



Consiglio Regionale della Campania

IX LEGISLATURA

UFFICIO DI PRESIDENZA

SEDUTA DEL 24 marzo 2015

Delib. n. 381

OGGETTO: Presa d'atto della relazione conclusiva O.I.V. - Performance 2014 della
Dirigenza e del Comparto

L'anno duemilaquindici, il giorno 24 del mese di marzo, alle ore 12.30 nella sala riunioni della propria sede al Centro Direzionale di Napoli, isola F13, si è riunito l'Ufficio di Presidenza del Consiglio Regionale, così costituito:

PIETRO	FOGLIA	Presidente
ANTONIO	VALIANTE	Vice Presidente
BIAGIO	IACOLARE	Vice Presidente
FRANCESCO VINCENZO	NAPPI	Consigliere Questore
NICOLA	MARRAZZO	Consigliere Questore
MAFALDA	AMENTE	Consigliere Segretario
GENNARO	MUCCIOLO	Consigliere Segretario

Sono assenti: ////

Presiede: Pietro Foglia

Assistono i dirigenti: Capo Dipartimento Segreteria Legislativa: *Avv. Magda Fabbrocini*

Capo Dipartimento Segreteria Amministrativa: *Dott.ssa Lucia Corretto*

IL RELATORE: Presidente Foglia

MAA

PREMESSO

che l'OIV ha trasmesso con prot. 470-A/ Struttura tecnica del 23/3/2015, la validazione della relazione sulle Performance 2014 del personale del Consiglio Regionale della Campania, ai sensi dell'art. 14, comma 4, lett. c) del D.Lgs 150/2009;

che occorre prendere atto della validazione della sopracitata relazione da parte dell'Ufficio di Presidenza.

RILEVATO

che i Capidipartimento hanno provveduto alla valutazione delle attività ed hanno trasmesso all'OIV le rispettive relazioni finali sulla Performance del Consiglio Regionale della Campania - Prot. n. 415/P del 29/01/2015 e prot. SETSG n. 96/P del 30/01/2015.

CONSIDERATO

che gli obiettivi delle performance validate dall'OIV sono stati, a suo tempo, definiti in coerenza con gli obiettivi strategici definiti dall'Ufficio di Presidenza.

VISTI

il D.Lgs. 150/2009;

in particolare, in tale D.Lgs., gli art. 6 – monitoraggio performance; art. 12 – soggetti; art. 14, comma 4 lett. c) e comma 6 – validazione relazione performance ad opera dell'OIV; art. 15 comma 2 lett. c) – verifica conseguimento obiettivi strategici da parte dell'Organo di vertice;

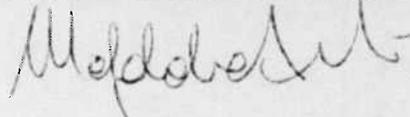
A VOTI UNANIMI

DELIBERA

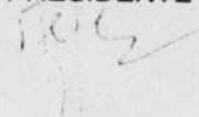
per le motivazioni sopra esposte, che qui si intendono integralmente riportate:

1. di prendere atto della relazione conclusiva sulle performance del personale del Consiglio Regionale della Campania effettuata dall'OIV - anno 2014 (Allegata);
2. di trasmettere il presente provvedimento ai competenti uffici per il prosieguo degli atti di rispettiva competenza.

IL CONSIGLIERE SEGRETARIO



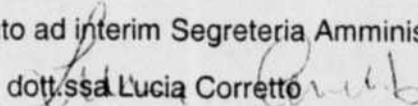
IL PRESIDENTE



Visto per la legittimità

Il Capo Dipartimento ad interim Segreteria Amministrativa

dott.ssa Lucia Corretto



Prot. n. 470-A/Struttura tecnica
del 23.03.2015



Organismo Indipendente di Valutazione
Consiglio Regionale della Campania

All'Ufficio di Presidenza del Consiglio Regionale della Campania

Napoli

e.p.c.

ANAC - Autorità indipendente per la Valutazione,
la Trasparenza e l'Integrità delle amministrazioni pubbliche

Piazza Augusto Imperatore, 32

00186 - Roma (Rm)

Documento di validazione della Relazione sulla performance

L'Organismo Indipendente di Valutazione del Consiglio Regionale della Campania, ai sensi dell'art. 14, comma 4, lett. c), del D. Lgs. n. 150/2009 e successive delibere n. 4/2012, n. 5/2012, ha preso in esame le Relazioni sulla performance approvate dall'Amministrazione rispettivamente in data 29/01/2015 (prot. n. 415/P) e 30/01/2015 (prot. SETSG n. 96/P) ed inviate all'Organismo Indipendente di Valutazione in data 02/02/2015 prot. S.T. n. 424 -A e n. 425-A.

L'OIV ha svolto il proprio lavoro di validazione sulla base degli accertamenti che ha ritenuto opportuno nella fattispecie, tenendo anche conto dei risultati e degli elementi emersi da:

- il monitoraggio della CIVIT sul Piano della performance e sul Programma triennale per la trasparenza e l'integrità;
- la Relazione degli OIV sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni.

La documentazione del processo di validazione e le motivate conclusioni raggiunte su ciascuno dei punti esaminati nel processo sono contenute in apposite sezioni delle "carte di lavoro" tenute presso l'OIV.

In virtù di quanto esposto, l'OIV valida la Relazione sulla performance.

Napoli 13/03/2015

Francesca Del Prete
(Presidente)

Tiziana Di Grezia
(componente)

Giovanna Ferrara
(componente)



Consiglio Regionale della Campania

**ORGANISMO INDIPENDENTE DI
VALUTAZIONE
(O.I.V)
DEL
CONSIGLIO REGIONALE DELLA CAMPANIA**

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

PREMESSA	pag. 3
1) FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE	
1.1 Performance Organizzativa	pag. 4
1.2 Performance individuale	pag. 5
1.3 Struttura Tecnica di Supporto	pag. 6
2) PROGRAMMA TRIENNALE PER LA TRASPARENZA E L'INTEGRITA' ED IL RISPETTO DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE	pag. 7
3) MODALITA' DI MONITORAGGIO	pag. 8
4) LE PROPOSTE DI MIGLIORAMENTO DEL SISTEMA	pag. 9
5) ALLEGATI	

PREMESSA

La presente Relazione, a cura dell'Organismo Indipendente di Valutazione del Consiglio della Regione Campania (d'ora in poi OIV), in conformità all'articolo 14, co. 4, lett. a), del D. lgs. n. 150 del 2009 (di seguito Decreto) e sulla base delle Linee guida impartite dalla Commissione indipendente per la Valutazione la Trasparenza e l'Integrità delle amministrazioni pubbliche (ex CIVIT ora ANAC) con le delibere n. 4 del 2012 e n. 23 del 2013, intende analizzare la messa a punto ed il grado di applicazione da parte dell'Amministrazione degli strumenti e delle misure previste dal Decreto con particolare riguardo agli aspetti relativi alla misurazione nonché alla valutazione della *performance*, alla trasparenza ed all'integrazione tra i diversi sistemi di controllo interni, mettendone in luce gli aspetti positivi e negativi, al fine, eventualmente, di presentare proposte per sviluppare ed integrare il sistema di valutazione, trasparenza ed integrità dei controlli interni. Nella redazione del presente documento, l'OIV si ispira a principi di indipendenza ed imparzialità e garantisce trasparenza, attendibilità e verificabilità dei contenuti e dell'approccio utilizzato.

Per la presente Relazione, l'OIV ha preso in considerazione, tra l'altro, i seguenti atti e/o documenti:

- Sistema di misurazione e valutazione della performance;
- Piano della performance 2014;
- Programma triennale per la trasparenza e l'integrità.

Costituiscono parte integrante della presente Relazione:

- la Griglia utilizzata dal Responsabile della Trasparenza per rilevare l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità (Griglia A1);
- la Griglia di verifica dell'OIV (Griglia A2) quale documento di dettaglio alla base dell'Attestazione;
- Documento di Attestazione (Documento B);

1) FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE

1.1 Performance Organizzativa

L'Amministrazione del Consiglio Regionale al fine di rendere la misurazione/valutazione realmente efficace, selettiva ed idonea ad orientare l'attività verso concreti risultati di miglioramento del servizio e di completare un percorso di razionalizzazione ed incremento dell'efficienza/economicità dell'Amministrazione consiliare ha approvato:

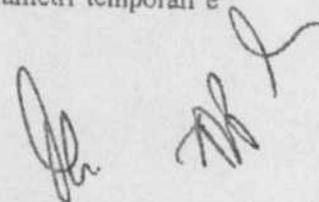
- il Nuovo Sistema di misurazione e valutazione della Performance (Deliberazione dell'Ufficio di Presidenza n. 327 del 24 giugno 2014 *succ.te mod.ta* dalla deliberazione dell'Ufficio di Presidenza n. 344 del 16 ottobre 2014), in base al quale per performance organizzativa si intende il conseguimento sia degli obiettivi delle Linee Ordinarie di Attività (LOA) ovvero quelle funzioni, servizi e politiche pubbliche che la P.A. ha il compito ordinario di svolgere ed erogare agli utenti di riferimento sia il conseguimento degli obiettivi straordinari di innovazione o miglioramento;

- il Piano della Performance 2014 per gli Uffici del Consiglio Regionale, redatto ai sensi dell'art. 10 co. 1 e art. 15 co. 2 del D.lgs. n. 150/2009 (Deliberazione dell'Ufficio di Presidenza n. 328 del 24 giugno 2014) che, coerentemente con quanto disposto nel nuovo Sistema di misurazione e valutazione, ha individuato le linee ordinarie di attività e gli obiettivi straordinari di innovazione e miglioramento.

