ha seguito principalmente quella dei prestiti alle imprese. Questi ultimi hanno rallentato al Nord e nel Mezzogiorno; l'incremento si è invece arrestato al Centro. I finanziamenti alle famiglie consumatrici hanno accelerato grazie alla ripresa del credito al consumo e all'ulteriore espansione dei mutui. Sulla base dei dati preliminari di fonte Siope, l'attività di investimento delle Amministrazioni locali avrebbe continuato a espandersi in tutte le aree del Paese nei primi nove mesi dell'anno in corso. La maggior flessibilità nell'uso dei fondi europei, introdotta dalla Commissione in risposta alla crisi pandemica, ha accelerato la spesa delle risorse per i programmi comunitari. L'utilizzo dei fondi nazionali si caratterizza ancora per notevoli ritardi: a giugno del 2021 i pagamenti a valere sul Fondo per lo sviluppo e la coesione ammontano a meno del 9 per cento delle risorse programmate. Nel prossimo futuro le risorse delle politiche di coesione saranno affiancate da quelle previste nell'ambito del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR).

L'efficacia dei singoli interventi previsti dal PNRR dipenderà anche dalle condizioni di partenza dei territori; tra queste, il grado di digitalizzazione delle economie locali avrà un ruolo trasversale e determinante.

Al riguardo, il Rapporto sottolinea che lo sviluppo digitale di un territorio è un fattore indispensabile per sostenere l'innovazione e la competitività del suo sistema produttivo e per promuovere le competenze e l'inclusione sociale. La pandemia di Covid-19, rendendo palese la rilevanza strategica dello sviluppo digitale come prerequisito per lo smart working, ne ha evidenziato ulteriormente l'importanza. Dal 2015 la Commissione europea elabora l'indice di digitalizzazione dell'economia e della

società (digital economy and society index, DESI), un indicatore composito che sintetizza la performance digitale degli Stati membri. Nel 2020 l'Italia si trovava al venticinquesimo posto su 28 paesi nell'indicatore generale e all'ultimo per le competenze digitali, mostrando un forte ritardo anche nell'utilizzo di internet da parte dei cittadini e nell'adozione delle tecnologie da parte delle imprese. Il Paese era invece in linea con la media europea per connettività ed e-government. Alcune elaborazioni relative al 2019, che differiscono lievemente rispetto alla metodologia DESI 2020 per l'indisponibilità di alcune variabili a livello regionale, evidenziano l'eterogeneità dei livelli di digitalizzazione delle macroaree italiane (comunque inferiori alla media europea) e il forte ritardo delle regioni meridionali. Tra le diverse componenti, solo l'indice che valuta la connettività, sia per la copertura delle reti sia per la diffusione tra le famiglie, si mostra nel complesso omogeneo tra le macroaree.

Il ritardo del Mezzogiorno è assai marcato nelle competenze digitali; in particolare, si collocano a un livello molto basso sia l'incidenza degli specialisti dell'information and communication technology (ICT) sul totale degli occupati, sia le competenze digitali di base degli individui. L'uso di internet da parte dei cittadini è più elevato nella media delle regioni del Centro, soprattutto per l'impiego della rete nel tempo libero. L'integrazione delle tecnologie digitali nei processi produttivi delle imprese risulta migliore nelle regioni del Nord Ovest, grazie alla maggiore diffusione di big data e cloud.

Infine, l'indice che valuta l'e-government raggiunge valori massimi nel Nord Est, sia nell'offerta di servizi pubblici digitali, sia nell'utilizzo degli stessi da parte dei cittadini. Il PNRR, definitivamente approvato nel luglio 2021, ha stanziato per i prossimi cinque anni ingenti risorse per lo sviluppo digitale del Paese.

## 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.

Sono allo stato previste dal succitato Regolamento le Direzioni Generali, a loro volta declinate in Strutture di Staff ed Unità Operative Dirigenziali (U.O.D.); sono inoltre previsti 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 16/02/2022, aggiornato in base a quanto disposto dalla Delibera di GR. n. 294 del 7/07/2021, è pari a **271** (il dato include le posizioni dirigenziali individuali), come di seguito articolate:

- n.17 Uffici di Direzione Generale;
- n. 1 Segreteria di Giunta;
- n. 1 Autorità di Audit;
- n. 1 Datore di Lavoro;
- n. 5 Uffici Speciali;
- n. 3 Uffici di Staff incardinati in posizione di autonomia funzionale presso le Direzioni Generali;
- n. 78 Uffici di Staff alle Direzioni Generali, agli Uffici Speciali e agli Uffici di cui all'art.37 del Regolamento;
- n. 155 Uffici di Unità Operative Dirigenziali;
- n. 10 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	DIREZIONE GENERALE PER LO SVILUPPO ECONOMICO E LE ATTIVITA' PRODUTTIVE
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	03	06	Controlli di primo livello del PO FESR
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	<b>DIREZIONE GENERALE PER LE POLITICHE SOCIALI E SOCIO-SANITARIE</b>
50	05	91	STAFF - Funzioni di supporto tecnico-operativo
50	05	92	STAFF - Funzioni di supporto tecnico-amministrativo
50	05	01	Terzo settore, Ufficio Regionale Runtts e Servizio Civile
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	05	Sport
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 - Audit interno
50	07	93	STAFF - Semplificazione dei processi –Ottimizzazione delle procedure. Referente rapporti con l'Organismo Pagatore
50	07	15	Politica Agricola Comune
50	07	16	Competitività e Filiere Agroalimentari
50	07	17	Infrastrutture Rurali e Risorsa acqua
50	07	18	Ambiente, Foreste e Clima
50	07	19	Caccia, Pesca ed Acquacoltura
50	07	20	Valorizzazione, tutela e tracciabilità del prodotto agricolo
50	07	21	Servizio Fitosanitario
50	07	22	Strategia Agricola per le Aree a Bassa Densità Abitativa
50	07	23	Giovani Agricoltori e Azioni di Contrasto allo Spopolamento nelle Zone Rurali
50	07	24	Zootecnia e Benessere Animale
50	07	25	Agricoltura Urbana e Costiera
50	07	26	Catena del Valore in Agricoltura e Trasformazione nelle Aree Pianeggianti
50	08	00	<b>DIREZIONE GENERALE PER LA MOBILITA'</b>
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	<b>DIREZIONE GENERALE PER IL GOVERNO DEL TERRITORIO</b>
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	<b>DIREZIONE GENERALE PER L'UNIVERSITA', LA RICERCA E L'INNOVAZIONE</b>
50	10	91	STAFF - Funzioni di supporto tecnico-amministrativo e operativo. Vice Direttore con funzioni Vicarie
50	10	93	STAFF – Ricerca. Vigilanza e controllo degli enti di riferimento
50	10	01	Università - Accademie - Conservatori e diritto allo studio
50	10	02	Competenze per l'ecosistema dell'innovazione
50	10	05	Startup innovative ed Economia Digitale
50	11	00	<b>DIREZIONE GENERALE PER L'ISTRUZIONE, LA FORMAZIONE, IL LAVORO E LE POLITICHE GIOVANILI</b>
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	<b>DIREZIONE GENERALE PER LE POLITICHE CULTURALI E IL TURISMO</b>
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	<b>DIREZIONE GENERALE PER LE RISORSE FINANZIARIE</b>
50	13	91	STAFF - Funzioni di supporto Tecnico-Operativo - Formazione e Predisposizione del Bilancio
50	13	92	STAFF - Funzioni di supporto Tecnico Amministrativo - Compiti di cui all'allegato "A" della DGRC n. 478/2012 e ss.mm. e ii.

