



Consiglio Regionale della Campania

XI LEGISLATURA

UFFICIO DI PRESIDENZA

SEDUTA DEL 18 GIUGNO 2021

Delibera n. 29

L'anno duemilaventuno, il giorno 18 (diciotto) del mese di giugno, alle ore 10:15 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:

Gennaro	OLIVIERO	Presidente
Loredana	RAIA	Vice Presidente
Valeria	CIARAMBINO	Vice Presidente
Andrea	VOLPE	Consigliere Questore
Massimo	GRIMALDI	Consigliere Questore
Fulvio	FREZZA	Consigliere Segretario
Alfonso	PISCITELLI	Consigliere Segretario

OGGETTO: Ciclo della Performance anno 2020 - Approvazione

Sono assenti: Valeria Ciarambino e Alfonso Piscitelli

Presiede: Gennaro Oliviero

Assiste il Segretario Generale Mario Vasco

RELATORE: Questore al Personale Massimo Grimaldi

Alla stregua dell'istruttoria compiuta dalla Unità Dirigenziale di Staff Pianificazione, qualità, controllo interno ed assistenza ad organismi di controllo;

PREMESSO che

in data 6 maggio 2020 l'Ufficio di Presidenza con delibera n. 228 ha approvato *il Piano Integrato della Performance 2020*;

l'articolo 10, comma 1, lettera b) del decreto legislativo 150/2009, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, di efficienza e trasparenza, prevede che le amministrazioni pubbliche redigano e pubblichino la relazione annuale della performance;

ai sensi dell'articolo 14, comma 4, lettera c) del citato decreto, la relazione è validata dall'Organismo indipendente di valutazione;

tale validazione è condizione inderogabile per l'accesso agli strumenti per premiare il merito come dispone il comma 6 del medesimo articolo 14.

CONSIDERATO che

con delibera dell'Ufficio di Presidenza n. 6 del 18 dicembre 2020 è stato modificato l'ordinamento degli uffici del Consiglio Regionale della Campania;

con delibera dell'Ufficio di Presidenza n. 9 del 28 dicembre 2020 è stato approvato il "Sistema di misurazione e valutazione della Performance", ai sensi dell'art.7, comma 1 del D.lgs. 150/2009;

nella cartella intranet, denominata *Performance*, sono state inserite le relazioni descrittive delle attività, nonché la documentazione degli obiettivi operativi, rispettivamente della Segreteria generale, delle Direzioni generali e di ciascuna Unità dirigenziale, oltre che le relative schede di valutazione del personale del comparto, della dirigenza e le proposte di autovalutazione del Segretario generale, del Direttore generale attività legislativa e del Responsabile della UD Trasparenza e anticorruzione (RTPCT);

il Segretario generale, ai sensi dell'art.10, comma 1, lettera b), del decreto legislativo 150/2009 ha redatto la relazione annuale sulla Performance 2020 da sottoporre all'approvazione dell'organo di indirizzo politico-amministrativo;

l'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) con nota prot. n. 8251/E del 14/6/2021, ha trasmesso all'Ufficio di Presidenza i seguenti atti:

- la relazione sulla performance 2020 a firma del Segretario Generale;
- la relazione dell'OIV sul funzionamento del Sistema;
- la proposta di valutazione del Segretario Generale - anno 2020;
- la proposta di valutazione del Direttore Generale Area Legislativa – anno 2020;
- la proposta di valutazione del RTPCT - anno 2020;

RITENUTO

di dover approvare gli atti sopracitati al fine di evidenziare, a consuntivo, con riferimento all'anno 2020, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse utilizzate, con rilevazione degli eventuali scostamenti.

VISTI

- il decreto legislativo 150/2009, come modificato dal D.lgs. 74/2017;
- il decreto legislativo 33/2013 e successive modificazioni;
- la delibera dell'Ufficio di Presidenza n. 228 del 6 maggio 2020;
- la delibera dell'Ufficio di Presidenza n. 6 del 18 dicembre 2020;
- la delibera dell'Ufficio di Presidenza n. 9 del 28 dicembre 2020;

L'Ufficio di Presidenza, a voti unanimi

DELIBERA

Per le motivazioni esposte e che si intendono integralmente richiamate:

di approvare:

- la relazione sulla performance 2020 a firma del Segretario Generale;
- la relazione dell'OIV sul funzionamento del Sistema;
- la proposta di valutazione del Segretario Generale - anno 2020;
- la proposta di valutazione del Direttore Generale Area Legislativa – anno 2020;
- la proposta di valutazione del RTPCT - anno 2020;

che, in allegato, costituiscono parte integrante e sostanziale della presente deliberazione;

di trasmettere all'OIV la relazione sulla Performance per l'anno 2020 (art. 10, co. 1, lettera b- D.lgs 150/2009), per la validazione, ai sensi dell'articolo 14, comma 4, lettera c) del sopracitato decreto legislativo e per il successivo invio della stessa all'RPCT per la pubblicazione;

di trasmettere la presente deliberazione al Segretario generale, al Direttore generale risorse umane-finanziarie e strumentali, al Dirigente UD Staff Pianificazione, qualità, controllo interno e assistenza agli Organismi di controllo, all'OIV e al Responsabile della pubblicazione per gli adempimenti di competenza.

IL DIRIGENTE DI STAFF
Pianificazione, Qualità, Controllo interno
e assistenza agli Organismi di controllo
Settimio Vinti

Firmato digitalmente da: Settimio Vinti
Data: 18/06/2021 11:02:44

IL SEGRETARIO GENERALE
Mario Vasco

Il Consigliere SEGRETARIO
Fulvio Frezza

IL PRESIDENTE
Gennaro Oliviero



Consiglio Regionale della Campania

Relazione performance 2020

(Segretario generale Dott.ssa Santa Brancati)

La presente Relazione, prevista dall'art. 10, comma 1, lettera b) del D.Lgs. 150/2009, costituisce lo strumento attraverso il quale l'amministrazione del Consiglio regionale illustra ai cittadini e a tutti gli stakeholders, interni ed esterni, i risultati ottenuti nel corso dell'anno 2020, a conclusione del ciclo di gestione della performance.

Il documento è stato redatto sulla base dei principi contenuti nel D.Lgs. 150/2009 ed in coerenza con quanto indicato nella Delibera ANAC (ex Civit) n. 5/2012 "Linee Guida relative alla struttura e alla modalità di redazione della Relazione sulla performance" e relativi aggiornamenti ed integrazioni.

La Relazione intende evidenziare, a consuntivo, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati, con rilevazione degli eventuali scostamenti registrati nel corso dell'anno.

Tutte le attività dell'amministrazione risultano unificate organicamente nel Piano Integrato della performance, strumento che dà avvio al ciclo di gestione della performance e che si articola nelle seguenti fasi:

- definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, delle attività istituzionali e/o dei servizi da erogare che rivestono un ruolo strategico o particolarmente qualificante per l'Amministrazione, dei valori di risultato attesi e dei rispettivi indicatori;
- collegamento tra obiettivi e allocazione delle risorse;
- monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;
- misurazione e valutazione della performance, organizzativa ed individuale;
- utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;
- rendicontazione dei risultati secondo il principio di trasparenza.

Nel seguito una sintesi degli atti, relativi al ciclo integrato della performance, approvati dall'Ufficio di Presidenza del Consiglio regionale.

*Delibera U.d.P. n. 228 del 6 maggio 2020 - Piano integrato della performance anno 2020.
Approvazione*



Consiglio Regionale della Campania

Premesse: il decreto legislativo del 27 ottobre 2009 n.150, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni prevede, all'articolo 10, l'obbligo per le amministrazioni di redigere un documento programmatico denominato Piano della performance, definito dall'organo di indirizzo politico-amministrativo, di concerto con i vertici dell'amministrazione, che individua gli obiettivi strategici in coerenza con il ciclo della programmazione finanziaria e di bilancio e con gli obiettivi operativi indicati dai dirigenti;

gli "Obiettivi strategici dell'Ente" per il triennio 2019-2021 sono stati approvati con delibera U.d.P. n. 178 del 16 maggio 2019;

il Piano della performance, per l'anno 2020, denominato Piano Integrato, in sostanziale continuità con il precedente, è stato redatto come documento unico contenente la pianificazione delle attività amministrative, riferite agli ambiti relativi alla performance, alla trasparenza e all'integrità, alle misure di contrasto alla corruzione e alla programmazione economica, ad integrazione del PTPC, in conformità alla legislazione vigente ed agli orientamenti espressi dall'ANAC nell'aggiornamento 2019 del PNA.