Gli obiettivi programmati nel piano delle performance – distribuiti tenendo conto del riordino dell'Amministrazione consiliare riarticolata in due distinti Dipartimenti (Segreteria Legislativa e Segreteria Amministrativa) – appaiono rilevanti e rispondenti ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale, alle priorità politiche ed alle strategie dell'amministrazione anche in considerazione delle prospettate aree di miglioramento dirette: ad un assetto razionale per l'amministrazione; ad un'amministrazione semplice e veloce; ad una professionalità delle risorse umane; ad un'amministrazione ad alta tecnologia, responsabile ed attenta ai costi.

Gli obiettivi sono adeguatamente formulati mediante una descrizione analitica dell'attività da porre in essere, con una quasi sempre puntuale indicazione dei termini *standard* di svolgimento e con una scarsa misurabilità in termini di indicatori quantitativi. Si rileva, inoltre, che gli obiettivi non sono sempre correlati alla quantità delle risorse umane disponibili.

Gli indicatori degli obiettivi strategici, tenuto conto della peculiarità dell'attività del Consiglio Regionale, sono stati selezionati tenendo conto di parametri temporali e quantitativi.



Per i target degli obiettivi, tenuto conto che il 2014 è stato il primo anno in cui è entrato in vigore il nuovo Sistema, non è stato possibile individuare i valori storici. Si rileva, pertanto, che in questo primo anno di sperimentazione del nuovo Sistema di misurazione e valutazione sono stati indicati target, termini standard ed indicatori quantitativi di base delle singole attività e pertanto, solo nel prossimo futuro, sulla base dell'esperienza e delle esigenze effettivamente verificate, potranno essere individuati target ed indicatori di misurazione più sofisticati ed articolati.

Il ciclo della performance prevede una fase di monitoraggio intermedia al fine di verificare lo stato di avanzamento della performance stessa in tutte le sue articolazioni. La delibera ANAC n. 6/2013, auspica che le amministrazioni effettuino, almeno con cadenza semestrale, i monitoraggi sullo stato di avanzamento degli obiettivi, al fine di intraprendere tempestivamente eventuali azioni correttive durante il corso dell'anno; all'uopo, si evidenzia che nel corso dell'anno 2014 il monitoraggio è stato effettuato attraverso una ricognizione spontanea da parte dell'OIV che, attraverso la propria Struttura Tecnica di Supporto, ha periodicamente acquisito i dati immessi direttamente dal personale dipendente nel sistema intranet del Consiglio regionale nella "cartella" all'uopo creata e denominata "Performance 2014".

1.2 Performance individuale

Il ciclo della performance 2014 ha visto, come già detto, la prima applicazione del nuovo Sistema di valutazione.

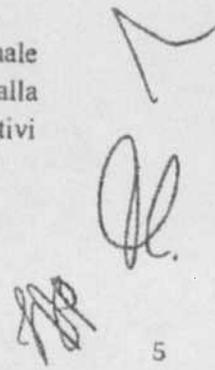
Con il nuovo metodo di valutazione la performance individuale è valutata sia prendendo in considerazione l'apporto che il singolo dipendente o dirigente dà al conseguimento degli obiettivi della struttura o alla realizzazione di eventuali obiettivi individuali, sia attraverso le capacità e comportamenti individuali.

Con nota prot. n.292-A/Struttura Tecnica del 16/07/2014, i capi dipartimento hanno comunicato che gli obiettivi sono stati definiti ed assegnati attraverso un processo di condivisione individuale con tutti i dirigenti che, a loro volta, attraverso appositi incontri, hanno provveduto ad assegnare gli obiettivi ai propri subordinati; il tutto in coerenza con il nuovo sistema di valutazione adottato.

I capi dipartimento, provvedono alla autovalutazione rimessa all'OIV.

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 rilevazione riguardanti le LOA, gli obiettivi straordinari ed il comportamento organizzativo

Competenti, invece, alla valutazione dei dirigenti sono i capi dipartimento.



Handwritten signature and initials in the bottom right corner of the page.

Le valutazioni sono comunicate agli interessati che possono contestarle attraverso un procedimento di conciliazione, così come previsto dal Sistema.

Nel 2014, si sono registrate numero quattro contestazioni con conseguente attivazione dei relativi procedimenti conciliativi.

Per quanto riguarda le modalità di svolgimento del monitoraggio nel corso dell'anno lo stesso è stato effettuato. Nel corso di una riunione tenutasi con tutti i dirigenti ed i capi dipartimento (20/10/2014) è scaturita la necessità di attivare un sistema che desse la possibilità di controllare costantemente il raggiungimento degli obiettivi ed è stata, pertanto, predisposta una scheda informatica attraverso la quale i dirigenti possono aggiornare in tempo reale l'avanzamento dell'obiettivo e la percentuale di realizzazione. Tale scheda è poi inserita dal dirigente in una "cartella" presente sulla rete intranet dell'Amministrazione, denominata "Performance 2014" alla quale l'OIV accede per poter monitorare l'avanzamento degli obiettivi.

La valutazione è comunicata all'interessato.

I criteri di valutazione derivanti dall'adozione del nuovo sistema, hanno consentito una discreta differenziazione delle valutazioni.

Si evidenzia, altresì, che nel 2014 l'Amministrazione in condivisione con l'OIV si è particolarmente impegnata nella diffusione della cultura del benessere organizzativo. A tal fine è stato, infatti, realizzato un questionario di rilevazione del benessere organizzativo, recependo il modello di analisi dell'ANAC ed integrandolo con ulteriori quesiti, al fine di operare una disamina più dettagliata della realtà specifica del Consiglio Regionale. I risultati di tale indagine, contenuti in un'apposita relazione redatta dall'OIV risulta essere pubblicata sul sito istituzionale.

Con riferimento al grado di condivisione del Sistema di misurazione e valutazione della *performance* individuale, occorre sicuramente evidenziare che dalla richiamata indagine sul benessere organizzativo è emersa la necessità di dover dare maggiore attenzione al confronto tra i vari livelli del personale finalizzato alla conoscenza e condivisione dei sistemi adottati.

Con riferimento invece alla valutazione del superiore gerarchico sono emerse diverse criticità, dettagliatamente analizzate nella Relazione sul benessere organizzativo e che anche in tal caso dovrebbero comunque condurre ad un maggiore confronto tra i vari livelli dell'Ente.

1.3 Struttura Tecnica di Supporto

È adottato un sistema informatico di supporto al ciclo della Performance relativo il monitoraggio.

La Struttura Tecnica Permanente ha svolto ruolo di supporto allo svolgimento delle attività dello scrivente Organismo. Ma in considerazione delle crescenti incombenze



e competenze dell'OIV, si ritiene che sarebbero necessarie integrazioni e che sia consentita e garantita una costante e continua attività di formazione e aggiornamento.

2) IL PROGRAMMA TRIENNALE PER LA TRASPARENZA E L'INTEGRITA' ED IL RISPETTO DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE

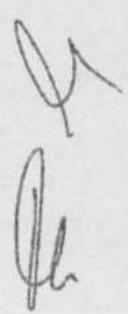
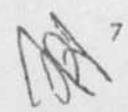
Lo strumento principale per realizzare la Trasparenza è il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità (di seguito PTTI) adottato con la Delibera dell'Ufficio di Presidenza, n. 311 del 03.03.2014, nel quale sono specificate le modalità, i tempi di attuazione, le risorse dedicate e gli strumenti di verifica dell'efficacia delle iniziative previste per garantire un adeguato livello di trasparenza, legalità e sviluppo della cultura dell'integrità.

Come indicato nell'art. 11 co. 2, del Decreto, il PTTI, deve essere aggiornato annualmente anche sulla base delle linee guida elaborate dall'ANAC; tale aggiornamento è contenuto nel Piano Anticorruzione di cui il PTTI è parte integrante.

