



Consiglio Regionale della Campania

ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE

**RELAZIONE SUL FUNZIONAMENTO DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE,
TRASPARENZA ED INTEGRITA' DEI CONTROLLI INTERNI**

ANNO 2021

INDICE

PREMESSA

1. Performance Organizzativa.

1.2 Performance individuale.

1.3 Processo di attuazione del ciclo della performance.

1.4 Infrastruttura di supporto.

2. Sistemi informativi e informatici a supporto dell'attuazione del Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità ed il rispetto degli Obblighi di Pubblicazione.

3. Descrizione delle Modalità di Monitoraggio dell'OIV.

PREMESSA

Il presente documento è stato redatto dall'Organismo Indipendente di Valutazione del Consiglio Regionale della Campania, ai sensi dell'art. 14, Co. 4, lett. a), del D.Lgs. n. 150 del 2009 e tiene conto del monitoraggio effettuato durante l'anno per la verifica anche dell'avanzamento delle attività legate al ciclo della performance 2021.

Con Deliberazione numero 09 del 28 dicembre 2020 l'Amministrazione ha approvato il nuovo Sistema di misurazione e valutazione della performance, in applicazione dell'art.7, co.1, del D.lgs.150/2009, dopo che l'OIV ha espresso il proprio parere preventivo e vincolante nel mese di novembre 2020. Lo stesso è oggetto di aggiornamenti in corso.

Con Deliberazione numero 24 del 29 aprile 2021, l'Amministrazione ha approvato il piano integrato anno 2021, regolarmente pubblicato sul sito Amministrazione trasparente, cui si rimanda.

Con deliberazione n.178, l'Amministrazione ha individuato e approvato i "nuovi obiettivi strategici", ai sensi dell'art.5, co.1, D.lgs. 150/2009, come novellato dal D.lgs.n.74/017, e che qui si riportano:

- a) Miglioramento della percezione del ruolo dell'Ente da parte dei cittadini e dei territori;
- b) Miglioramento della qualità della normazione;
- c) Promozione della trasparenza;
- d) Promozione della digitalizzazione per il contenimento della spesa e per l'efficienza organizzativa.

La presente relazione, riassume sinteticamente la coerente applicazione, da parte dell'Amministrazione, degli strumenti e delle misure previste dal Sistema e dell'attuazione del piano integrato 2021 che contiene il PTPCT triennale 2021/2023 aggiornato ed approvato con delibera Up n.25 del 29.04.2021.

1. Performance Organizzativa

La Performance organizzativa, come previsto dal sistema di valutazione adottato dal Consiglio Regionale, *"si realizza attraverso il conseguimento delle Linee Operative di Attività (56 schede LOA) che riguardano le funzioni, i servizi e le politiche pubbliche che l'Ente ha l'obbligo di conseguire"*. La Performance Organizzativa va misurata dunque in base alle LOA, intese come attività ordinariamente svolte ed agli obiettivi operativi e individuali di gruppo.

Riguardo la fase di definizione degli obiettivi, si evidenziano le scelte dell'amministrazione, per l'anno 2021, di cui alla delibera soprarichiamata, con l'approvazione del piano integrato anno 2021 regolarmente pubblicato sul sito Amministrazione trasparente, cui si rimanda.

Il Piano contiene le indicazioni relative alla performance organizzativa, agli obiettivi strategici, agli obiettivi operativi specifici, individuali e/o di gruppo da assegnare al personale, alle attività lavorative potenzialmente svolgibili in modalità agile, ai capitoli di bilancio afferenti a ciascuna sotto LOA, agli obblighi e alle modalità di pubblicazione previsti dal programma della trasparenza, alle aree di rischio ed alle relative misure anti corruttive, nonché ai fabbisogni formativi identificati.

Gli indicatori di primaria importanza, al fine della loro misurazione, sono stati individuati per la loro concretezza, misurabilità e confrontabilità, in quanto gli stessi sono riscontrabili rispettivamente con provvedimento deliberativo e determina dirigenziale oltre che calibrati tenendo conto anche delle caratterizzazioni del Consiglio Regionale della Campania.

A tale riguardo, l'Oiv nel corso delle attività di monitoraggio ha continuato a porre attenzione alla determinazione degli indicatori e dei target seguendo il principio della loro *rilevanza e pertinenza rispetto all'elemento cui si riferiscono, affinché possano essere considerati coerenti con gli obiettivi pregressi, accurati e quanto più possibile "oggettivi", dotati di temporalità e rilevati con cadenza periodica, fruibili e, quindi, pubblicati nel rispetto della norma e comprensibili*".

Il processo prevede fasi di monitoraggio intermedie effettuate dall'OIV che acquisisce dati tramite le schede LOA e sottopone gli esiti del monitoraggio agli Organismi di vertice al fine di garantire eventuali e dovuti interventi correttivi.