In risposta ai rilievi, evidenziati nella Decisione n. 217/2019/PARI della Corte Dei Conti, Sezione Regionale di Controllo per la Campania, in merito al giudizio di parificazione sul rendiconto generale della Regione, è stato attribuito agli obiettivi operativi specifici, individuali e/o di gruppo, declinati sulla base degli obiettivi strategici di riferimento, il relativo peso percentuale, risultando rispondenti alle esigenze di miglioramento della performance dell'amministrazione ed alla missione dell'Ente;

il Piano, costituito dalle schede LOA, opportunamente identificate con numerazione multilivello, contiene le indicazioni relative alla performance organizzativa, agli obiettivi strategici, agli obiettivi operativi specifici, individuali e/o di gruppo da assegnare al personale, 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.

L'Ufficio di Presidenza ha quindi deliberato di approvare il Piano Integrato, anno 2020, contenente i dati del Piano della Performance, del Piano di prevenzione della corruzione, il Programma della trasparenza e integrità, il Piano annuale di formazione, e le relative cinquantacinque (55) schede LOA.

Delibera U.d.P. n. 229 del 6 maggio 2020 - Aggiornamento del Piano Triennale delle Azioni Positive 2020- 2022 della Regione Campania.

Premesse: il D. Lgs. 198/2006 "Codice delle pari opportunità" prevede, all'art. 48, che le amministrazioni pubbliche predispongano Piani triennali di azioni positive, tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la piena realizzazione di pari opportunità tra uomini e donne, in particolare promuovendo l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate;

in applicazione dell'art. 57 del D.Lgs.165/2001, come modificato dall'art. 21 della L.183/2010, e della Direttiva del 4 marzo 2011, contenente le "Linee guida sulle modalità di funzionamento



Consiglio Regionale della Campania

dei Comitati Unici di Garanzia (CUG) per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni”, la Giunta Regionale della Campania, con deliberazione n. 4671 del 31 luglio 2013, ha istituito il Comitato Unico di Garanzia della Giunta e del Consiglio regionale della Campania e, con successivo D.D. n.1 del 13 Gennaio 2016, il Direttore generale per le Risorse Umane ne ha approvato la costituzione;

tra i compiti del CUG rientra la predisposizione di una proposta di piano di azioni positive, volta a favorire l’uguaglianza sostanziale sul lavoro tra uomini e donne, le condizioni di benessere organizzativo nonché a prevenire o rimuovere le situazioni di discriminazione o violenze morali, psicologiche, mobbing, disagio organizzativo, all’interno dell’amministrazione;

il CUG ha approvato la proposta di aggiornamento del Piano Triennale delle azioni positive 2020-2022, nella seduta del 10 dicembre 2019;

in data 13 gennaio 2020 la Consigliera di Parità ha espresso parere favorevole alla proposta di Piano Triennale delle azioni positive 2020-2022;

la Giunta Regionale con delibera n. 48 del 28/1/2020 ha già approvato l’aggiornamento al Piano Triennale delle Azioni Positive;

il Piano triennale, nell’ambito delle azioni ivi previste, potrà essere successivamente modificato e integrato, nell’arco del triennio, a seguito di mutamenti del quadro normativo e di nuove situazioni emergenti nelle materie di competenza del CUG anche sulla base dei rilievi e delle proposte formalizzate dall’OIV del Consiglio Regionale in sede di realizzazione delle azioni positive contenute nel Piano allegato; per l’attuazione del Piano non sono previste risorse economiche specifiche e per la realizzazione delle relative azioni positive si farà fronte con le risorse economiche già stanziare per le attività a favore delle Risorse umane.

L’Ufficio di Presidenza ha quindi deliberato di approvare l’aggiornamento al Piano delle Azioni Positive per il triennio 2020-2022.

Delibera U.d.P. n. 229 del 6 maggio 2020 - Piano triennale per la prevenzione della corruzione e la trasparenza 2020/2022. Piano annuale 2020 di adeguamento all’ordinamento amministrativo. Approvazione.