L'OIV nel monitoraggio per l'anno 2013 aveva rilevato che alcuni dati, la cui pubblicazione è obbligatoria, giusta D.lgs. 33/2013, non erano stati ancora pubblicati al 31 dicembre 2013, in seguito, attraverso le procedure attivate dallo scrivente Organismo, unitamente al Responsabile della Trasparenza ed in linea con gli indirizzi forniti anche dall'ANAC, si è posto rimedio a tali omissioni.

Nel 2014 gli atti da pubblicare prioritariamente, che rappresentano il Piano annuale della Trasparenza per l'anno 2014 sono:

Programma e Relazione sulla Performance	Annuale
Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità	Entro il 2014
Indicatore dei tempi medi di pagamento per servizi, beni, forniture, lavori	Annuale
Codici di comportamento	Entro il 2014
Dati su sovvenzioni, contributi, crediti, sussidi e benefici di natura economica mediante pubblicazione dell'Albo dei beneficiari	Annuale
Accordi decentrati sull'utilizzo delle risorse del Fondo per la produttività	Annuale
Dati relativi alle buone prassi in ordine ai tempi per l'adozione dei provvedimenti e carta dei servizi Co.Re.Com	Entro il 2014


 7

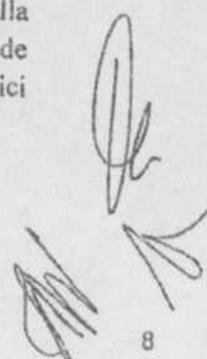
Nel successivo monitoraggio dell'OIV si è provveduto alla verifica dell'effettiva pubblicazione dei suddetti atti attestando che sono stati regolarmente pubblicati sul sito istituzionale dell'Ente, per cui, ad oggi, il processo di pubblicazione può ritenersi quasi del tutto adempiuto.

Le criticità emerse nel 2014 riguardano in particolare il "formato" dei dati pubblicati. La L. n. 190/2012 contiene riferimenti al formato aperto (art. 1, cc. 32, 35 e 42); in particolare, il co. 35 stabilisce che: "per formati di dati aperti si devono intendere almeno i dati resi disponibili e fruibili on-line in formati non proprietari, a condizioni tali da permetterne il più ampio riutilizzo anche a fini statistici e la ridistribuzione senza ulteriori restrizioni d'uso, di riuso o di diffusione diverse dall'obbligo di citare la fonte e di rispettarne l'integrità". L'OIV ha rilevato che i dati sono stati pubblicati sul sito dell'Ente per la maggior parte in formato PDF immagine scansionati. L'Agenzia per l'Italia Digitale istruisce e aggiorna, con periodicità almeno annuale, un repertorio dei formati aperti utilizzabili nelle pubbliche amministrazioni e per quanto concerne il PDF - formato proprietario il cui reader è disponibile gratuitamente - se ne suggerisce l'impiego esclusivamente nelle versioni che consentano l'archiviazione a lungo termine e indipendenti dal software utilizzato (ad esempio, il formato PDF/A i cui dati sono elaborabili mentre il ricorso al file PDF in formato immagine, con la scansione digitale di documenti cartacei, non assicura che le informazioni siano elaborabili). Dunque, sulla base di tali raccomandazioni, nel recente monitoraggio i dati sono stati pubblicati nel formato PDF/A, assicurando la fruibilità totale delle informazioni agli utenti. Il Responsabile della Trasparenza ha organizzato "Le Giornate della Trasparenza" nei giorni 18 e 19 dicembre 2014; i seminari, ai quali hanno partecipato i dipendenti del Consiglio, hanno approfondito le tematiche relative alla trasparenza e all'anticorruzione.

Si segnala che manca un sistema che consenta la rilevazione quantitativa e qualitativa degli accessi alla sezione "Amministrazione Trasparente".

3) MODALITA' DI MONITORAGGIO

Il monitoraggio del ciclo della performance da parte dell'OIV è effettuato nel pieno rispetto delle modalità dettate dalla normativa vigente e delle delibere adottate dalla CIVIT - ANAC attraverso analisi di documentazione ed atti, l'acquisizione di schede di valutazione e questionari nonché attraverso il confronto con i vertici dell'amministrazione.



8

4) LE PROPOSTE DI MIGLIORAMENTO DEL SISTEMA

In via assolutamente preliminare non può non essere rilevato che la presente relazione ha ad oggetto un Sistema entrato in vigore solo a giugno 2014 risultando, pertanto, particolarmente difficile poter individuare da subito tutte le relative criticità; tuttavia, è chiaro, che siano necessari dei miglioramenti.

Per quanto riguarda la performance organizzativa appare necessario:

- accelerare l'integrazione tra il ciclo della performance e la programmazione finanziaria e di bilancio, in modo da rendere evidente l'assegnazione delle risorse agli obiettivi e la correlazione alla quantità e alla qualità delle risorse disponibili;
- migliorare la qualità e significatività degli indicatori utilizzati riducendo il più possibile il ricorso ad indicatori privi di formula di calcolo il cui output è la predisposizione di documenti, piani, relazioni;
- migliorare l'individuazione dei valori di riferimento (target) ricavando gli stessi da standard definiti a livello nazionale o da comparazioni con amministrazioni omologhe.

Per quanto riguarda la performance individuale, sarà necessario:

- integrare il sistema di valutazione ponendo l'attenzione anche sul personale non dirigente;
- migliorare ulteriormente la tempistica sia nell'adozione del piano annuale della performance che nella conseguente assegnazione degli obiettivi.

Inoltre, si rileva la necessità di:

- incentivare azioni di comunicazione interna, formazione e maggior coinvolgimento di tutti i dipendenti dell'Amministrazione affinché venga promossa una effettiva cultura della programmazione e della valutazione in modo tale da far sì che la valutazione della performance sia finalizzata effettivamente al miglioramento dell'azione amministrativa e non sia limitata ad un mero adempimento.

Permangono, altresì, a causa dell'assenza di un sistema unico centralizzato di Controllo strategico e di Controllo di gestione informatizzato, i limiti in ordine ai processi di misurazione che dovranno essere implementati al fine di consentire una corretta valutazione finale dei risultati basata su riscontri oggettivi ed affidabili.

Al fine di migliorare ulteriormente la pertinenza degli obiettivi si potrebbe tenere conto delle informazioni raccolte intervistando i dipendenti dell'Amministrazione per mezzo dei questionari sul benessere organizzativo, attività, quest'ultima, curata completamente dall'OIV e che da subito potrebbe offrire notevoli spunti di miglioramento nella fase di definizione degli obiettivi operativi dei successivi piani delle performance nonché delle rispettive misurazioni e valutazioni dei livelli di raggiungimento dei target.

5) ALLEGATI:

Napoli 06/03/2015

OIV Consiglio Regionale della Campania

Avv. Francesca Del Berto (Presidente)

Francesca Del Berto
Avv. Tiziana Di Grezia (Componente)

T. Di Grezia
Dott.ssa Giovanna Ferrara (Componente)

Giovanna Ferrara

Proposta di valutazione dei Capi dipartimento

La presente proposta è presentata ai sensi dell'art. 14, co. 4, lett. e) del D.Lgs. n. 150/2009 che attribuisce all'O.I.V. il compito di proporre all'organo di indirizzo politico amministrativo la valutazione annuale dei dirigenti di vertice e l'attribuzione ad essi dei premi di cui al Titolo III del medesimo decreto.

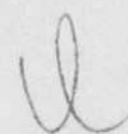
Il Consiglio Regionale della Campania nell'anno 2014 ha adottato un nuovo sistema di valutazione della performance, adottato dall'Ufficio di Presidenza con delibera n. 327 del 24 giugno 2014 che prevede, per quanto attiene la proposta di valutazione dei dirigenti di vertice: *"l'OIV, propone all'Ufficio di Presidenza, ai sensi dell'art. 14 comma 4 lett. E, la valutazione annuale dei dirigenti di vertice e l'attribuzione ad essi dei premi di cui al Titolo III del d.lgs. n. 150/2009, sulla base delle schede di autovalutazione, delle interazioni avute con il valutato durante l'anno e di altri elementi di valutazione ritenuti rilevanti"*.

L'Ufficio di Presidenza, con Delibera n. 211/2013 s.mi. ha dato attuazione all'ordinamento amministrativo del Consiglio Regionale. La struttura organizzativa, pertanto, è costituita da un Segretariato Generale che si articola in due strutture equiordinate: A) Dipartimento Segreteria Legislativa; B) Dipartimento Segreteria Generale Amministrativa. Tali dipartimenti costituiscono strutture dirigenziali di massimo livello al cui vertice sono due dirigenti che operano a supporto del Consiglio Regionale e dell'Ufficio di Presidenza per l'esercizio delle loro funzioni istituzionali.