50	13	93	Funzioni di supporto Tecnico-Operativo - Gestione e coordinamento dei procedimenti di spesa
50	13	94	STAFF - Funzioni di supporto Tecnico Operativo - Rendicontazione finanziaria ed economico-patrimoniale. Indebitamento. Reportistica finanziaria. Contabilità economico-patrimoniale. Svolge i compiti di vicedirettore con funzioni vicarie
50	13	95	STAFF - Funzioni di supporto Tecnico Operativo - Autorità di Certificazione
50	13	96	STAFF - Funzioni di supporto Tecnico Operativo - Controllo economico-finanziario sulle società partecipate, sugli organismi non societari controllati e sugli organismi dipendenti dalla Regione. Circolarizzazione e Bilancio consolidato
50	13	01	Gestione delle Entrate Regionali
50	13	12	Documento Economico Finanziario Regionale - Conti pubblici territoriali
50	13	13	Tesoreria - Istruttoria per la parificazione dei conti degli agenti contabili
50	13	14	Gestione delle varie fasi contabili delle spese relative agli emolumenti ai dipendenti, ai corrispettivi assimilati ai redditi di lavoro dipendente. Fiscalità Passiva
50	13	15	Monitoraggio delle procedure esecutive che coinvolgono la Regione anche nella qualità di Terzo pignorato. Riconoscimento dei debiti fuori bilancio
50	13	16	Attività di supporto all'Organo di controllo e al Terzo Certificatore
50	13	17	Gestione Tassa automobilistica
50	13	18	Gestione Tributi regionali
50	13	19	Gestione delle entrate tributarie derivanti dalla compartecipazione al gettito dei tributi erariali e riscossione coattiva
50	13	20	Contenzioso e Normativa tributaria
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	<b>UFFICIO DEL DATORE DI LAVORO</b>
50	14	82	Sorveglianza Sanitaria
50	14	83	<b>Struttura Tecnica di supporto all'O.I.V.</b>
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 comando-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	<b>DIREZIONE GENERALE PER LE RISORSE STRUMENTALI</b>
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	Ufficio tecnico-Manutenzione beni demaniali e patrimoniali-Ufficio dell'Energy manager
50	15	03	Gestione beni - Cassa economale - Supporto sedi
50	17	00	<b>DIREZIONE GENERALE CICLO INTEGRATO DELLE ACQUE E DEI RIFIUTI, VALUTAZIONI E AUTORIZZAZIONI AMBIENTALI</b>
50	17	91	STAFF – Tecnico Operativo Infrastrutture 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	<b>DIREZIONE GENERALE PER I LAVORI PUBBLICI E LA PROTEZIONE CIVILE</b>
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	<b>AVVOCATURA REGIONALE</b>
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	06	00	<b>GRANDI OPERE</b>
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	09	00	<b>UFFICIO PER IL FEDERALISMO E DEI SISTEMI TERRITORIALI E DELLA SICUREZZA INTEGRATA</b>
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	09	07	Programmazione, progettazione e percorsi di inclusione in materia di immigrazione
60	10	00	UFFICIO ENTI E SOCIETÀ PARTECIPATE, VIGILANZA E CONTROLLO
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
60	11	00	UFFICIO SPECIALE PER LA CRESCITA E LA TRANSIZIONE DIGITALE
60	11	91	STAFF - Funzioni di supporto tecnico - amministrativo e operativo
60	11	01	Infrastrutture digitali
60	11	02	Servizi ed ecosistemi digitali

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 di missione per l'attuazione del programma straordinario per la rimozione dei rifiuti stoccati in balle e interventi per il superamento della sanzione disposta con sentenza della Corte di Giustizia Europea, Sez. III, 16 luglio 2015* (codice 70.05).

### 2.2.2 Le Risorse Umane

Complessivamente la Giunta regionale della Campania ha una dotazione di **4458** unità di personale a tempo determinato e indeterminato in servizio al 31/12/2021. Nelle tabelle sottostanti è riportata la ripartizione del personale per sesso e per categoria di appartenenza.

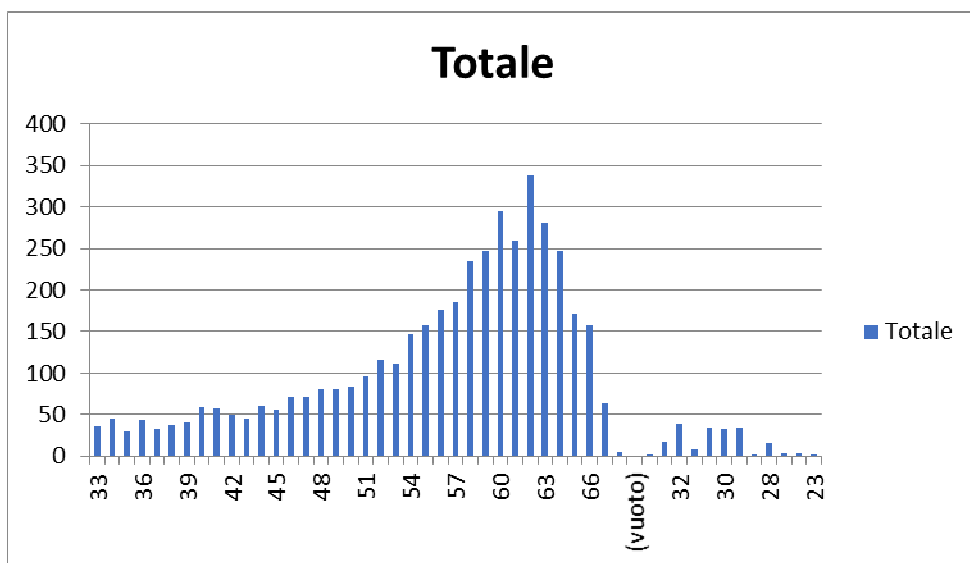
DISTRIBUZIONE DEL PERSONALE PER SESSO, TIPO CONTRATTO E CATEGORIA			
SESSO	TIPO_CONTR	CATEGORIA	Totale
F	TEMPO DETERMINATO	B	4
		C	8
		D	20
		DIR	34
	TEMPO DETERMINATO Totale		66
	TEMPO INDETERMINATO	A	152
		B	264
		C	574
		D	676
		DIR	56
	TEMPO INDETERMINATO Totale		1722
F Totale			1788
M	TEMPO DETERMINATO	A	1
		B	4
		C	10
		D	34
		DIR	47
	TEMPO DETERMINATO Totale		96
	TEMPO INDETERMINATO	A	241
		B	351
		C	961
		D	945
		DIR	76
TEMPO INDETERMINATO Totale		2574	
M Totale			2670
Totale complessivo			4458



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

DISTRIBUZIONE PER CATEGORIA E TIPO CONTRATTO		
TIPO_CONTR	CATEGORIA	Totale
TEMPO DETERMINATO	A	1
	B	8
	C	18
	D	54
	DIR	81
TEMPO DETERMINATO Totale		162
TEMPO INDETERMINATO	A	393
	B	615
	C	1535
	D	1621
	DIR	132
TEMPO INDETERMINATO Totale		4296
<b>Totale complessivo</b>		<b>4458</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 57 e i 66 anni.



### 2.2.3 Le Risorse Finanziarie

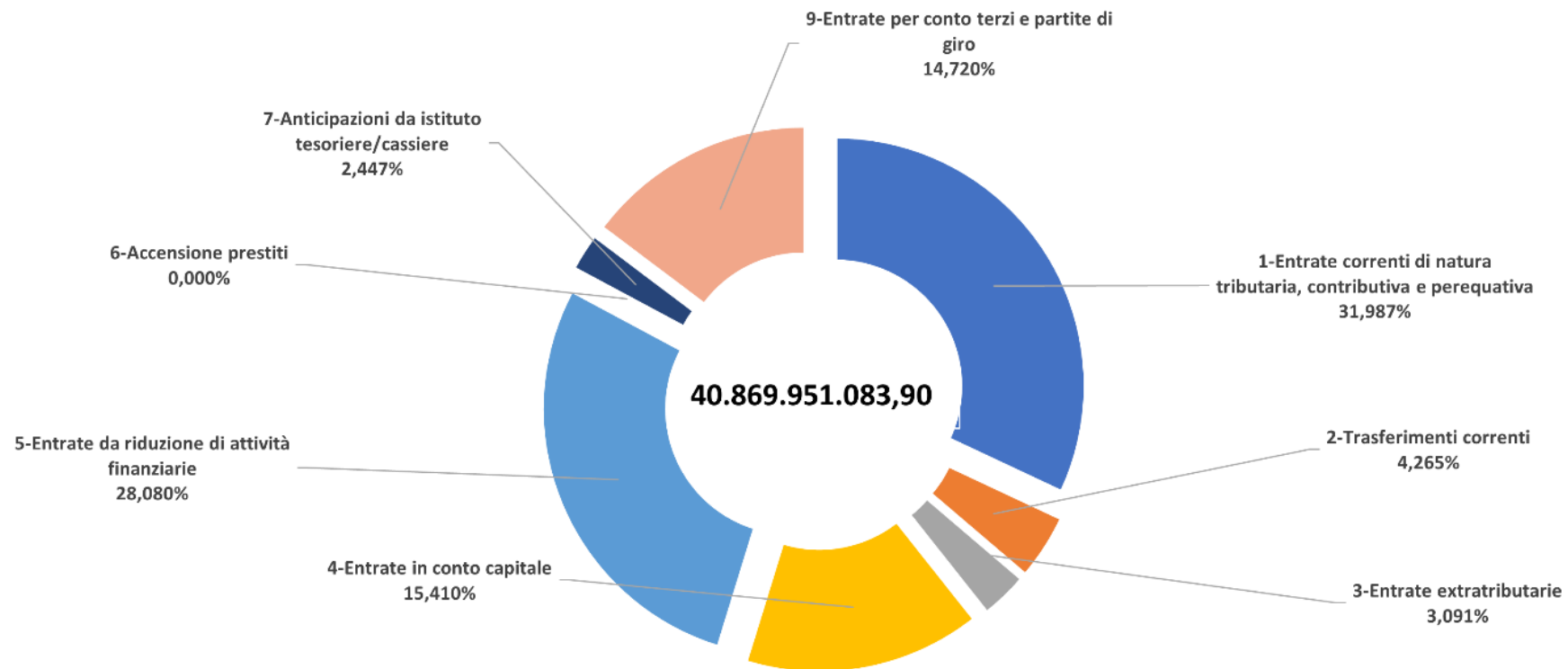
Con Legge regionale n. 31 del 28 dicembre 2021 sono state approvate le “*Disposizioni per la formazione del bilancio di previsione finanziario per il triennio 2022-2024 della Regione Campania - Legge di stabilità regionale per il 2022*”.