Premesse: la legge 6 novembre 2012 n. 190 “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione”, all’articolo 1, commi 5-8, individua il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (P.T.P.C.T.) quale strumento a presidio della legalità e del buon andamento dell’azione amministrativa, e prevede che l’organo di indirizzo di ciascuna Amministrazione, su proposta del Responsabile della prevenzione della corruzione, adotti il detto Piano triennale, dandone pubblicazione sul sito istituzionale “Amministrazione trasparente”;

il decreto legislativo 8 aprile 2013 n. 39 “Disposizioni in materia di inconferibilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico, a norma dell’articolo 1, commi 49 e 50, della legge 6 novembre 2012 n. 190”, all’ articolo 15, attribuisce al Responsabile del Piano anticorruzione di ciascuna Amministrazione pubblica il compito di far rispettare le disposizioni del decreto medesimo in



Consiglio Regionale della Campania

ordine alla inconferibilità e incompatibilità degli incarichi;
il Piano Nazionale Anticorruzione (P.N.A.) 2019, approvato con delibera Anac n.1064 del 23 novembre 2019, costituisce atto di indirizzo per le Amministrazioni chiamate ad adottare o ad aggiornare le concrete ed effettive misure di prevenzione di fenomeni corruttivi;
la proposta di PTPCT 2020/2022 elaborata dal R.P.C.T. designato contiene il Codice di Comportamento dei dipendenti del Consiglio Regionale della Campania, quale parte integrante, e la mappatura del rischio e la misura della rotazione del personale, recepiti nel connesso Piano Integrato del personale consiliare per l'anno 2020;
il Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza è predisposto assicurando il coordinamento e la coerenza fra la legge n.190/2012, il d.lgs. n.33/2013, il d.lgs. n.39/2013, e con gli altri strumenti di organizzazione, come il Piano Integrato per il personale consiliare 2020;
L'Ufficio di Presidenza ha quindi deliberato di approvare, in un unico documento, il Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza 2020/2022 del Consiglio Regionale della Campania e di pubblicare il PTPCT 2020/2022 sul sito istituzionale "Amministrazione Trasparente" e nella sezione intranet del Consiglio Regionale della Campania.

Delibera U.d.P. n. 9 del 28 dicembre 2020 - Sistema di misurazione e valutazione della performance 2020. Modifiche.

Premesse: con delibera U.d.P. n.211 del 18 febbraio 2020 è stato approvato l'atto di indirizzo all'OIV in merito alla Decisione 217/2019/PARI della Corte dei Conti, Sezione regionale di Controllo per la Campania, relativa al giudizio di parificazione sul rendiconto generale della Regione, contenente osservazioni in merito al Sistema di misurazione e valutazione della performance del Consiglio regionale; si è reso necessario adeguare il Sistema alle osservazioni della Corte dei Conti ed acquisire il parere favorevole dell'OIV.

L'Ufficio di Presidenza ha quindi deliberato di adottare, ai sensi dell'art. 7, comma 1, del d.lgs. n.150/2009, il nuovo Sistema di misurazione e valutazione della performance.

La struttura amministrativa del Consiglio Regionale della Campania, come prevista dall'Ordinamento, approvato con delibera dell'U.d.P. n. 369 del 27 febbraio 2015 e modificata con delibera dell'U.d.P. n. 164 del 20 febbraio 2019, è costituita:

dal Segretariato generale di I livello, che si articola in due Direzioni generali denominate, rispettivamente, Direzione generale Attività legislativa e Direzione generale Risorse umane, finanziarie e strumentali, strutture indicate come complesse di II livello;

da tre Unità Dirigenziali speciali o di staff di II livello semplice;

da dodici Unità dirigenziali di III livello complesso.

Il Segretario generale dirige l'amministrazione del Consiglio e ne definisce, nel quadro degli indirizzi, obiettivi e programmi generali stabiliti dall'Ufficio di Presidenza, gli indirizzi operativi, assicura l'unitarietà dell'azione tecnico-amministrativa. Cura la realizzazione delle deliberazioni e degli indirizzi stabiliti dall'Ufficio di Presidenza ed emana le necessarie



Consiglio Regionale della Campania

direttive, ferma restando l'autonomia dirigenziale dei centri di spesa.

Le due Direzioni generali operano con autonomia organizzativa e funzionale nell'ambito degli indirizzi generali definiti dal Segretario generale.