I dipartimenti sono articolati in quattro Direzioni Generali che operano all'interno di dipartimenti con autonomia organizzativa e funzionale nel solco degli indirizzi generali definiti dal rispettivo capo dipartimento. Nell'ambito dei due dipartimenti e delle quattro Direzioni Generali sono istituite quindici Posizioni di Unità Dirigenziali.

In considerazione degli atti esaminati e degli incontri avuti direttamente con i capi dipartimento dell'Ente, l'O.I.V. avanza all'Ufficio di Presidenza del Consiglio Regionale, per le proprie conseguenti valutazioni e determinazioni, la seguente proposta di valutazione per i due capi Dipartimento riportata all'anno solare 2014, con le osservazioni e le raccomandazioni contenute nel presente documento.

Le schede di autovalutazione predisposte dal dott. Carlo D'Orta, (capodipartimento segreteria legislativa) recanti protocollo in entrata n. 424- A/struttura tecnica del



02/02/2015 sono state trasmesse all'OIV in pari data. Le schede di autovalutazione del Prof. Francesco Capalbo (capo dipartimento settore amministrativo) recanti protocollo in entrata n. 425- A/struttura tecnica, sono state trasmesse dalla Struttura Tecnica di Supporto a codesto organismo in data 18/02/2015. Tali atti, che si allegano alla presente (Allegato 1), attribuiscono, tenendo conto degli obiettivi assegnati ai medesimi capi dipartimento dall'Ufficio di Presidenza con Delibera n. 328 del 24/06/2014: A) il punteggio conseguito alla performance organizzativa correlata alle LOA; B) punteggio conseguito alla performance organizzativa correlata agli obiettivi di innovazione; C) punteggio conseguito alla performance individuale.

Lo scrivente Organismo, pertanto, preso atto della richiamata autovalutazione, tenuto conto del continuo e costante confronto avuto nel corso dell'anno con i medesimi capi dipartimento nonché del monitoraggio intermedio effettuato, ritiene di poter condividere le valutazioni così come formulate dai capi dipartimento e che di seguito si vanno dettagliatamente ad elencare:

1) Dott. Carlo D'Orta

a) punteggio conseguito alla performance organizzativa correlata alle LOA: 49,95/50;

b) punteggio conseguito alla performance organizzativa correlata agli obiettivi di innovazione: 10/10;

c) punteggio conseguito alla performance individuale: 31,9/40

per un **Totale di 91,85/100.**

2) Prof. Francesco Capalbo

a) punteggio conseguito alla performance organizzativa correlata alle LOA: 50/50;

b) punteggio conseguito alla performance organizzativa correlata agli obiettivi di innovazione: 8,8/10;

c) punteggio conseguito alla performance individuale: 39/40

per un **Totale di 97,8/100.**

In virtù dell'Accordo sindacale sul sistema di retribuzione di risultato/performance siglato in data 24/09/2014 e che si rimette in uno alla presente relazione (Allegato 2), il punteggio attribuitosi dal dott. D'Orta fa sì che il medesimo rientri nella fascia di valutazione da 89 a 95 e che pertanto al medesimo sia attribuito il 95% della retribuzione di risultato.

Per il Prof. Capalbo, invece, la fascia di valutazione è quella ricompresa tra 96 e 100 e pertanto, al medesimo dovrà essere attribuito il 100% della retribuzione di risultato.

In subordine, laddove l'Ufficio di Presidenza ritenga di applicare la Delibera dell'UdP n.183/2012, per l'attribuzione dei punteggi e relativi premi si rimanda alla stessa il punteggio attribuitosi dal dott. D'Orta fa sì che il medesimo rientri nella fascia di valutazione da 75% a 94% e che pertanto al medesimo sia attribuito il 90 % della retribuzione di risultato.

Per il Prof. Capalbo, invece, sempre in virtù dei criteri dettati dalla richiamata Delibera dell'UdP 183/2012, la fascia di valutazione è quella ricompresa tra 95 % e 100 % e pertanto, al medesimo dovrà essere attribuito il 100% della retribuzione di risultato.

Napoli, 13/03/2015

OIV Consiglio Regionale della Campania

Avv. Francesca Del Pretor (Presidente)

Avv. Tiziana Di Grezia (Componente)

Dott.ssa Giovanna Ferrara (Componente)

Giovanna Ferrara

Amministrazione	"Acronimo" Nome della "Amministrazione"	Data di completamento	Iniziativa di cui è completamento "CICRINA"	Titolo	Periodo di pubblicazione	Tipologia	Maturazione	Completamento del contenuto	Completamento rispetto agli aspetti	Aggiornamento	Apertura finanziaria	Maturazione	Completamento del contenuto	Completamento rispetto agli aspetti	Maturazione	Completamento del contenuto	Completamento rispetto agli aspetti	Aggiornamento	Apertura finanziaria	Maturazione	
ALLEGATO I ALLA DELIBERA TERZA GIUNTA DI RILEVAZIONE ALIQUOTA																					
Amministrazione provinciale di Bergamo	A	Programma di lavoro in attuazione del Piano di sviluppo economico e sociale della Provincia di Bergamo	Comunicazione del bilancio	Programma di lavoro in attuazione del Piano di sviluppo economico e sociale della Provincia di Bergamo	Annuale	Comunicazione del bilancio	Annuale	Il dato pubblicato è quello del bilancio approvato dal Consiglio provinciale	Il dato pubblicato è quello del bilancio approvato dal Consiglio provinciale	La pubblicazione è annuale	Il dato pubblicato è quello del bilancio approvato dal Consiglio provinciale	Annuale	Il dato pubblicato è quello del bilancio approvato dal Consiglio provinciale	Il dato pubblicato è quello del bilancio approvato dal Consiglio provinciale	Annuale	Il dato pubblicato è quello del bilancio approvato dal Consiglio provinciale	Il dato pubblicato è quello del bilancio approvato dal Consiglio provinciale	La pubblicazione è annuale	Il dato pubblicato è quello del bilancio approvato dal Consiglio provinciale	Il dato pubblicato è quello del bilancio approvato dal Consiglio provinciale	
																					Art. 14, c. 1, lett. a) del D.Lgs. n. 157/01
																					Art. 14, c. 1, lett. b) del D.Lgs. n. 157/01
																					Art. 14, c. 1, lett. c) del D.Lgs. n. 157/01
																					Art. 14, c. 1, lett. d) del D.Lgs. n. 157/01
																					Art. 14, c. 1, lett. e) del D.Lgs. n. 157/01
																					Art. 14, c. 1, lett. f) del D.Lgs. n. 157/01
																					Art. 14, c. 1, lett. g) del D.Lgs. n. 157/01
																					Art. 14, c. 1, lett. h) del D.Lgs. n. 157/01
																					Art. 14, c. 1, lett. i) del D.Lgs. n. 157/01
Amministrazione provinciale di Bergamo	A	Programma di lavoro in attuazione del Piano di sviluppo economico e sociale della Provincia di Bergamo	Comunicazione del bilancio	Programma di lavoro in attuazione del Piano di sviluppo economico e sociale della Provincia di Bergamo	Annuale	Comunicazione del bilancio	Annuale	Il dato pubblicato è quello del bilancio approvato dal Consiglio provinciale	Il dato pubblicato è quello del bilancio approvato dal Consiglio provinciale	La pubblicazione è annuale	Il dato pubblicato è quello del bilancio approvato dal Consiglio provinciale	Annuale	Il dato pubblicato è quello del bilancio approvato dal Consiglio provinciale	Il dato pubblicato è quello del bilancio approvato dal Consiglio provinciale	Annuale	Il dato pubblicato è quello del bilancio approvato dal Consiglio provinciale	Il dato pubblicato è quello del bilancio approvato dal Consiglio provinciale	La pubblicazione è annuale	Il dato pubblicato è quello del bilancio approvato dal Consiglio provinciale	Il dato pubblicato è quello del bilancio approvato dal Consiglio provinciale	
																					Art. 14, c. 1, lett. a) del D.Lgs. n. 157/01
																					Art. 14, c. 1, lett. b) del D.Lgs. n. 157/01
																					Art. 14, c. 1, lett. c) del D.Lgs. n. 157/01
																					Art. 14, c. 1, lett. d) del D.Lgs. n. 157/01
																					Art. 14, c. 1, lett. e) del D.Lgs. n. 157/01
																					Art. 14, c. 1, lett. f) del D.Lgs. n. 157/01
																					Art. 14, c. 1, lett. g) del D.Lgs. n. 157/01
																					Art. 14, c. 1, lett. h) del D.Lgs. n. 157/01
																					Art. 14, c. 1, lett. i) del D.Lgs. n. 157/01



Organismo Indipendente di Valutazione
CONSIGLIO REGIONALE DELLA CAMPANIA

Documento di attestazione

L'Organismo Indipendente di Valutazione del Consiglio Regionale della Campania, ai sensi dell'art. 14, c. 4, lett. g), del d.lgs. n. 150/2009 e delle delibere A.N.AC. nn. 50/2013 e 148/2014, ha effettuato la verifica sulla pubblicazione, sulla completezza, sull'aggiornamento e sull'apertura del formato di ciascun documento, dato ed informazione elencati nell'Allegato 1 – Griglia di rilevazione al 31 dicembre 2014 della delibera n. 148/2014.