Con Legge regionale n. 32 del 28 dicembre 2021 è stato approvato il “*Bilancio di previsione finanziario per il triennio 2022-2024 della Regione Campania*”.

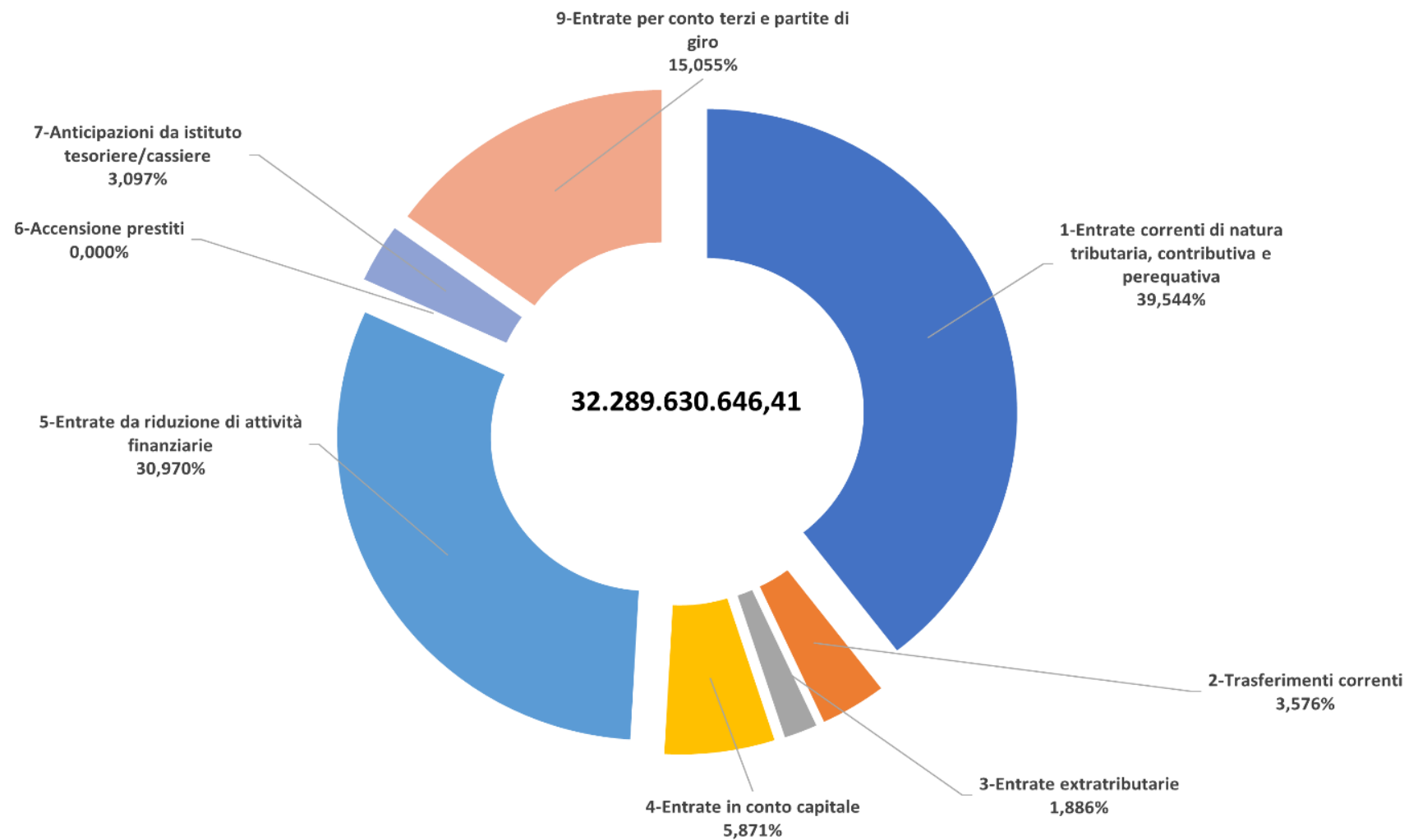
Di seguito si riportano:

- Rappresentazione grafica del Bilancio di Previsione 2022-2024 - annualità 2022 – entrata
- Rappresentazione grafica del Bilancio di Previsione 2022-2024- annualità 2022 – spesa

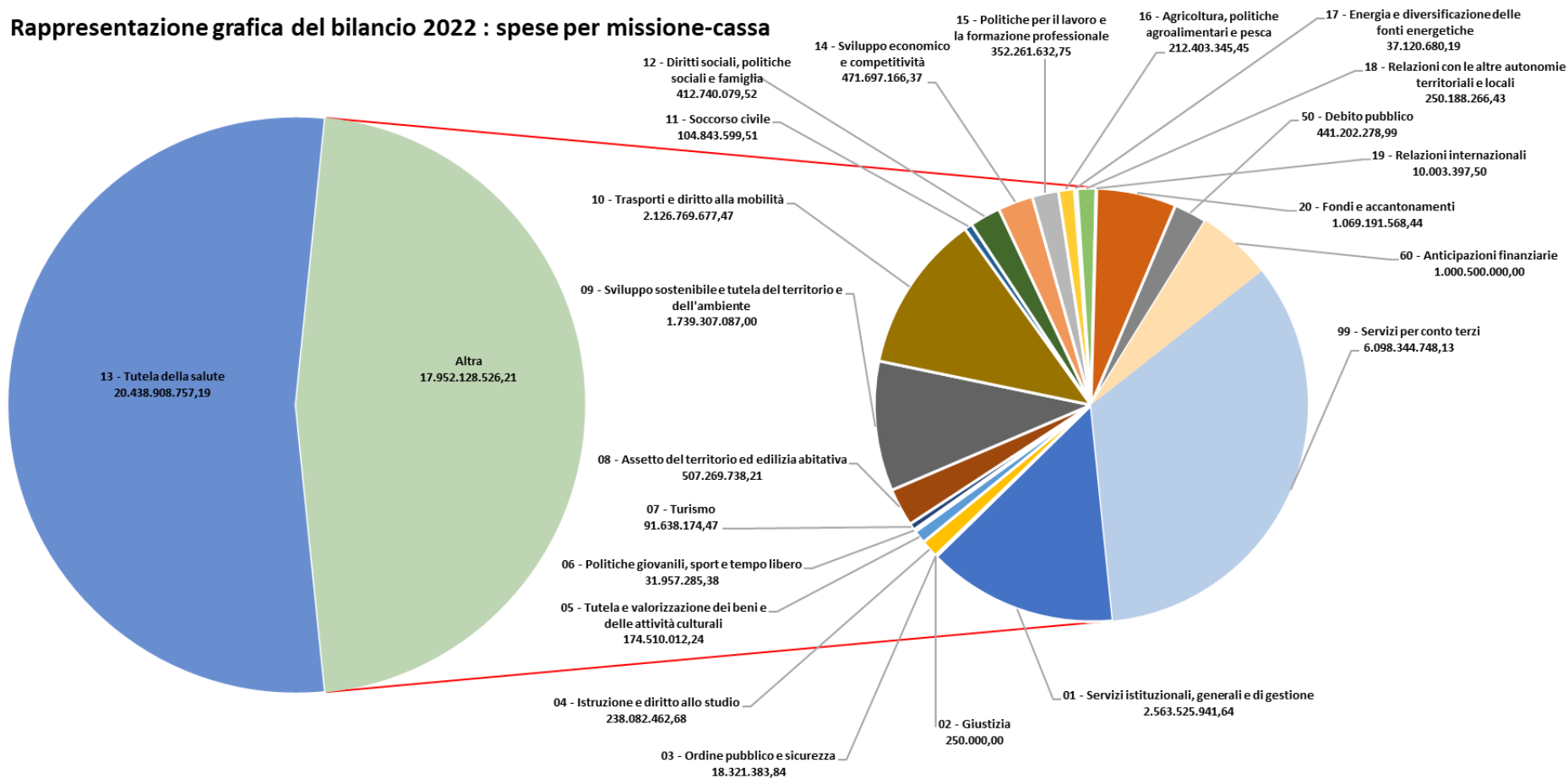
## Rappresentazione grafica del bilancio 2022 : entrate per titoli-cassa