La Direzione generale Attività legislativa si articola in sette Unità dirigenziali:

Unità dirigenziale Assemblea;

1° Unità dirigenziale Studi legislativi e assistenza legislativa alle Commissioni permanenti;

2° Unità dirigenziale Studi legislativi e assistenza legislativa alle Commissioni permanenti;

Unità dirigenziale Studi legislativi e assistenza legislativa alle Commissioni speciali e di inchiesta;

Unità dirigenziale Studi legislativi e Servizi di documentazione;

Unità dirigenziale Affari legali e Assistenza all'Ufficio di Presidenza;

Unità dirigenziale Relazioni esterne, Cerimoniale, Ufficio stampa e URP.

La Direzione generale Risorse umane, finanziarie e strumentali si articola in cinque Unità dirigenziali:

Unità dirigenziale Gestione del personale del Consiglio;

Unità dirigenziale Gestione degli uffici di diretta collaborazione e supporto ed assistenza ai gruppi consiliari e status dei consiglieri;

Unità dirigenziale Bilancio ragioneria e contabilità analitica;

Unità dirigenziale Amministrazione e Datore di lavoro;

Unità dirigenziale Sistemi informativi.

Sono state istituite Unità Dirigenziali alla diretta dipendenza del Segretario generale, caratterizzate dallo svolgimento di funzioni di direzione di strutture autonome facenti riferimento ad organismi previsti dalla legislazione nazionale o regionale e di programmazione, controllo e vigilanza:

Unità dirigenziale di staff Pianificazione, qualità, controllo interno e assistenza agli organismi di controllo;

Unità dirigenziale speciale Comitato regionale delle comunicazioni (Corecom), in attuazione dell'art. 10 della LR. n. 9/2002.

In attuazione della legislazione statale vigente in materia di trasparenza e di prevenzione della corruzione è stata istituita l'Unità dirigenziale Speciale Trasparenza e Anticorruzione.

Nell'anno 2020 il Segretario generale e gli 11 dirigenti presenti in servizio nel primo semestre, ridotti a 9 nel corso del secondo semestre, hanno assicurato la reggenza delle 18 posizioni di livello dirigenziale, previste dall' Ordinamento, assumendo ad interim gli incarichi di quelle vacanti come di seguito sinteticamente riportato:

- il Segretario generale ha svolto anche le funzioni di Direttore generale ad interim, dal 1° luglio, della Direzione Risorse umane, finanziarie e strumentali (delibera U.d.P. n. 237/2020) e dell'U.D. Gestione degli uffici di diretta collaborazione e supporto, assistenza ai gruppi consiliari e status dei consiglieri e, dal 1° settembre 2020, data di collocamento in quiescenza del dirigente titolare, delle UD gestione del personale e speciale Co.re.Com;
- il Dirigente della U.D. speciale Co.Re.Com. ha svolto ad interim le funzioni della U.D. Gestione del Personale (sino al 31 agosto 2020, data del collocamento in quiescenza);



Consiglio Regionale della Campania

- il Dirigente della U.D. di staff Pianificazione, qualità, controllo interno e assistenza agli organismi di controllo è stato, ad interim Dirigente della U.D. Bilancio, ragioneria e contabilità analitica;
- la Dirigente della U.D. Affari legali e assistenza all' Ufficio di Presidenza ha svolto ad interim l'incarico di Dirigente della U.D. Assemblea;
- la Dirigente della U.D. Relazioni esterne, cerimoniale, Ufficio stampa e URP è stata Dirigente ad interim della U.D. Sistemi informativi.

Non è chi non veda, sulla base dei dati numerici appena indicati, la difficoltà di gestione delle attività, in particolare quelle della direzione risorse umane che, oltre alle attività ordinarie ha dovuto far fronte anche a quelle, particolarmente impegnative, scaturenti dalla necessità di far fronte agli adempimenti connessi al giudizio di parificazione sui rendiconti regionali per le annualità 2017, 2018 e 2019 e per l'attuazione della decisione n. 172/2019/PARI, a seguito della sentenza della Corte Costituzionale n. 146/2019. Significativa è stata l'interazione con la Giunta regionale e il Collegio dei revisori e particolarmente complessa l'organizzazione della gestione delle attività di recupero con l'azione diretta del Segretario, prima, propulsiva, poi diretta ed in prima persona, nella qualità di direttore generale ad interim.