L'OIV ha svolto gli accertamenti, tenendo anche conto dei risultati e degli elementi emersi dall'attività di controllo sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione svolta dal Responsabile della Trasparenza ai sensi dell'art. 43, c. 1, del d.lgs. n. 33/2013.

Sulla base di quanto sopra, l'OIV, ai sensi dell'art. 14, c. 4, lett. g), del d.lgs. n. 150/2009

ATTESTA

la veridicità* e l'attendibilità, alla data dell'attestazione, di quanto riportato nell'Allegato 1 rispetto a quanto pubblicato sul sito del Consiglio Regionale della Campania.

Data

20.01.2015

Firma del Presidente

Avv. Francesca Del Prete

* Il concetto di veridicità è inteso qui come conformità tra quanto rilevato dall'OIV nell'Allegato 1 e quanto pubblicato sul sito istituzionale al momento dell'attestazione.



Consiglio Regionale della Campania
Organismo Indipendente di Valutazione

Scheda di sintesi sulla rilevazione OIV

Data di svolgimento della rilevazione

Inizio marzo 2014 – Fine dicembre 2014

Procedure e modalità seguite per la rilevazione

Verifica dell'attività svolta dal Responsabile della trasparenza per riscontrare l'adempimento degli obblighi di pubblicazione;

Colloqui con il Responsabile della Trasparenza;

Richieste informazioni necessarie per il corretto adempimento degli obblighi di pubblicazione mediante richieste direttamente agli uffici interessati;

Verifica dal sito istituzionale.

Aspetti critici riscontrati nel corso della rilevazione

Si rileva quanto segue:

I dati relativi agli Incarichi Amministrativi di Vertice, quelli relativi ai Dirigenti e quelli relativi agli "incarichi conferiti e autorizzati ai dipendenti" (dirigenti e non), non sono disposti in forma tabellare, come richiesto dalla griglia di rilevazione.

Napoli 20/01/2015

Il Presidente
Avv. Francesca Del Prete

Francesca Del Prete

ALLEGATO 1

SCHEDA DI AUTOVALUTAZIONE DEI COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI DEL DIRIGENTE (CAPO DIPARTIMENTO)		Allegato 9					
Cognome: D'Orta		Nome: Carlo					
Struttura Diretta: Dipartimento Segreteria Legislativa							
Professionali	8	Mostra effettiva approfondita competenza nell'area di attività dell'ufficio	0	0,5	1	1,5	2
		E' preciso nello svolgimento delle attività e nel rispetto delle scadenze.	0	0,5	1	1,5	2
		Predisporre appunti, relazioni e ricerche esaustivi sia nella descrizione delle questioni che del contesto normativo di riferimento	0	0,5	1	1,5	2
Gestionali	8	Opera e assume decisioni dalle quali emerge chiara la comprensione del problema specifico e la conoscenza del contesto complessivo	0	0,5	1	1,5	2
		Pianifica con congruo anticipo atti ed adempimenti	0	0,5	1	1,5	2
		Organizza e gestisce le risorse finanziarie e strumentali con efficacia ed efficienza	0	0,5	1	1,5	2
		Opera e assume decisioni chiaramente coerenti con indirizzi e obiettivi ricevuti dagli organi di governo	0	0,5	1	1,5	2
		E' disponibile a collaborare con colleghi e organi di governo su questioni non di specifica sua competenza	0	0,4	0,8	1,2	1,6
Organizzazione Ufficio	8	Pianifica, organizza e coordina effettivamente il lavoro	0	0,4	0,8	1,2	1,6
		Sa responsabilizzare i propri collaboratori e ne controlla con continuità l'attività	0	0,4	0,8	1,2	1,6
		E' disponibile e pronto ad assumere carichi di lavoro eccedenti l'ordinaria competenza al verificarsi di esigenze impreviste di lavoro	0	0,4	0,8	1,2	1,6
		E' presente in servizio ed immediatamente disponibile per fronteggiare questioni urgenti, anche trattenendosi oltre l'orario.	0	0,4	0,8	1,2	1,6

GM

Relazionali	6	E' capace di attenuare, gestire e superare con atteggiamento positivo e costruttivo eventuali conflitti con collaboratori, colleghi e con gli organi di governo	0	0,5	1	1,5	2
		Opera con spirito di squadra e collegialità con i dipendenti, colleghi e con gli organi di governo	0	0,5	1	1,5	2
		Motiva e valorizza le risorse umane disponibili e riesce a coinvolgerle nella effettiva realizzazione del servizio e degli obiettivi	0	0,5	1	1,5	2
Problem Solving e Realizzazione	10	Mostra costante impegno a semplificare moduli operativi e procedure	0	0,5	1	1,5	2
		Nella gestione di procedimenti e questioni evita formalità e carteggi inutili e ne privilegia la concreta soluzione	0	0,4	0,8	1,2	1,6
		Pianifica il lavoro ed opera effettivamente in una logica di obiettivi e di problem solving e non di mero adempimento	0	0,4	0,8	1,2	1,6
		So individuare con congruo anticipo e tempestività criticità e problemi	0	0,4	0,8	1,2	1,6
		Predisporre appunti, relazioni e ricerche prospettando percorsi procedurali e soluzioni effettivamente praticabili ed efficaci.	0	0,4	0,8	1,2	1,6
	40	Propone con tempestività soluzioni realizzabili ed efficaci alle questioni e problemi individuali	0	0,4	0,8	1,2	1,6
			31,9				

Legenda:

- 0 - Mai
- 0,5 - Quasi mai/qualche volta - 0,4
- 1 - Spesso - 0,8
- 1,5 - Quasi sempre - 1,2
- 2 - Con Continuità - 1,6

Il Capo Dipartimento
Dott. Carlo D'Orta



SCHEDA FINALE DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE COMPLESSIVA:

- DEL DIRIGENTE CAPO DIPARTIMENTO: Segreteria Legislativa
- DEL DIRIGENTE DIRETTORE GENERALE:
- DEL DIRIGENTE UNITA' DIRIGENZIALE:

Cognome: D'Orta

Nome: Carlo

Struttura Diretta: Dipartimento Segreteria Legislativa

Punteggio:

a) Punteggio conseguito alla performance organizzativa correlata alle LOA (Max Punti 50)	49,95
b) Punteggio conseguito alla performance organizzativa correlata agli obiettivi di innovazione (Max punti 10)	10
c) Punteggio conseguito alla performance individuale (Max punti 40)	31,95
Punteggio Totale (a+b+c)	91,85

Il Capo Dipartimento

Dotto Carlo D'Orta


ALLEGATO 1

SCHEDA DI AUTOVALUTAZIONE DEI COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI DEL DIRIGENTE (CAPO DIPARTIMENTO)		Allegato 9	
Cognome: CAPACIO		Nome: FRANCESCO	
Struttura Diretta: DIPARTIMENTO SILENTIA GENERALI AMMINISTRATIVA			
Professionali	8	Mostra effettiva approfondita competenza nell'area di attività dell'ufficio	0.5 <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 1.5 <input type="checkbox"/> 2 <input checked="" type="checkbox"/>
		E' preciso nello svolgimento delle attività e nel rispetto delle scadenze.	0.5 <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 1.5 <input type="checkbox"/> 2 <input checked="" type="checkbox"/>
Gestionali	8	Predisporre appunti, relazioni e ricerche esaurienti sia nella descrizione delle questioni che del contesto normativo di riferimento	0.5 <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 1.5 <input type="checkbox"/> 2 <input checked="" type="checkbox"/>
		Opera e assume decisioni dalle quali emerge chiara la comprensione del problema specifico e la conoscenza del contesto complessivo	0.5 <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 1.5 <input type="checkbox"/> 2 <input checked="" type="checkbox"/>
		Pianifica con congruo anticipo atti ed adempimenti	0.5 <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 1.5 <input type="checkbox"/> 2 <input checked="" type="checkbox"/>
		Organizza e gestisce le risorse finanziarie e strumentali con efficacia ed efficienza	0.5 <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 1.5 <input type="checkbox"/> 2 <input checked="" type="checkbox"/>
		Opera e assume decisioni chiaramente coerenti con indirizzi e obiettivi ricevuti dagli organi di governo	0.5 <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 1.5 <input type="checkbox"/> 2 <input checked="" type="checkbox"/>
Organizzazione Ufficio	8	E' disponibile a collaborare con colleghi e organi di governo su questioni non di specifica sua competenza	0.5 <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 1.5 <input type="checkbox"/> 2 <input checked="" type="checkbox"/>
		Pianifica, organizza e coordina effettivamente il lavoro	0.4 <input type="checkbox"/> 0.8 <input type="checkbox"/> 1.2 <input checked="" type="checkbox"/> 1.6 <input type="checkbox"/>
		Sa responsabilizzare i propri collaboratori e ne controlla con continuità l'attività	0.4 <input type="checkbox"/> 0.8 <input type="checkbox"/> 1.2 <input type="checkbox"/> 1.6 <input checked="" type="checkbox"/>
		E' disponibile e pronto ad assumere carichi di lavoro eccedenti l'ordinaria competenza al verificarsi di esigenze impreviste di lavoro	0.4 <input type="checkbox"/> 0.8 <input type="checkbox"/> 1.2 <input type="checkbox"/> 1.6 <input checked="" type="checkbox"/>