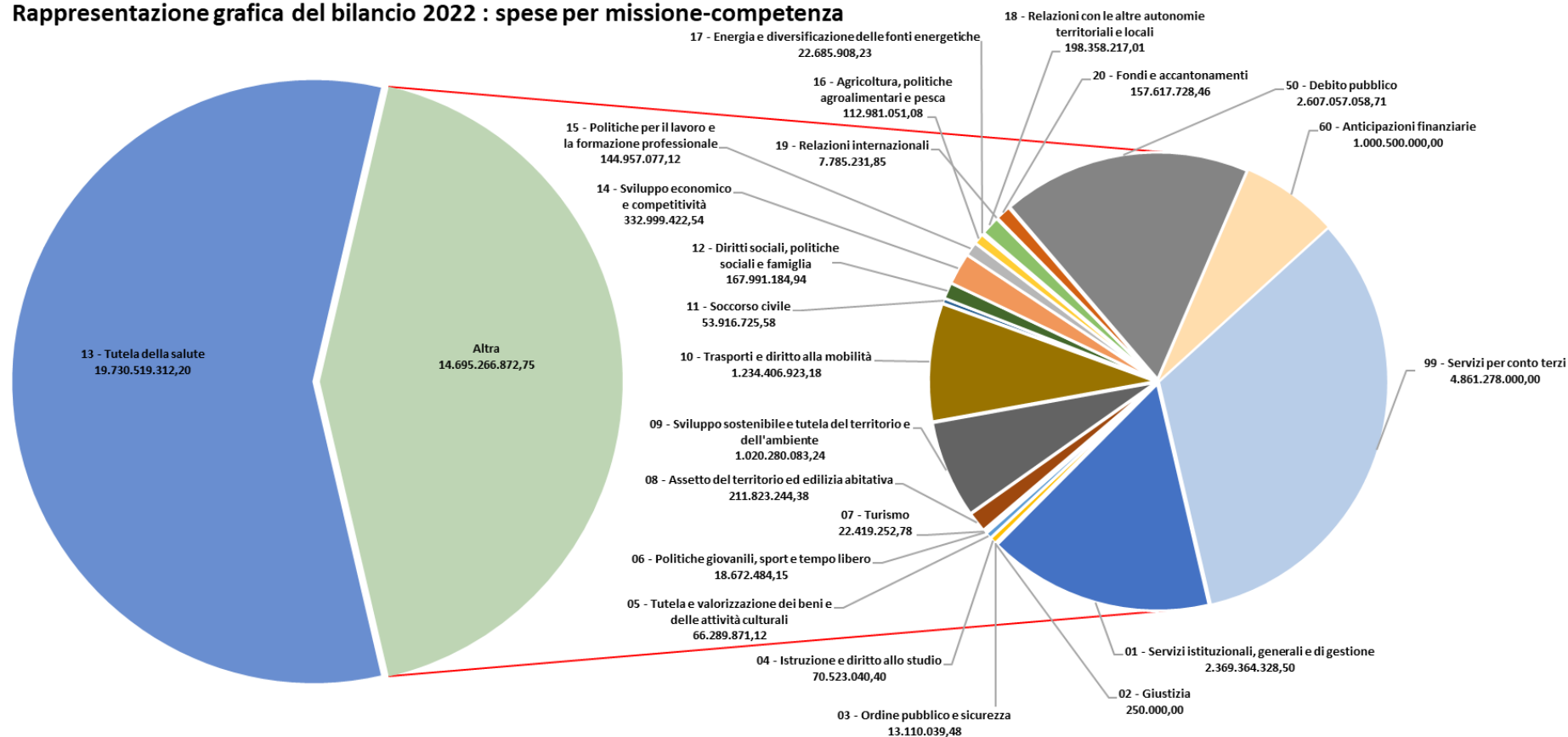
## Rappresentazione grafica del bilancio 2022 : entrate per titoli-competenza