Le LOA, programmate nel Piano delle Performance per l'anno 2021, concorrono alla realizzazione degli obiettivi strategici definiti dall'Ufficio di Presidenza volti a realizzare un assetto razionale per un'amministrazione semplice e veloce, la professionalità delle risorse umane, un'amministrazione ad alta tecnologia, responsabile ed attenta ai costi, mediante:

- a) Miglioramento della percezione del ruolo dell'Ente da parte dei cittadini e dei territori;
- b) Miglioramento della qualità della normazione;
- c) Promozione della trasparenza;
- d) Promozione della digitalizzazione per il contenimento della spesa e per l'efficienza organizzativa;

Il ciclo della performance prevede, una fase di monitoraggio da parte dell'OIV, che affianca quello della dirigenza, al fine di verificare lo stato di avanzamento della performance in tutte le sue articolazioni. Nel corso dell'anno 2021 il monitoraggio, ha fatto riferimento al piano della performance 2021, contenente 56 LOA.

I dati relativi alle LOA del Consiglio Regionale sono state inserite nella "cartella" intranet all'uopo creata e denominata "Performance 2021" la quale rappresenta il solo metodo previsto dal sistema di valutazione per permettere di monitorare costantemente l'avanzamento delle attività avendo il caricamento dei dati valore di certificazione. Il sistema di valutazione individuato nelle schede allegata alla delibera UP richiamata, prevede la compilazione di due distinte aree: Area A e Area B che valutano rispettivamente la performance organizzativa, riferita alla realizzazione delle attività previste dalle LOA con l'attribuzione di punteggi fino a 20 - 30 - 40 - 50 e la realizzazione degli obiettivi operativi o individuali o di gruppo con l'approvazione dei punteggi fino a 4 - 6 - 8 - 10.

1.2 Performance individuale

Il sistema adottato dal Consiglio prevede che la Performance Individuale venga misurata valutando sia l'apporto del singolo dipendente al conseguimento degli obiettivi della struttura, che la professionalità e l'impegno profuso nello svolgimento della propria attività lavorativa.

Rispetto all'organizzazione del Consiglio Regionale, i due Direttori Generali e i dirigenti di II livello semplici relazionano all'OIV che le LOA, essendo linee operative di attività, sono state definite ed assegnate attraverso un processo di condivisione individuale con tutti i dirigenti che, a loro volta, provvedono a condividerle con i propri subordinati; il tutto in coerenza con il sistema di valutazione adottato.

L'OIV constata che, le indicazioni date per le criticità rilevate per gli anni precedenti, riferite cioè all'assegnazione degli obiettivi, che fossero puntuali, tracciati e calibrati per ogni dipendente, finalizzate anche ad ottenere un giudizio differenziato e alla evidenziazione del merito in coerenza con l'art.9, comma 4, lett.) e, del D.lgs.150/2009, sono state recepite, determinando risultati, come evidenziato anche nella relazione sulla performance anno 2021 a firma del Segretario Generale, di buon livello, anche riguardo il grado di coinvolgimento del personale sulle attività legate al ciclo della performance. Tuttavia, in ordine alla differenziazione, come nel senso prospettato dalla norma, restano ancora margini di miglioramento. E per questo l'Oiv invita l'Amministrazione a trovare nuove articolazioni, in seno al Sistema di Valutazione vigente, che possano garantire le

finalità della “giusta valutazione”.

Le indicazioni dell’Oiv per le modifiche necessarie al superamento di alcune criticità legate special modo ai processi di valutazione adoperati dalla dirigenza che vedevano un sostanziale appiattimento e una pressoché carente differenziazione della valutazione stessa per i dipendenti tutti (dirigenti e comparto) non ha portato al pieno risultato auspicato, trovandosi ancora di fronte ad una percentuale di differenziazione bassissima. E per questo si ribadiscono le indicazioni dettate per la scorsa annualità. Con riferimento alla fase della misurazione e valutazione dei risultati del personale dipendente fino al livello dei funzionari, i dirigenti hanno provveduto alla valutazione attraverso le schede di valutazione poi caricate sulla cartella intranet “Performance 2021”.

L’Oiv ribadisce e suggerisce di rafforzare i processi finalizzati alla verifica della performance individuale dei dirigenti apicali cogliendo così la finalità di evidenziare e premiare il contributo individuale rispetto agli obiettivi dell’Amministrazione, di promuovere l’orientamento al risultato, la responsabilizzazione e il miglioramento continuo dei processi e delle attività, di contribuire a creare e mantenere un clima organizzativo favorevole e promuovere una corretta ed equa gestione delle risorse umane.

Competenti, invece, alla valutazione dei dirigenti sono i Direttori Generali, fatta eccezione per le così dette Unità Dirigenziali Speciali e di Staff che sono valutate dal Segretario Generale.