		E' presente in servizio ed immediatamente disponibile per fronteggiare questioni urgenti, anche trattenendosi oltre l'orario.	0,4 <input type="checkbox"/> 0,8 <input type="checkbox"/> 1,2 <input type="checkbox"/> 1,6 <input checked="" type="checkbox"/>
Relazionali	6	E' capace di attenuare, gestire e superare con atteggiamento positivo e costruttivo eventuali conflitti con collaboratori e con gli organi di governo	0,5 <input type="checkbox"/> 1 <input checked="" type="checkbox"/> 1,5 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/>
		Opera con spirito di squadra e collegialità con i dipendenti, colleghi e con gli organi di governo	0,5 <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 1,5 <input type="checkbox"/> 2 <input checked="" type="checkbox"/>
Problem Solving e Realizzazione	10	Motiva e valorizza le risorse umane disponibili e riesce a coinvolgerle nella effettiva realizzazione del servizio e degli obiettivi	0,5 <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 1,5 <input type="checkbox"/> 2 <input checked="" type="checkbox"/>
		Mostra costante impegno a semplificare moduli operativi e procedure	0,5 <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 1,5 <input type="checkbox"/> 2 <input checked="" type="checkbox"/>
		Nella gestione di procedimenti e questioni evita formalità e corteggi inutili e ne privilegia la concreta soluzione	0,4 <input type="checkbox"/> 0,8 <input type="checkbox"/> 1,2 <input type="checkbox"/> 1,6 <input checked="" type="checkbox"/>
		Pianifica il lavoro ed opera effettivamente in una logica di obiettivi e di problem solving e non di mero adempimento	0,4 <input type="checkbox"/> 0,8 <input type="checkbox"/> 1,2 <input type="checkbox"/> 1,6 <input checked="" type="checkbox"/>
		Sa individuare con congruo anticipo e tempestività criticità e problemi	0,4 <input type="checkbox"/> 0,8 <input type="checkbox"/> 1,2 <input type="checkbox"/> 1,6 <input checked="" type="checkbox"/>
	40	Predispone appunti, relazioni e ricerche prospettando percorsi procedurali e soluzioni effettivamente praticabili ed efficaci.	0,4 <input type="checkbox"/> 0,8 <input type="checkbox"/> 1,2 <input type="checkbox"/> 1,6 <input checked="" type="checkbox"/>
		Propone con tempestività soluzioni realizzabili ed efficaci alle questioni e problemi individuati	0,4 <input type="checkbox"/> 0,8 <input type="checkbox"/> 1,2 <input type="checkbox"/> 1,6 <input checked="" type="checkbox"/>
			39

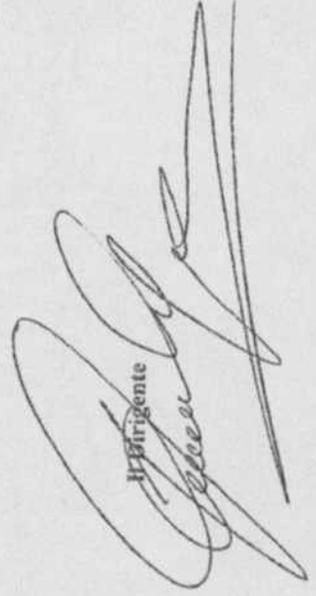
Legenda

0,5 - Quasi mai/qualche volta- 0,4

1 - Spesso - 0,8

1,5 - Quasi sempre - 1,2

2 - Con Continuità - 1,6

Dirigente


SCHEDA FINALE DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE COMPLESSIVA:

- DEL DIRIGENTE CAPO DIPARTIMENTO:

- DEL DIRIGENTE DIRETTORE GENERALE:

- DEL DIRIGENTE UNITA' DIRIGENZIALE:

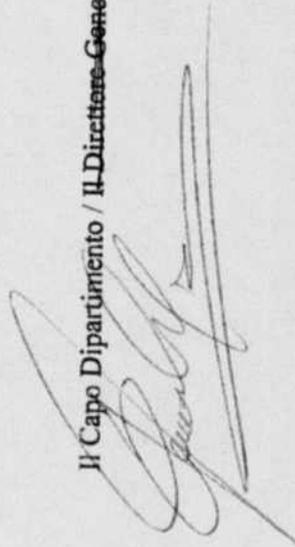
Cognome: **CAPALBO** Nome: **FANCESCO**

Struttura Diretta: **DIPARTIMENTO SEGRETERIA GENERALE AMMINISTRATIVA**

Punteggio:

a) Punteggio conseguito alla performance organizzativa correlata alle LOA (Max Punti 50)	50
b) Punteggio conseguito alla performance organizzativa correlata agli obiettivi di innovazione (Max punti 10)	8,8
c) Punteggio conseguito alla performance individuale (Max punti 40)	39
Punteggio Totale (a+b+c)	97,8

Il Capo Dipartimento / Il Direttore Generale / Il Dirigente



[Handwritten signature]
CGIL

ALLEGATO 2

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
GSL

[Handwritten signature]
GSL

ACCORDO SINDACALE SUL SISTEMA DI RETRIBUZIONE DI RISULTATO/PERFORMANCE

Al fine di rendere funzionale al nuovo modello organizzativo il sistema di raccordo retribuzione di risultato/performance si concorda di articolare su 7 fasce di valutazione la retribuzione accessoria di risultato individuale conseguita dai dipendenti.

Nel merito le parti concordano le seguenti fasce:

- | | |
|-------------|---------------------------------------|
| da 0 a 50 | = 0 % della retribuzione di risultato |
| da 51 a 60 | = 60% della retribuzione di risultato |
| da 61 a 70 | = 70% della retribuzione di risultato |
| da 71 a 80 | = 80% della retribuzione di risultato |
| da 81 a 88 | = 90% della retribuzione di risultato |
| da 89 a 95 | = 95% della retribuzione di risultato |
| da 96 a 100 | =100% della retribuzione di risultato |

[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
GSL

Due volte l'anno, nel mese di aprile e nel mese di settembre, i dirigenti svolgono apposite riunioni con i dipendenti della relativa struttura per esaminare l'andamento delle performance e dare orientamenti ai fini del relativo miglioramento.

Il risultato finale, elaborato al termine del processo di valutazione, viene formalmente notificato al dipendente.

In questo primo anno di attuazione del nuovo SM e UP le parti concordano la seguente scansione temporale:

- a) entro il 20 gennaio le valutazioni sono trasmesse dal Capidipartimento all'O.I.V.
- b) entro il 10 febbraio l'O.I.V. effettua la valutazione.

ALLEGATO 2

CONSIGLIO REGIONALE DELLA CAMPANIA

IX LEGISLATURA

UFFICIO DI PRESIDENZA

SEDUTA DEL 17 MAGGIO 2012

Delib. n. 183

OGGETTO: Approvazione ed adozione del Sistema di misurazione e valutazione della performance e del relativo manuale operativo.