## Rappresentazione grafica del bilancio 2022 : spese per missione-cassa

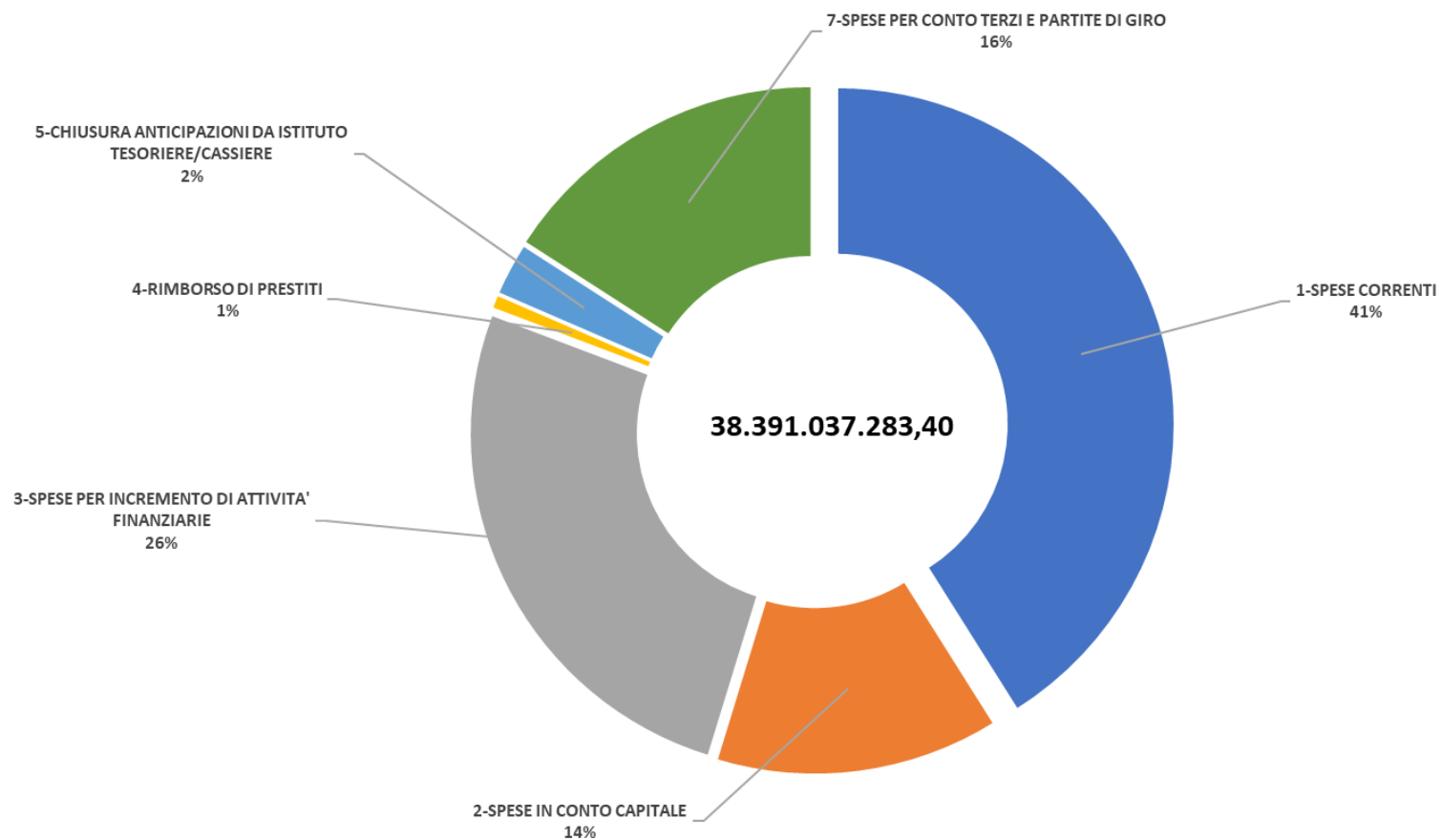


### Rappresentazione grafica del bilancio 2022 : spese per missione-competenza

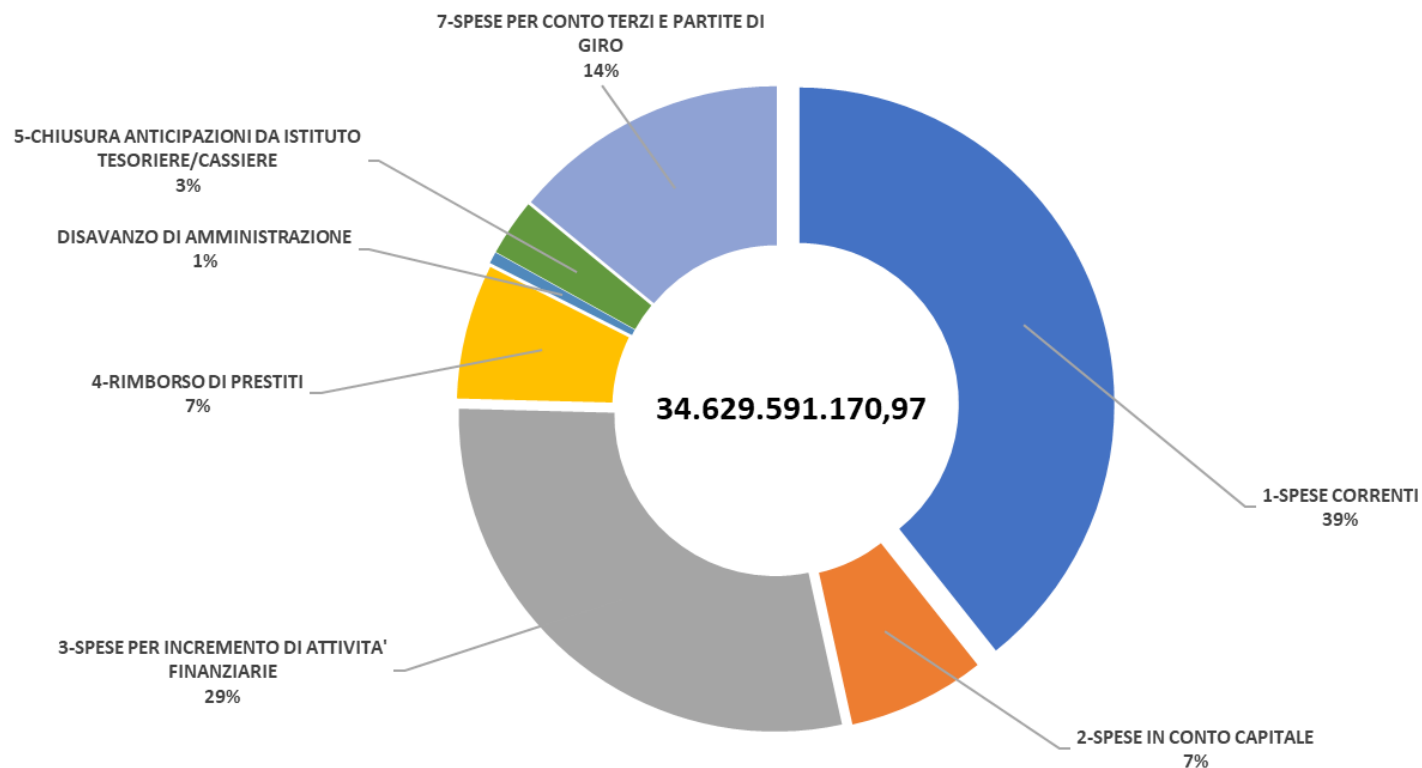




## Rappresentazione grafica del bilancio 2022 : spese per titoli-cassa



## Rappresentazione grafica del bilancio 2022 : spese per titoli-competenza



### 3. Il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance per l'annualità 2022

#### 3.1 I principi generali

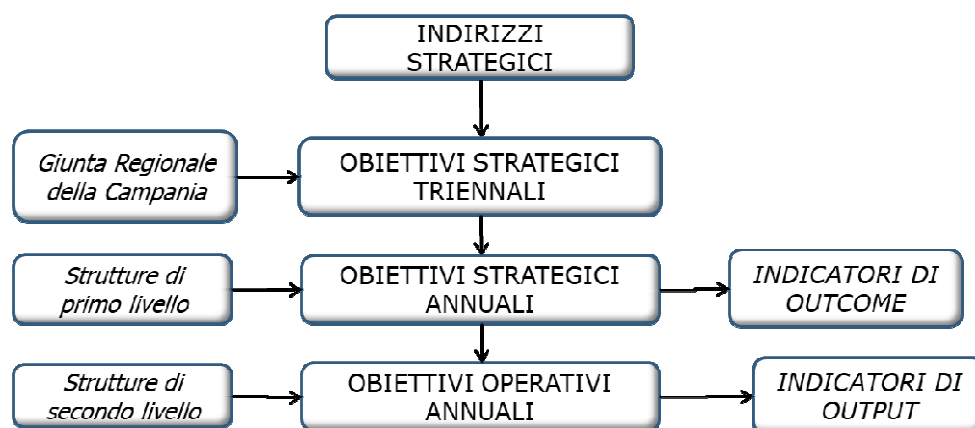
Sulla scorta dell'esperienza maturata e delle criticità emerse nella gestione del ciclo della performance nell'annualità 2021, con deliberazione n. 42 del 1/02/2022 la Giunta regionale ha approvato l'Aggiornamento 2022 del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMiVaP), così come previsto dall'art. 7 del D.Lgs. n. 150/2009 e ss.mm.ii.

Più nello specifico, per l'Aggiornamento 2022 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 30/12/2020 sull'Aggiornamento 2021 dello SMiVaP;
- ✓ delle Raccomandazioni ed osservazioni formulate dall'Organismo in altri documenti (in particolare, nel Rapporto di Validazione della Relazione sulla performance 2020 del 17/06/2021 e nel Documento di Verifica della coerenza del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione con il Piano della Performance della Regione Campania - Anno 2021, approvato con verbale n. 11 della seduta del 23-28/07/2021);
- ✓ del confronto svoltosi in seno al *Comitato tecnico di coordinamento* per il Piano della performance, costituito ex decreti dirigenziali n. 60/2020 e n. 75/2021, nonché delle osservazioni raccolte nelle interlocuzioni con la Struttura tecnica di supporto all'OIV e con altre Strutture dell'Ente;
- ✓ delle criticità applicative emerse in sede di attuazione del Sistema nelle varie fasi del ciclo nel corso del 2021.

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 2022 del Sistema, approvato con DGR n. 42/2022, 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 paragrafo 3.1 ed all'esito del parere formulato dall'OIV, con l'Aggiornamento *de quo* si è provveduto alla semplificazione di alcuni processi del ciclo della performance e delle relative scadenze e ad introdurre, per talune fattispecie, precisazioni e/o rivisitazioni delle procedure previste dal Sistema.

In particolare, si è provveduto a semplificare i processi di rendicontazione della performance organizzativa e di monitoraggio del Piano della performance, a disciplinare il collegamento tra ciclo della performance e tema della transizione digitale e ad introdurre precisazioni in ordine a talune fattispecie e disposizioni.

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

- ✓ connessione tra ciclo della performance e tema della transizione digitale;
- ✓ semplificazione del processo rendicontazione della performance organizzativa ai fini dell'elaborazione della Relazione sulla performance, con particolare riferimento alle scadenze e alla verifica dei risultati consuntivati dalle Strutture per gli obiettivi trasversali;
- ✓ processo di Monitoraggio del Piano della performance, con revisione dell'iter istruttorio e delle relative scadenze;
- ✓ previsione dell'informazione sugli "Stakeholders" degli OBSA e degli OBO del Piano della performance.

Con riferimento all'ultimo punto, per ciascun OBSA e OBO del presente Piano è pertanto prevista l'indicazione, mediante selezione da apposito menù a tendina, degli **stakeholders**, ovvero di tutti gli attori che sono interessati all'obiettivo e/o che possono condizionarne il raggiungimento.

## 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 che ha visto tutta l'amministrazione ancora 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 2022-2024.

In riferimento al collegamento col DEFR 2022-2024, 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.

E' ribadito il presidio degli obiettivi di natura trasversale relativi alla corretta gestione contabile, alla gestione delle risorse comunitarie e alla salvaguardia dei flussi di cassa dei Fondi per lo Sviluppo 2014-2020 (cfr paragrafi 5.1.1, 5.1.3 e 5.1.4).

Come indicato nel paragrafo 3.2, l'Aggiornamento 2022 del Sistema ha introdotto un ulteriore ambito strategico trasversale, riferito alla transizione digitale, a fronte della necessità di prevedere in capo a tutte le SPL azioni finalizzate alla trasformazione digitale dei processi dell'intera organizzazione regionale. E' stato in tal senso previsto un Obiettivo strategico trasversale assegnato a tutte le Strutture di primo livello (cfr par 5.1.5).