Le valutazioni sono notificate agli interessati che possono conciliarle così come previsto dal Sistema di misurazione e valutazione.

Per quanto riguarda le modalità di svolgimento del monitoraggio per l’anno 2021 lo stesso è stato effettuato dopo il caricamento da parte dei Dirigenti nella cartella preposta denominata Performance 2021 e a consuntivo.

1.3 Processo di attuazione del ciclo della performance

In ordine all’effettivo funzionamento del processo di misurazione e valutazione, l’OIV ha constatato, anche per l’anno 2021, che i tempi dettati dal Sistema e quelli adottati dall’Amministrazione, a partire dall’assegnazione degli obiettivi, sono ancora oggetto di criticità. Si raccomanda pertanto la determinazione di processi più snelli e tempestivi per l’addivenire.

1.4 Infrastruttura di supporto

L'Oiv evidenzia che la struttura tecnica di supporto è ancora vacante della figura del Responsabile della struttura tecnica che, nel frattempo, è assegnata al Dirigente della Ud Staff.

In ogni caso la Struttura Tecnica ha svolto regolarmente la propria attività di supporto, sia all'Oiv che ai dirigenti per la predisposizione degli atti e al caricamento dei dati nella cartella condivisa a ciò deputata.

2) Sistemi informativi e informatici a supporto dell'attuazione del Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità ed il rispetto degli Obblighi di Pubblicazione.

Nel Programma Triennale per la Trasparenza e l'integrità (di seguito PTPCT) adottato sono specificate le modalità, i tempi di attuazione, le risorse dedicate e gli strumenti di verifica dell'efficacia delle iniziative previste per garantire un adeguato livello di trasparenza, legalità, aree di rischio, controlli interni, unitamente allo sviluppo della cultura dell'integrità.

L'OIV, per l'anno 2021 nonostante il perdurare, seppur in maniera limitata, dell'emergenza epidemiologica determinata dallo stato pandemico Covid 19, ha dato continuità, anche in modalità da remoto, alla collaborazione con il Responsabile della UD Speciale Trasparenza e Anticorruzione verificando l'attuazione del piano e risolvendo efficacemente le problematiche rilevate.

3) Descrizione delle Modalità di Monitoraggio dell'OIV

Il monitoraggio del ciclo della performance da parte dell'OIV, come previsto dal vigente sistema di valutazione, è stato effettuato attraverso la consultazione della cartella intranet, appositamente creata, denominata "Performance 2021" rilevabile sulla rete intranet del Consiglio regionale e consultabile dall'OIV e dall'afferente struttura tecnica di supporto.

Ancorché siano state avviate le procedure, di attivare ed implementare i processi già esistenti legati al controllo di gestione e strategico il Consiglio non può dirsi dotato di tale strumento di analisi.

In previsione dell'attuazione del nuovo strumento denominato Piao e in considerazione degli sforzi compiuti negli ultimi mesi dalla Dirigenza apicale finalizzati all'aggiornamento degli obiettivi strategici, in coerenza anche con le risorse umane e finanziarie dell'Ente, può dirsi avviato un nuovo processo.

- Aggiornamento del piano del fabbisogno del personale, in coerenza con gli obiettivi determinati e da determinare a cura dell'Amministrazione;

- attivazione, previa concertazione con i ruoli sindacali, delle regole legate al lavoro agile;
- assegnazione al Consiglio Regionale del così detto "Valore pubblico" dal quale poi discendere l'operatività ed i processi ad esso legato;

Sono questi i primi tre pilastri sui quali lavorare nei prossimi mesi.

E l'Oiv non può non ripetersi per quanto già evidenziato nella relazione dello scorso anno, nella parte in cui si evidenziava il necessario ricorso "a un approccio intenso al tema, che coinvolge direttamente ed indirettamente questioni quali la competitività, la formazione del personale, la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, l'accordo tra le parti, l'uso delle tecnologie quali strumenti di lavoro, la sicurezza, la tutela delle cure parentali, la necessità di garantire la tutela dei lavoratori che se ne avvalgono affinché non subiscano penalizzazioni ai fini del riconoscimento della professionalità e della progressione di carriera e non subiscano discriminazioni di genere. L'elaborazione di un nuovo sistema di misurazione e valutazione della performance, che sia coerente al Piao, insieme al principio stabile che la performance dell'amministrazione, deve essere proiettata al miglioramento continuo, sono parte delle politiche prioritarie che l'Oiv auspica l'ente attui celermente nei prossimi mesi.

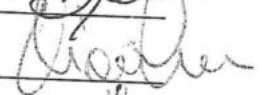
In conclusione l'Oiv, valuta aderente alla normativa e coerentemente applicato il ciclo integrato della performance.

Napoli 04/07/2022

Dott. *Ciro di Matteo* (Presidente)



Dott.ssa *Bianca Corcione* (componente)



Dott. *Luca Damiano* (componente)