Di rilievo è stata l'attività prodromica all'udienza di parificazione del rendiconto generale della Regione Campania, esercizio 2019 con la partecipazione, da remoto, del Segretario generale alle audizioni, finalizzate a dare concreta evidenza di tutte le iniziative avviate, a valle della citata sentenza della Corte costituzionale che ha dichiarato incostituzionali le norme istitutive di appositi fondi del bilancio regionale, annualmente finanziati, che riguardavano il personale comandato o distaccato nonché il personale in servizio presso la struttura amministrativa del Consiglio regionale.

Il Segretario, nella funzione di DG ad interim, ha relazionato alla Corte con puntuale informativa sui provvedimenti adottati e sull'iter amministrativo seguito, assumendo, per l'amministrazione, l'impegno a conformarsi alle prescrizioni di cui alla decisione di parifica n. 217/2019.

La complessa attività di recupero, con la trasmissione delle lettere ai percettori, è stata avviata, dopo aver acquisito, non senza difficoltà, il calcolo dell'importo erogato a ciascun percettore, anno per anno e per un decennio, peraltro di non semplice elaborazione, considerato che trattavasi di 470 comandati da 140 differenti amministrazioni di provenienza e 283 dipendenti del ruolo del Consiglio regionale. Di inopinata difficoltà, per ragioni non condivisibili sul piano giuridico- formale e pertanto contestate e superate, è risultato il coinvolgimento della struttura per lo svolgimento delle funzioni operative di supporto alla descritta attività.

Le richieste trasmesse, a firma unica della scrivente, per la quasi totalità, hanno determinato la ricezione di atti di diffida, richieste di accesso agli atti, notificazione di ricorsi.

La mole dell'attività, soprattutto per il personale comandato, si è palesata di particolare complessità, avuto riguardo alle variegate posizioni dei percettori, alla necessità di interazione con le amministrazioni di provenienza del dipendente, talora in quiescenza, non più dipendente per altre cause o, in taluni casi, deceduto, oltre alla difficoltà, peraltro ricorrente, di notifica della richiesta di recupero.



Consiglio Regionale della Campania

A fine 2020, d'intesa con la Giunta regionale e tenendone informata la Corte, in sede di audizione, si è convenuto di trasferire la gestione dell'attività di recupero alla Giunta regionale avuto riguardo alla obiettiva difficoltà dell'amministrazione consiliare, strutturata per essere funzionale all'attività dell'Assemblea legislativa di porre in essere, con la propria organizzazione e con le risorse umane a disposizione, la complessa attività di gestione di recupero crediti.

Per il dettaglio delle attività gestionali ordinarie della Direzione generale risorse umane, si rinvia alle relazioni delle singole Unità dirigenziali inserite sulla intranet nella cartella performance.

Alle problematiche sinteticamente evidenziate, si aggiunga che il 2020 è stato un anno particolarmente critico per tutte le pubbliche amministrazioni a causa dell'emergenza epidemiologica da COVID19 che ha imposto di rivedere integralmente le modalità di gestione dell'attività. Pur tuttavia, considerato che fondamentali scelte strategiche, in tema di digitalizzazione, erano state anticipate e, in parte già avviate in via sperimentale, l'Amministrazione consiliare è riuscita ad organizzare lo svolgimento dell'attività istituzionale, da remoto, sin dalle prime misure di emergenza adottate a livello nazionale.

Previa adozione di apposita delibera dell'Ufficio di Presidenza, è stato previsto lo svolgimento delle sedute d'Aula e delle Commissioni in modalità telematica con la partecipazione a distanza dei componenti e il collegamento simultaneo fra tutti i partecipanti.

Analoga previsione ha riguardato lo svolgimento delle sedute dell'Ufficio di Presidenza e della Conferenza dei Presidenti dei Gruppi consiliari.

Sulla base delle previsioni normative, adottate a livello nazionale, si è reso necessario individuare le attività indifferibili da svolgere in presenza e assicurare lo svolgimento in via ordinaria delle prestazioni lavorative in forma agile del personale dipendente, anche in deroga agli accordi individuali e agli obblighi informativi di cui agli articoli da 18 a 23 della legge 22 maggio 2017, n. 81.