Al fine poi di monitorare e misurare l'impatto del lavoro agile in termini di efficienza ed efficacia, le strutture sono state invitate a prevedere, tra gli obiettivi strategici, operativi o individuali dei dirigenti, attività finalizzate a misurare:

- il gradimento del lavoro agile tra i dipendenti
- monitoraggio della riduzione dei tassi di assenza
- indagine di customer satisfaction a campione.

Infine, per la definizione di obiettivi strategici ed operativi ulteriori rispetto a quelli del DEFRC e a quelli trasversali, si è richiesto alle Strutture di tenere conto anche conto degli altri documenti di programmazione regionale.



## 4.1 Gli indirizzi strategici regionali

Per il processo di elaborazione del presente Piano della Performance assumono una valenza strategica prioritaria gli indirizzi strategici emanati dal Presidente per il triennio 2022-2024, con i quali, nell'ambito dell'attività di assegnazione degli obiettivi gestionali ai Dirigenti preposti, si richiama l'attenzione verso gli indirizzi che assumono una particolare valenza strategica proprio in quanto definiti nelle linee programmatiche indicate nel DEFRC, nella relativa Nota di aggiornamento e dalle misure previste all'interno del PNRR che dovranno, pertanto, tendenzialmente assumere un peso prevalente anche con riferimento agli obiettivi di natura trasversale.

Gli Indirizzi richiamano l'attenzione sul DEFRC 2022-2024, che definisce in maniera dettagliata e puntuale i contenuti e le strategie programmatiche di legislatura, ponendo in particolare l'attenzione sui temi prioritari che impegneranno la Regione Campania nel triennio 2022-2024.

Più nello specifico, la Giunta regionale, con deliberazione n. 529 del 30 novembre 2021, ha approvato la proposta di “Nota di aggiornamento del Documento di Economia e Finanza della Regione Campania – DEFRC 2022-2024” (NADEFRC). La predetta Nota sintetizza gli eventi e gli interventi che potranno influenzare (positivamente e/o negativamente) la realizzazione futura degli obiettivi su cui la governance della Regione Campania intende impegnarsi nei prossimi anni. Il documento è stato elaborato mediante il programma informatico dedicato alla realizzazione del Ciclo della programmazione regionale DEFRC e NADEFRC, che ha visto il coinvolgimento di tutte le strutture organizzative della Regione Campania con i relativi Assessorati ed ha tenuto conto delle misure previste all'interno del PNRR.

La nota di aggiornamento del DEFRC 2022-2024 è stata infine approvata, dal Consiglio Regionale, nella seduta del 15 dicembre 2021.

Il DEFRC si divide in tre parti: la prima parte è una analisi di contesto che, partendo dalla situazione economico finanziaria del paese nel complessivo scenario europeo ed internazionale, approda ad una più specifica analisi di contesto di natura economica e sociale della Campania; la seconda parte è, poi, dedicata alla finanza pubblica della Regione, analizza il complessivo livello di indebitamento della Regione, rappresenta la manovra per gli obiettivi di finanza pubblica e indica la copertura dei disavanzi pregressi. Nella terza parte, infine, sono riportate le politiche regionali per il triennio 2022-2024, le linee d'azione attraverso le quali si realizzano e le singole strutture organizzative responsabili.

La nota di aggiornamento del DEFRC, articolata analogamente in tre parti, prendendo atto di nuove stime economico-finanziarie formulate sulla base dei maggiori dati a disposizione e di un quadro macroeconomico più chiaro, rielabora conseguentemente le previsioni formulate con il DEFRC, aggiorna gli obiettivi programmatici ove opportuno e conferma, ove ritenuto, le politiche e linee di azione approvate con il DEFRC. Infine, nell'appendice, la predetta Nota riporta l'elenco delle linee d'azione aggiornate, raccordate per strutture organizzative regionali di vertice nonché per missione e programma e per obiettivo strategico.

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 2022-2024 - 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 e semplificazione amministrativa
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 alla 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, quali direttrici prioritarie nell'azione di prevenzione e contrasto della corruzione, gli obiettivi strategici di seguito indicati:

- a) la previsione di ogni utile misura finalizzata ad assicurare il monitoraggio del rispetto dei tempi procedurali, a partire dai procedimenti ampliativi della sfera giuridica degli amministratori, con effetto economico diretto nei confronti del destinatario, al fine di assicurare la imparzialità e speditezza di tali procedimenti ad alto rischio corruttivo attraverso l'emersione di eventuali omissioni, anomalie nonché ritardi o interruzioni;
- b) la prosecuzione dell'informatizzazione delle attività relative al monitoraggio dell'attuazione del Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza, in raccordo con l'Ufficio per la transizione digitale;

- c) il perseguimento della crescita costante della cultura dell'integrità e della promozione della legalità, potenziando ed informatizzando le procedure di "whistleblowing" ai sensi dell'art. 54-bis del d.lgs. n. 165/2001, secondo le indicazioni contenute nelle Linee Guida ANAC.

## 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.
- Il Responsabile dell'Ufficio Speciale per la crescita e la transizione digitale in riferimento agli obiettivi in materia di trasformazione digitale.

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 2022-2024 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 e alla relativa semplificazione, il Comitato è 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), integrato dal Responsabile della Programmazione Unitaria (o suo delegato) e da un rappresentante delle altre Strutture di Primo Livello. Quest'ultimo, in ragione della connessione tra il tema della trasformazione digitale ed il ciclo della performance, è stato individuato, nelle riunioni espletate per la definizione degli obiettivi del presente

Piano, nel Responsabile dell'Ufficio Speciale per la crescita e la transizione digitale.

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.

Al riguardo, al fine di semplificare la struttura del Piano, in sede di Comitato tecnico di coordinamento ristretto per il Piano della performance 2022-2024 è stato condiviso che l'individuazione di eventuali OBO correlati agli OBSA trasversali, da assegnare alle SSL, fosse facoltativa, lasciando all'autonomia delle SPL la declinazione di detti ambiti in obiettivi operativi da attribuire alle SSL o in obiettivi individuali da assegnare ai dirigenti.

Pertanto, muovendo dagli Indirizzi strategici del Presidente, è stato avviato il processo di definizione degli Obiettivi strategici ed Operativi del presente Piano della performance.

## 5. La performance per il triennio 2022 - 2024

### 5.1 Gli obiettivi trasversali

I Piani precedenti hanno dato particolare rilievo (con un peso complessivamente superiore al 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 delle precedenti annualità, a valle di un percorso di analisi e confronto con le Strutture coinvolte nell'ambito del succitato Comitato tecnico di coordinamento, il Piano 2022-2024 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.

Al riguardo, come evidenziato nel paragrafo precedente, al fine di semplificare la struttura del Piano, in sede di Comitato tecnico di coordinamento ristretto è stato condiviso che l'individuazione di eventuali OBO correlati agli OBSA trasversali, da assegnare alle SSL, fosse facoltativa, lasciando all'autonomia delle SPL la declinazione di detti ambiti in obiettivi operativi da attribuire alle SSL o in obiettivi individuali da assegnare ai dirigenti.

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.
- Salvaguardia dei flussi di cassa, allo scopo di misurare la performance relativa ai rientri dei flussi finanziari connessi all'utilizzo dei fondi europei e nazionali, che tenga conto dei cronoprogrammi dei singoli obiettivi strategici e delle relative peculiarità.
- Implementazione della trasformazione digitale, che rappresenta un obiettivo strategico nazionale, da cui discende la necessità che siano condivisi da tutte le SPL obiettivi finalizzati alla trasformazione digitale dei processi dell’intera organizzazione regionale.

Con riferimento al peso da attribuire agli Obiettivi di natura trasversale, tenuto conto degli Indirizzi del Presidente in ordine al peso prevalente da attribuire agli obiettivi strategici collegati al DEFRC e al PNRR, è stato previsto un peso complessivo non superiore al 49%, come da prospetto di seguito riportato:

OBSA TRASVERSALI	Peso	Distribuzione peso OBSA fondi SIE
Fondi SIE - FSC	13	3
Fondi SIE - FESR		7
Fondi SIE - FSE		3
Trasparenza-anticorruzione	5	
Gestione contabile	15	
Trasformazione digitale	13	
Fondi SIE - Salvaguardia flussi di cassa	3	
<b>Totale</b>	<b>49</b>	

Nei paragrafi seguenti si riporta, nel dettaglio, l’articolazione degli OBSA di natura trasversale.