L'anno duemiladodici, il giorno 17 (diciassette), del mese di maggio, alle ore 13,20, nella sala riunioni della propria sede al Centro Direzionale di Napoli, isola F13, si è riunito l'Ufficio di Presidenza del Consiglio Regionale, così costituito:

Paolo	ROMANO	Presidente
Antonio	VALIANTE	Vice Presidente
Biagio	IACOLARE	Vice Presidente
Francesco Vincenzo	NAPPI	Consigliere Questore
Nicola	MARRAZZO	Consigliere Questore
Bianca	D'ANGELO	Consigliere Segretario
Gennaro	MUCCIOLO	Consigliere Segretario

Sono assenti: =====

Presiede: Pres. Paolo Romano

Assiste il dirigente: Dott. Fernando De Angelis

RELATORE: Pres. P. Romano

Alla stregua dell'istruttoria compiuta dal Settore
Premesso che

- il DLgs 27 ottobre 2009, n. 150 di attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, reca norme di diretta attuazione che costituiscono principi generali dell'ordinamento contenenti disposizioni a cui le Regioni adeguano i propri (ordinamenti);
- l'art. 16 del citato DLgs n. 150/2009 prevede che
 - negli ordinamenti delle Regioni trovano diretta applicazione le disposizioni dell'articolo 11, commi 1 e 3 in materia di trasparenza e rendicontazione della performance;
 - le regioni adeguano i propri ordinamenti ai principi contenuti negli articoli 3, 4, 5, comma 2, 7, 9 e 15, comma 1 in materia di sviluppo del "*ciclo di gestione della performance*";
- il Consiglio regionale intende valorizzare e migliorare le esperienze e l'azione amministrativa svolte in materia di fissazione, misurazione e valutazione degli obiettivi e dei risultati conseguiti dalla propria organizzazione e dai dipendenti regionali, nonché l'azione amministrativa intrapresa, intesa ad assicurare, secondo il principio della trasparenza, la massima diffusione e conoscibilità degli atti a rilevanza esterna;
- il Consiglio regionale promuove la cultura della responsabilità per il miglioramento della performance, del merito, della trasparenza e dell'integrità;
- il Consiglio regionale garantisce la massima trasparenza attraverso l'accessibilità totale delle informazioni concernenti le misurazioni e le valutazioni della performance. A tal fine pubblica sul proprio sito istituzionale in apposita sezione di facile accesso e consultazione e denominata "*Trasparenza, valutazione e merito*";
- la misurazione e la valutazione delle strutture, dei dirigenti e del personale sono volte al miglioramento dei servizi, nonché alla crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati conseguiti dai singoli e dalle unità organizzative;
- il sistema di valutazione dei dirigenti e del personale, nel rispetto di quanto previsto dai CCNL, è adottato con provvedimento dell'Ufficio di Presidenza;
- il sistema di valutazione definisce:
 1. le modalità di misurazione e valutazione annuale delle performance articolate nelle seguenti fasi:

- a) definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori;
 - b) collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse;
 - c) monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;
 - d) misurazione e valutazione della performance, organizzativa e individuale;
 - e) utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;
 - f) rendicontazione dei risultati assicurandone la trasparenza secondo le direttive dell'Ufficio di Presidenza;
2. la valutazione della prestazione individuale dei dirigenti collegata:
- a) agli indicatori di performance relativi alla struttura di diretta responsabilità;
 - b) al raggiungimento di specifici obiettivi individuali;
 - c) alle competenze professionali e manageriali dimostrate;
 - d) alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata anche tramite una significativa differenziazione dei giudizi;
3. la valutazione del personale collegata:
- a) al raggiungimento di specifici obiettivi individuali e/o di gruppo;
 - b) alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi;
- nelle more dell'adozione delle fasce di merito (la cui applicazione è stata rimandata con il D. Lgs. 141/2011 alla prossima tornata contrattuale) è necessario individuare livelli di prestazione cui corrispondano range di punteggio che a sua volta corrispondano ad una percentuale di risultato che, in fasce aperte, garantisca la differenziazione della valutazione;
 - il sistema di valutazione di cui ai commi precedenti definisce altresì:
 1. le caratteristiche degli obiettivi, i tempi, le modalità, i soggetti e le responsabilità connesse ai processi di valutazione e controllo realizzate dal Consiglio regionale;
 2. le procedure di conciliazione relative alla valutazione del personale;
 3. le modalità di raccordo e integrazione con i documenti di programmazione finanziaria e di bilancio;
 - l'Ufficio di Presidenza successivamente all'approvazione del bilancio di previsione della Regione deve approvare un documento programmatico, denominato Piano della performance, che individua, in coerenza con i contenuti dei documenti di programmazione finanziaria e di bilancio e con gli indirizzi e con gli obiettivi strategici dell'amministrazione, il Piano degli obiettivi annuali delle strutture apicali del Consiglio

regionale, con l'individuazione degli indicatori e dei valori da raggiungere per la misurazione e valutazione delle performance;

- l'Ufficio di Presidenza, entro il 30 giugno di ciascun anno, deve redigere un documento, denominato Relazione sulla performance, che evidenzia, a consuntivo, i risultati raggiunti nell'anno precedente rispetto ai singoli obiettivi programmati;
- l'Organismo indipendente di valutazione, istituito con Delibera di U.P. n. 32 del 22 luglio 2010, propone all'organo di indirizzo politico-amministrativo la valutazione annuale dei dirigenti apicali regionali e svolge gli altri compiti previsti nel provvedimento istitutivo e connessi ai principi dell'art. 14 del DLgs. 150/2009;

atteso che

- ai sensi dell'art. 64 c. 4 del DLgs. 150/2009 le parti adeguano i contratti collettivi integrativi vigenti alle disposizioni riguardanti la definizione degli ambiti riservati, rispettivamente alla contrattazione collettiva e alla legge nonché a quanto previsto dalle disposizioni del Titolo III del citato decreto;
- nelle more dell'adeguamento di cui al comma precedente, le Regioni sono tenute a conformare i propri ordinamenti ai principi generali delle disposizioni in argomento;

ritenuto

- opportuno fare propri i principi generali contenuti nel DLgs. 150/2009 affidando il compito al Dirigente dell'A.G.C. di garantire il recepimento di detti principi negli atti che la dirigenza andrà a sottoscrivere e nei contratti che saranno stipulati con le OO.SS.;

considerato che

- nella seduta del 24/10/2011 con verbale n. 27 l'O.I.V. ha approvato all'unanimità il Sistema di misurazione e valutazione della performance e che con successiva nota prot. n. 179/OIV lo trasmetteva al Presidente del C.R. della Campania, al Consigliere Questore al Personale, al Coordinatore dell'A.G.C. e al dirigente responsabile del Settore Personale;
- che con nota prot. n. 4571 del 7/12/2011 il dirigente del Settore Personale trasmetteva il Sistema di misurazione e valutazione della performance alle OO.SS. per la dovuta informativa

A VOTI UNANIMI

DELIBERA

per i motivi espressi in narrativa, che qui si intendono integralmente riportati:

- di prendere atto che le disposizioni contenute nel DLgs. 150/2009 sono volte ad assicurare una migliore organizzazione del lavoro, il rispetto degli ambiti riservati rispettivamente alla legge e alla contrattazione collettiva, elevati standard qualitativi ed economici delle funzioni e dei servizi, l'incentivazione della qualità della prestazione lavorativa, la selettività e la concorsualità nelle progressioni di carriera, il riconoscimento di meriti e demeriti, la selettività e la valorizzazione delle capacità e dei risultati ai fini degli incarichi dirigenziali, il rafforzamento dell'autonomia; dei poteri e della responsabilità della dirigenza, l'incremento dell'efficienza del lavoro pubblico ed il contrasto alla scarsa produttività e all'assenteismo, nonché la trasparenza dell'operato delle amministrazioni pubbliche anche a garanzia della legalità;
- di prendere atto che la misurazione e la valutazione della performance sono volte al miglioramento della qualità dei servizi offerti dalle amministrazioni pubbliche nonché alla crescita delle competenze professionali attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati perseguiti dai singoli e dalle unità organizzative in un quadro di pari opportunità di diritti e doveri, trasparenza dei risultati delle amministrazioni pubbliche e delle risorse impiegate per il loro perseguimento;
- di sviluppare, in coerenza con i contenuti e con il ciclo della programmazione finanziaria e del bilancio, il *"ciclo di gestione della performance"*;
- l'Ufficio di Presidenza entro 10 giorni dalla pubblicazione del bilancio di previsione della Regione approva un documento programmatico, denominato Piano della performance, che individua, in coerenza con i contenuti dei documenti di programmazione finanziaria e di bilancio e con gli indirizzi e con gli obiettivi strategici dell'amministrazione, il Piano degli obiettivi annuali delle strutture apicali del Consiglio regionale, con l'individuazione degli indicatori e dei valori da raggiungere per la misurazione e valutazione delle performance;
- di adottare il Sistema di misurazione e valutazione della performance ed il relativo Manuale operativo, allegati alla presente Delibera di cui costituiscono parte integrante;

