



Consiglio Regionale della Campania

ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE

RELAZIONE SUL FUNZIONAMENTO DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE,

TRASPARENZA ED INTEGRITA' DEI CONTROLLI INTERNI

ANNO 2020

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 2020.

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.

Con Deliberazione numero 228 del 06 maggio 2020, l'Amministrazione ha approvato il piano integrato anno 2020, 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 2020 che contiene il PTPCT triennale aggiornato.

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 (55 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 2020, di cui alla delibera n. 228 del 06 maggio 2020, con l'approvazione del piano integrato anno 2020 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, 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 ribadisce di porre una maggiore attenzione alla determinazione degli indicatori e dei target e, pertanto, si evidenzia che essi devono *essere rilevanti e pertinenti rispetto all'elemento cui si riferiscono, 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*.

L'intero 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 2020, concorrono alla realizzazione degli obiettivi strategici definiti dall'Ufficio di Presidenza con delibera n. 178 del 16/05/2019 avente ad oggetto "obiettivi strategici 2019/2021" volti a realizzare un assetto razionale per un'amministrazione semplice e veloce, una 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 2020 il monitoraggio, ha fatto riferimento al piano della performance 2020, contenente 55 LOA.

I dati relativi alle LOA del Consiglio Regionale sono state inserite nella "cartella" intranet all'uopo creata e denominata "Performance 2020" la quale rappresenta il solo metodo previsto dal sistema di valutazione per permettere di monitorare costantemente l'avanzamento delle attività. Il caricamento dei dati ha 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 condividere le LOA con i propri subordinati; il tutto in coerenza con il sistema di valutazione adottato.

A tale proposito, l'OIV evidenzia che, le indicazioni date per le criticità rilevate per l'anno 2019, riferite all'assegnazione degli obiettivi, fossero puntuali, tracciate e calibrate 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, non sono state recepite in pieno e ciò ha determinato risultati, come evidenziato anche nella relazione sulla performance anno 2020 a firma della Segretaria Generale, non soddisfacenti riguardo il grado di coinvolgimento del personale sulle attività legate al ciclo della performance e ancor meno in ordine alla differenziazione come nel senso prospettato dalla norma.

A tal riguardo, il nuovo testo del Sistema vigente, che ha inglobato 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 risultato auspicato, trovandosi ancora di fronte ad una percentuale di differenziazione bassissima. Tale criticità andrà ancora posta come elemento e non più procrastinabile e non potrà non avere ricadute sulla valutazione della dirigenza apicale. 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 2020".

L'Oiv 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. Tutto ciò anche per evidenziare le attività svolte che tengano in dovuto conto il principio dell'onnicomprendività di cui all'art. 24 del D.lgs. 165/2001.

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 2020 lo stesso è stato effettuato dopo il caricamento da parte dei Dirigenti nella cartella preposta denominata Performance 2020 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 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

Anche in ordine all'adeguatezza del sistema informativo ed informatico a supporto del funzionamento del ciclo della performance, lo scrivente Organismo ha constatato il possibile

miglioramento relativamente ai tempi di caricamento dei dati a cura dei Dirigenti nell'apposita cartella intranet "performance 2020".

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 con la Delibera n. 230 dell'Ufficio di Presidenza, 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 2020 nonostante l'emergenza epidemiologica determinata dallo stato pandemico Covid 19, ha dato continuità, anche in modalità remota, alla collaborazione con il Responsabile della UD Speciale Trasparenza e Anticorruzione verificando l'attuazione del piano e risolvendo efficacemente le problematiche rilevate dall'OIV.

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 2020" rilevabile sulla rete intranet del Consiglio regionale e consultabile dall'OIV e dall'afferente struttura tecnica di supporto.

Per l'anno 2020 le criticità evidenziate nelle passate relazioni nell'applicazione del sistema, legate principalmente alle difficoltà di declinare nelle tabelle LOA le attività legate agli obiettivi individuali ed operativi e nella compilazione delle schede di valutazione, sono state solo in parte superate. Pertanto, sono in corso attività tendenti a superare tali rilievi e si auspica un miglioramento della comunicazione, della condivisione degli obiettivi ed un miglioramento della tempistica di inoltro dei flussi informativi e documentali.

Si ribadisce la necessità, ancorché siano state avviate le procedure, di attivare ed implementare i processi già esistenti legati al controllo di gestione e strategico. Tali attività renderebbero agile e più completo il lavoro della dirigenza e, in ordine alla misurazione, una maggiore efficacia all'attività di monitoraggio della struttura tecnica e dell'OIV per gli eventuali interventi correttivi da suggerire.

Visto il momento storico, occorre fare riferimento all'impellente necessità di provvedere, nell'immediato, alla standardizzazione dei processi e progetti legati al POLA (in via di adozione) vista

l'introduzione ed il consolidamento dello Smart Working/lavoro agile, sia per il piano integrato, già approvato per l'anno 2021, che per il nuovo sistema di misurazione e valutazione, che la dirigenza si accinge ad aggiornare. Ciò presuppone 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. Determinare variati e differenziati obiettivi, qualitativi e quantitativi, rappresenterà una nuova sfida per la mission e la performance dell'amministrazione, che è deve essere proiettata al miglioramento continuo, contemplando tutte le necessità organizzative determinate dall'emergenza epidemiologica.

In conclusione l'Oiv, anche considerando le criticità descritte nel presente documento, valuta aderente alla normativa e coerentemente applicato il ciclo integrato e vigente di misurazione della performance.

Napoli 11/06/2021

Dott. *Ciro di Matteo* (Presidente)

Dott.ssa *Bianca Corcione* (componente)

Dott. *Luca Damiano* (componente)