#### 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, Pesi, Indicatori, Target e Regole di Calcolo, che si riportano di seguito:

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

DESCRIZIONE	PESO	INDICATORE	DESCRIZIONE INDICATORE	VALORE INIZIALE	TARGET	REGOLA DI CALCOLO
CORRETTA GESTIONE CONTABILE DELLA SPL comprensiva di tutte le SSL	15	1	<b>Ottimizzazione del processo di rendicontazione:</b> Numero di enti-società-organismi per cui si è effettuata la circolarizzazione / numero di enti-società-organismi che presentano situazioni creditorie e debitorie nei confronti della Regione entro il 28/02/2022*	0	100%	% di realizzazione
		2	<b>Riduzione dello stock di fatture impagate:</b> stock al 31.12.2021-stock al 31.12.2022/stock al 31.12.2021	0	>25%	% di realizzazione
		3	<b>Grado di realizzazione degli investimenti:</b> sommatoria Pagamenti totali titolo II/sommatoria competenza assestato titolo II**	0	70%	% di realizzazione
		4	<b>Tempestività dei pagamenti attraverso la liquidazione delle fatture:</b> decreto di liquidazione adottato entro i 10 giorni lavorativi antecedenti la scadenza / numero fatture complessive scadenti nell'anno 2022	0	95%	% di realizzazione
		5	<b>Tempestività delle sistemazioni contabili della struttura:</b> numero dei PRU riferiti alle procedure pignoratorie regolarizzati / numero dei PRU riferiti alle procedure pignoratorie inviati***	0	100%	% di realizzazione
			* Per le SPL che non devono procedere alla circolarizzazione per assenza di enti-società-organismi che presentano situazioni creditorie e debitorie nei confronti della Regione, la relativa attestazione negativa varrà come pieno raggiungimento del target, salvo verifica della effettiva insussistenza dei rapporti.			
			** Nella determinazione del denominatore delle singole SPL , si terrà conto anche degli stanziamenti sui capitoli gestiti dai ROS, anche se formalmente assegnati alla DG 50.01, secondo quanto comunicato da quest'ultima.			

***PRU attribuiti alla SPL		% per scaglione	Denominatore: Numero dei PRU da regolarizzare
da	a		
1	50	85%	85% dei PRU di competenza
51	100	75%	43 + 75% sulla parte oltre i 50
101	300	55%	81 + 55% sulla parte oltre i 100
301	1000	30%	191 + 30% sulla parte oltre i 300
oltre 1001		5%	401 + 5% sulla parte oltre i 1000

### 5.1.2 Obiettivo di Trasparenza e Anticorruzione

Il medesimo processo è stato seguito l'Obiettivo trasversale 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 dell'Obiettivo in questione, corredata da tutte le informazioni di dettaglio su Descrizione dell'Obiettivo, Indicatore, Target, modalità di calcolo, che si riportano nelle tabelle che seguono.

Per quanto concerne l'individuazione di eventuali Obiettivi operativi da assegnare alle SSL, sempre a fronte dell'esigenza di semplificazione e come sopra indicato, in sede di Comitato tecnico di coordinamento del Piano è stata condivisa l'indicazione di definire unicamente l'OBSA in capo alle SPL, lasciando all'autonomia di queste ultime l'individuazione di specifici obiettivi da attribuire alle SSL o ai singoli dirigenti. Al riguardo, si sottolinea che lo SMiVaP prevede un obiettivo individuale obbligatorio da assegnare ai dirigenti in materia di trasparenza e anticorruzione.



Obiettivo Strategico Annuale per tutte le SPL			
Descrizione	Peso	Indicatore	Target
Garantire il corretto sviluppo, monitoraggio e controllo degli interventi in materia di trasparenza, di accesso e di prevenzione della corruzione	5	Riscontri forniti in maniera adeguata e tempestiva al RPCT <sup>4</sup> / Riscontri richiesti dal RPCT	100%

<sup>4</sup> Si ritiene inadeguato il riscontro a fronte del quale non viene evasa nei tempi assegnati l'eventuale richiesta di integrazione formalizzata dal RPCT.

REGOLE DI CALCOLO INDICATORE	Esempio di calcolo per l'indicatore dell'OBSA sui riscontri al RPCT				Risultato (se l'OBSA in questione vale 3 punti)
	Tipologia di riscontro	Peso relativo	Numero di riscontri	Grado di raggiungimento dell'obiettivo	
	Riscontri tempestivi ed adeguati	100	13	52,00%	
	Riscontri intempestivi ma adeguati e forniti in tempo utile per gli adempimenti di competenza RPCT	70	7	19,60%	
	Riscontri non forniti in tempo utile o inadeguati	0	5	0,00%	
			25	71,60%	2,15

### 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 “FESR Concorrere al raggiungimento del target di certificazione della spesa n+3” è corredato del seguente Indicatore:

Descrizione Indicatore	valore iniziale	target	regola di calcolo
$\{CSPL2022 / [(PSPL - CSPL2021) / (PRC - CRC2021) * \Delta(N+3)]\} * [(CRC2022 / \Delta(N+3))]$	0	100	percentuale di realizzazione

#### Legenda

**CSPL2022** = Spesa certificata POR FESR 2014-2020 dal 01/01/2022 al 31/12/2022 ascrivibile agli interventi

attuati dalla Struttura di Primo Livello (e da tutte le SSL gerarchicamente sottordinate)

**PSPL** = Programmazione “assestata” al 31/12/2022 di competenza della Struttura

**CSPL2021** = Spesa certificata POR FESR 2014-2020 al 31/12/2021 ascrivibile agli interventi attuati dalla

Struttura di Primo Livello (e da tutte le SSL gerarchicamente sottordinate)

**PRC** = Programmazione “assestata” della Regione Campania al 31/12/2022 (sommatoria delle programmazioni assestate)

**CRC2021** = Spesa certificata POR FESR 2014-2020 al 31/12/2021

**$\Delta(N+3)$**  =  $[(N+3)$  al 31/12/2022 – Spesa certificata Regione Campania al 31/12/2021]

**CRC2022** = Spesa certificata dalla Regione Campania sul POR FESR 2014-2020 dal 01/01/2022 al 31/12/2022.

Per le Strutture che gestiscono fondi FSE è stato definito un Obiettivo Strategico Annuale così denominato: *“Certificazione della spesa POR Campania FSE 2014-2020”*, corredato del seguente Indicatore:

Indicatore	Valore iniziale	Regola di calcolo	Target
Spesa certificata desumibile dai sistemi di monitoraggio alla data del 31/12/2022	0	Valore Euro	Importo (definito per singola Struttura interessata)

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	Valore iniziale	Regola di calcolo	Target
Incremento costo realizzato nel 2022	0	Valore Euro	Importo (definito per singola Struttura interessata)

#### 5.1.4 Obiettivo sulla Salvaguardia flussi di cassa Fondi per lo Sviluppo 2014-2020

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 gli Indicatori e i target riportati nel prospetto che segue.

## PIANO DELLA PERFORMANCE 2022-2024

OBSA	INDICATORI	TARGET	Regole di calcolo
Azioni finalizzate alla salvaguardia del flusso di cassa dei fondi per lo Sviluppo 2014-2020 attraverso la conciliazione tra Sistema Informativo Contabile e SURF e il recupero del GAP di certificazione sui Fondi di Sviluppo inerenti agli esercizi 2014-2020	1 [[IMP+PAG] POR FESR, POC ed FSC 2014-2020] IMPUTATI entro il 30/06/2022 alle codifiche dei Sistemi di Monitoraggio / [[IMP+PAG] POR FESR, POC ed FSC 2014-2020] DA IMPUTARE	100%	Volume quantità in crescita
	2 Certificazione 2022 PORFESR_PORFSE_POC_FSC / 40%(PagSPL_PORFESR_PORFSE_POC 2014-2020 - CertSPL_PORFESR_PORFSE_POC 2014-2020) + 40%(PagSPL_FSC - TrasSPL_FSC)	100%	Volume quantità in crescita

### NOTE RELATIVE ALL'INDICATORE 1

- L'ambito di applicazione NON comprende il FSE 2014-2020
- A ciascuna SPL è richiesto di imputare ai progetti - secondo le codifiche riportate nel Sistema di monitoraggio SURF - il 100% di impegni assunti e pagamenti effettuati, negli ex. ff. dal 2014 (rectius 2015) al 2021, sui capitoli POR FESR, POC ed FSC 2014-2020 rientranti nella rispettiva gestione (giusta bilancio gestionale 2022)
- Le SPL provvederanno alla imputazione compilando i fogli excel prodotti con il supporto della DG Risorse Finanziarie contenenti tutti gli impegni e i pagamenti di competenza
- Rilevano, ai fini del target, gli esiti delle verifiche inerenti a impegni e pagamenti relativi a progetti che, per caratteristiche procedurali, non transitano in SURF