- di affidare al Dirigente dell'A.G.C. il compito di garantire il recepimento dei principi generali contenuti nel DLgs. 150/2009 negli atti che la dirigenza andrà a sottoscrivere e nei contratti che saranno stipulati con le OO.SS., fermo restando che è fatto obbligo di adeguare i contratti collettivi integrativi alle vigenti disposizioni;
- di adottare la seguente modalità di attribuzione del punteggio centesimale secondo fasce aperte che garantiscono la differenziazione della valutazione senza predeterminare quote fisse di personale da allocare nelle singole fasce:

<p>Livello 4</p> <p>OTTIMO</p> <p>Punteggio correlato: dal 95 al 100%</p>	<p>Prestazione superiore agli standard o alle attese.</p> <p>Manifestazione di comportamenti/risultati ben più che soddisfacenti ed esemplari per qualità.</p> <p>Comportamento complessivamente assumibile quale modello di riferimento.</p>
<p>Livello 3</p> <p>BUONO</p> <p>Punteggio correlato: dal 75 al 94%</p>	<p>Prestazione di elevato livello potenzialmente tendente all'eccellenza, mediamente superiore agli standard o alle attese.</p> <p>Manifestazione di comportamenti/risultati stabilmente soddisfacenti con assenza di difetti o lacune.</p>
<p>Livello 2</p> <p>SUFFICIENTE</p> <p>Punteggio correlato: dal 61 al 74%</p>	<p>Prestazione in linea con gli standard o le attese.</p> <p>Manifestazione di comportamenti/risultati soddisfacenti e comunque premiabili.</p>
<p>Livello 1</p> <p>INADEGUATO</p> <p>Punteggio correlato: non superiore al 60%</p>	<p>Prestazione non rispondente agli standard o alle attese.</p> <p>Manifestazione di comportamenti/risultati lontani dal soddisfacimento dei requisiti di base della posizione.</p> <p>Necessità di colmare ampie lacune o debolezze gravi.</p>

- di individuare la soglia del 60% di punteggio correlato al di sotto della quale non verrà corrisposta alcuna retribuzione di risultato;
- di correlare il punteggio centesimale attribuito alla quota di retribuzione di risultato erogata secondo la seguente corrispondenza:

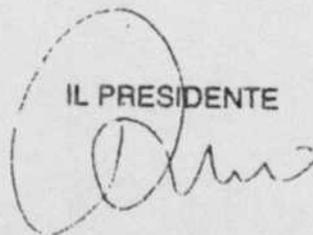
Punteggio correlato: dal 95 al 100%	100 % della retribuzione di risultato
Punteggio correlato: dal 75 al 94%	90 % della retribuzione di risultato
Punteggio correlato: dal 61 al 74%	80 % della retribuzione di risultato
Punteggio correlato: non superiore al 60%	nessuna retribuzione di risultato

- di prevedere, in fase di prima applicazione, una revisione annuale del Sistema.

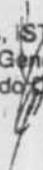
IL SEGRETARIO



IL PRESIDENTE



VISTO PER LA REGOLARITÀ TECNICA, ISTRUTTORIA E PER LA LEGITTIMITÀ
Il Responsabile dell'Area Generale di coordinamento
Dott. Fernando De Angelis



ALLEGATO 2

CONSIGLIO REGIONALE DELLA CAMPANIA
IX LEGISLATURA

UFFICIO DI PRESIDENZA

SEDUTA DEL 6 dicembre 2012

Delibera n. 207

OGGETTO: Integrazioni delibera n.183 del 17.05 2012 " Approvazione ed adozione del sistema di misurazione e valutazione delle performance e del relativo manuale operativo".

L'anno duemiladodici, il giorno 6 (sei) del mese di dicembre alle ore 12,30, nella sala riunioni della propria sede al Centro Direzionale di Napoli, isola F13, si è riunito l'Ufficio di Presidenza del Consiglio Regionale, così costituito:

- Romano	Paolo	PRESIDENTE
- Iacolare	Blagio	VICE PRESIDENTE
- Valiante	Antonio	VICE PRESIDENTE
- Nappi	Francesco V.	CONSIGLIERE QUESTORE
- Marrazzo	Nicola	CONSIGLIERE QUESTORE
- D'Angelo	Bianca	CONSIGLIERE SEGRETARIO
- Mucciolo	Gennaro	CONSIGLIERE SEGRETARIO

Assenti: =====

Presiede: Pres. P. Romano

Assiste il dirigente: Dott. Fernando De Angelis

RELATORE: Pres. P. Romano

- nelle more dell'adozione delle fasce di merito (la cui applicazione è stata rimandata con il D. Lgs. 141/2011 alla prossima tornata contrattuale) è stato necessario individuare livelli di prestazione collegati a range di punteggio che a loro volta corrispondono ad una percentuale di risultato che, in fasce aperte, determinano la differenziazione della valutazione;

- il sistema di valutazione ha definito altresì:

1. le caratteristiche degli obiettivi, i tempi, le modalità, i soggetti e le responsabilità connesse ai processi di valutazione e controllo realizzate dal Consiglio Regionale;
2. le procedure di conciliazione relative alla valutazione del personale;
3. le modalità di raccordo e integrazione con i documenti di programmazione finanziaria e di bilancio;

- l'Ufficio di Presidenza, successivamente all'approvazione del bilancio di previsione della Regione, ha approvato con delibera n°196 del 10 luglio 2012 il Piano della performance, individuando, in coerenza con i contenuti dei documenti di programmazione finanziaria e di bilancio e con gli indirizzi e con gli obiettivi strategici dell'amministrazione, gli indicatori, i valori da raggiungere e gli obiettivi delle performance;

rilevato che

- nel sistema di valutazione approvato vi sono elementi che richiedono chiarimenti e precisazioni;
- le organizzazioni sindacali rappresentative del comparto hanno evidenziato la necessità di specificare tutti gli elementi non contenuti nel sistema di valutazione approvato con la delibera dell'Ufficio di Presidenza n° 183 del 17 maggio 2012, ma indispensabili all'atto della sua applicazione, nelle more di una verifica dell'intero sistema, alla luce dei risultati della sua applicazione nel corso dell'anno 2013;
- che le stesse OO.SS. del comparto hanno convenuto con la parte pubblica di confermare la disponibilità ad affidare a provvedimenti dell'Ufficio di Presidenza le parti delegate alla contrattazione, sistematizzando il modello di valutazione e il meccanismo premiante;

Visto il

- DLgs 27 ottobre 2009, n. 150;
- D.Lgs 141 / 2011;
- C.C.N.L. del comparto Regioni-AA.LL;
- C.C.D.I. del Consiglio Regionale della Campania;

D) di adottare la seguente modalità di attribuzione del punteggio centesimale per il personale del comparto:

<p>Livello 5</p> <p>OTTIMO</p> <p>Punteggio correlato: da 91 al 100</p>	<p>Prestazione superiore agli standard o alle attese. Manifestazione di comportamenti/risultati ben più che soddisfacenti ed esemplari per qualità. Comportamento complessivamente assumibile quale modello di riferimento.</p>
<p>Livello 4</p> <p>BUONO</p> <p>Punteggio correlato: da 81 al 90</p>	<p>Prestazione mediamente superiore agli standard o alle attese. Manifestazione di comportamenti/risultati stabilmente soddisfacenti con assenza di difetti o lacune.</p>
<p>Livello 3</p> <p>DISCRETO</p> <p>Punteggio correlato: da 71 al 80</p>	<p>Prestazione in linea con gli standard o le attese. Manifestazione di comportamenti/risultati mediamente soddisfacenti, anche se con difetti o lacune sporadiche e non sistematiche.</p>
<p>Livello 2</p> <p>MIGLIORABILE</p> <p>Punteggio correlato: da 61 al 70</p>	<p>Prestazione non completamente rispondente agli standard o alle attese. Manifestazione di comportamenti/risultati vicini ai requisiti della posizione ma in parte difettosi o lacunosi. Necessità di migliorare alcuni aspetti specifici.</p>
<p>Livello 1</p> <p>SUFFICIENTE</p> <p>Punteggio correlato: da 51 a 60</p>	<p>Prestazione sufficientemente rispondente agli standard o alle attese. Manifestazione di comportamenti/risultati lontani dal soddisfacimento dei requisiti di base della posizione. Necessità di colmare ampie lacune o debolezze gravi.</p>

- di individuare nei 50 punti la soglia minima al di sotto della quale non verrà corrisposta alcuna retribuzione né relativa alla indennità di risultato per il personale appartenente alla categoria D, né all'utilizzo del fondo compensi per l'incentivazione della produttività collegata ad obiettivi;
- di collegare ai singoli livelli e fasce di punteggio, le seguenti percentuali di retribuzione:
Ottimo = 100%, Buono = 95%, Discreto = 90%, Migliorabile = 85%, Sufficiente = 80%.
Al di sotto della sufficienza non viene corrisposta alcuna indennità o premio incentivante.