### NOTE RELATIVE ALL'INDICATORE 2

#### LEGENDA

- **Certificazione 2022 PORFESR\_PORFSE\_POC\_FSC** = Sommatoria delle certificazioni POR FESR, POR FSE, POC, FSC a qualsiasi titolo effettuate dalle SPL nel 2022
- **PagSPL\_PORFESR\_PORFSE\_POC 2014-2020** = Sommatoria dei pagamenti di pertinenza della SPL effettuati al 31/12/2021 per interventi finanziati a valere sui Programmi POR FESR, POR FSE e POC 2014-2020
- **CertSPL\_PORFESR\_PORFSE\_POC 2014-2020** = Sommatoria delle certificazioni al 31/12/2021 di pertinenza della SPL per interventi finanziati dal 2014 al 2020 a valere sui Programmi POR FESR, POR FSE e POC 2014-2020
- **PagSPL\_FSC\_2014-2020** = Sommatoria dei pagamenti di pertinenza della SPL effettuati al 31/12/2021 per interventi finanziati a valere sul Fondo Sviluppo Coesione 2014-2020
- **TrasSPL\_FSC\_2014-2020** = Sommatoria dei trasferimenti al 31/12/2021 in favore della Regione, riferiti agli interventi di pertinenza della SPL, a qualsiasi titolo disposti dalle Autorità nazionali

#### REGOLE DI CALCOLO

- L'indicatore è definito, per ogni SPL, dal rapporto tra quanto verrà certificato nel 2022 a valere sui Programmi considerati (Numeratore) e il 40% del "deficit di certificazione" al 31/12/2021 sui medesimi Programmi (Denominatore)
- Il "deficit di certificazione" di una SPL è dato dalla differenza tra quanto è stato pagato per ogni Programma al 31/12/2021 (su qualsiasi capitolo del Bilancio Regionale) e quanto è stato certificato nel medesimo periodo. Per il FSC, in luogo del certificato si prendono in considerazione i trasferimenti ricevuti
- Se il deficit di certificazione del FSC dovesse risultare negativo per la SPL (trasferimenti ricevuti > pagamenti disposti), questo non viene preso in considerazione nella determinazione del Denominatore, mentre le certificazioni FSC del 2022 concorrono comunque alla determinazione del valore del Numeratore
- Il grado di raggiungimento è pari al 100% se la SPL certifica nel 2022, complessivamente a valere sui Programmi considerati, almeno il 40% del deficit di certificazione
- Nella quantificazione del Numeratore, eventuali eccedenze della quota complessivamente certificata su ciascun Programma nel 2022 rispetto al GAP da colmare potranno essere attribuite, fatto salvo il raggiungimento del target da parte della SPL di riferimento, dall'Autorità di Gestione a una o più SPL, in base alla coerenza con gli obiettivi specifici/prioritari di competenza delle stesse.

### *5.1.5 Obiettivo sull'implementazione della Trasformazione digitale*

Come indicato nel paragrafo 3.2, a fonte dell'introduzione nell'Aggiornamento 2022 dello SMiVaP della connessione tra ciclo della performance e tema della trasformazione digitale, è stato definito un Obiettivo Strategico trasversale dell'Obiettivo Strategico Annuale sull'Implementazione della trasformazione digitale, con relativi Indicatori, target e peso, come da prospetto di seguito riportato.

DESCRIZIONE	PESO	INDICATORE	DESCRIZIONE INDICATORE	VALORE INIZIALE	TARGET	REGOLA DI CALCOLO
Implementazione trasformazione digitale	13%	1	Semplificazione e digitalizzazione dei processi amministrativi di competenza: - numero procedimenti amministrativi tracciabili via web	0	1	quantità
		2	Accesso ai servizi online di competenza esclusivamente tramite SPID, CIE o CNS: - numero di servizi attivi su quelli di competenza	0	1	quantità
		3	Garantire i pagamenti elettronici tramite la piattaforma PagoPA/MyPay: - % di operazioni di pagamento transitate sulla piattaforma PagoPA/MyPay	0	30%	% di realizzazione
		4	Servizi digitali sull'APP IO: - sviluppo servizi digitali e fruibilità sulla piattaforma	0	1	quantità
		5	Pubblicazione dati sul portale dei dati aperti regionale (Open Data): - numero di dataset di dati pubblicati;	0	3	quantità
		6	Adeguamento dei siti internet alle Linee guida contenenti regole tecniche: - stato di aggiornamento dei contenuti	0	ON	ON/OFF

## 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. **250** Obiettivi strategici annuali e **623** Obiettivi operativi, per un totale di n. **873** Obiettivi.

SPL	DESCRIZIONE SPL	OBSA	OBO
500100	DIREZIONE GENERALE AUTORITA' DI GESTIONE FONDO SOCIALE EUROPEO E FONDO PER LO SVILUPPO E LA COESIONE	12	15
500200	DIREZIONE GENERALE PER LO SVILUPPO ECONOMICO	11	18
500300	DIREZIONE GENERALE AUTORITA DI GESTIONE FONDO EUROPEO DI SVILUPPO REGIONALE	8	28
500393	STAFF RACCORDO CON LE AUTORITA DI GESTIONE DEI FONDI EUROPEI E RESPONSABILE DEL PIANO DI RAFFORZAMENTO AMMINISTRATIVO	5	-
500400	DIREZIONE GENERALE PER LA TUTELA DELLA SALUTE E IL COORDINAMENTO DEL SISTEMA SANITARIO REGIONALE	12	54
500500	DIREZIONE GENERALE PER LE POLITICHE SOCIALI E SOCIO-SANITARIE	13	18
500600	DIREZIONE GENERALE PER LA DIFESA DEL SUOLO E L'ECOSISTEMA	11	22
500700	DIREZIONE GENERALE PER LE POLITICHE AGRICOLE, ALIMENTARI E FORESTALI	8	48
500800	DIREZIONE GENERALE PER LA MOBILITA'	13	22
500900	DIREZIONE GENERALE PER IL GOVERNO DEL TERRITORIO, I LAVORI PUBBLICI E LA PROTEZIONE CIVILE	13	20
501000	DIREZIONE GENERALE PER L'UNIVERSITA', LA RICERCA E L'INNOVAZIONE	14	30
501100	DIREZIONE GENERALE PER L'ISTRUZIONE, LA FORMAZIONE, IL LAVORO E LE POLITICHE GIOVANILI	12	43
501200	DIREZIONE GENERALE PER LE POLITICHE CULTURALI E IL TURISMO	8	31
501300	DIREZIONE GENERALE PER LE RISORSE FINANZIARIE	8	41



SPL	DESCRIZIONE SPL	OBSA	OBO
501400	DIREZIONE GENERALE PER LE RISORSE UMANE	5	34
501481	UFFICIO DEL DATORE DI LAVORO	5	2
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	9	15
501700	DIREZIONE GENERALE CICLO INTEGRATO DELLE ACQUE E DEI RIFIUTI, VALUTAZIONI E AUTORIZZAZIONI AMBIENTALI	11	56
501800	DIREZIONE GENERALE PER I LAVORI PUBBLICI E LA PROTEZIONE CIVILE	11	21
600100	AVVOCATURA REGIONALE	5	37
600600	UFFICIO SPECIALE CENTRALE ACQUISTI, PROCEDURE DI FINANZIAMENTO DI PROGETTI RELATIVI AD INFRASTRUTTURE, PROGETTAZIONE	9	10
600900	UFFICIO PER IL FEDERALISMO E DEI SISTEMI TERRITORIALI E DELLA SICUREZZA INTEGRATA	13	15
601000	UFFICIO SPECIALE PER IL CONTROLLO E LA VIGILANZA SU ENTI E SOCIETA' PARTECIPATE	5	4
601100	UFFICIO SPECIALE PER LA CRESCITA E LA TRANSIZIONE DIGITALE	9	24
700500	STRUTTURA DI MISSIONE PER L'ATTUAZIONE DEL PROGRAMMA STRAORDINARIO PER LA RIMOZIONE DEI RIFIUTI STOCCATI IN BALLE E INTERVENTI PER IL SUPERAMENTO DELLA SANZIONE DISPOSTA CON SENTENZA DELLA CORTE DI GIUSTIZIA EUROPEA, SEZ. III, 16 LUGLIO 2015	9	15
<b>TOTALE</b>		<b>250</b>	<b>623</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 nonché per una sensibile riduzione, rispetto al Piano precedente, del numero degli Obiettivi.

Trattandosi di un ulteriore ciclo (il sesto), 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 padronanza degli strumenti, degli oggetti e delle terminologie;
- una maggiore fluidità nell'azione di raccordo tra SPL e SSL e tra SPL e l'Ufficio che cura il coordinamento dell'intero processo;
- 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.