Si sono resi necessari strumenti di connessione remota (vpn), documentazione in formato digitale, firme digitali, strumenti di condivisione dei contenuti, di video conferenza, di streaming per eventi remoti, la comunicazione dello status di attività in smart working tramite applicativo.

A tal fine, nel corso del 2020, sono state adottate dal Segretario/Direttore generale le disposizioni organizzative dell'attività che si riportano in sintesi.

Determina n. 305 dell'11 marzo 2020; nota protocollo n. 7202 del 21 maggio 2020 di proroga, alla data del 14 giugno 2020, delle misure organizzative, relative al lavoro agile; nota protocollo n. 9536 del 7 luglio 2020, con la quale si invitavano i dirigenti a disporre, a rotazione, la presenza in sede dei dipendenti incardinati nella propria struttura, fatta eccezione per il personale esonerato dal servizio, in presenza, dal medico competente per i quali sarebbe proseguita la modalità agile fino al 31 luglio 2020 o comunque fino a nuove disposizioni; determina n. 995 del 17 settembre 2020 che disponeva il rientro in sede dei dipendenti la cui attività non fosse risultata compatibile con la modalità agile e contestualmente la presenza in



Consiglio Regionale della Campania

sede degli altri, nella misura del 50%, anche a rotazione, assicurando il necessario distanziamento fisico ed il conseguimento di precisi obiettivi quantitativi e qualitativi; veniva, altresì, deciso di garantire ai lavoratori, maggiormente esposti a rischio di contagio, il diritto allo svolgimento delle prestazioni di lavoro da remoto, fino al 15 ottobre 2020, a condizione che tale modalità fosse compatibile con le caratteristiche della prestazione lavorativa; nota, protocollo n. 14197 del 22 ottobre 2020, con la quale i dirigenti venivano invitati a valutare, per le attività che potessero essere svolte in modalità agile, la prosecuzione della suddetta modalità di svolgimento delle mansioni lavorative, attualmente al 50%, per il 60% del personale fino al 13 novembre 2020, nonché a garantire ai lavoratori, maggiormente esposti a rischio di contagio, il diritto allo svolgimento delle prestazioni di lavoro in modalità agile, anche attraverso l'assegnazione di mansioni diverse e di uguale inquadramento, promuovendone, in ogni caso, l'impegno in attività di formazione; nota, prot.n. 15638 dell'11 novembre 2020 di conferma della disposizione adottata in data 22 ottobre 2020, con contestuale espressa riserva, nel caso di adozione di una nuova ordinanza del Ministro della salute che avesse deciso una differente collocazione della Regione Campania o di una nuova ordinanza del Presidente della Giunta regionale e/o sindacale, riferite a particolari aree, in base al grado di rischio, di limitare ulteriormente la presenza fisica in sede e collocare in smart working l'80% del personale, in caso di inserimento in zona arancione, caratterizzata da elevata gravità e rischio alto e il 100% del personale ove sopravvenga il collocamento in zona rossa di massima gravità e rischio alto.

La modalità di prestazione dell'attività, da remoto, non ha determinato blocchi operativi dell'attività ed anzi lo svolgimento dell'attività non ha subito alcun rallentamento rendendo possibile comunque, seppure con differenti modalità, il raggiungimento degli obiettivi prefissati.

Gli obiettivi strategici triennali, programmati, per le annualità 2019/2021, nel piano delle Performance erano stati definiti, ai sensi del decreto legislativo n. 74/2011, con delibera dell'Ufficio di Presidenza n. 178/2019 e riguardavano:

il miglioramento della percezione del ruolo dell'Ente da parte dei cittadini e dei territori;

il miglioramento della qualità della normazione;

la promozione della Trasparenza;

la promozione della digitalizzazione per il contenimento della spesa e per l'efficienza organizzativa.

I relativi obiettivi operativi sono stati individuati per realizzare una migliore organizzazione del lavoro, assicurare standard qualitativi elevati, incentivare le prestazioni lavorative, adottare strumenti e metodi per riconoscere il merito, rafforzare l'autonomia, i poteri e le responsabilità della dirigenza, garantire efficienza, efficacia, economicità e trasparenza dell'azione amministrativa.

Lo svolgimento delle attività, definite nelle 55 L.O.A. e relative sotto-L.O.A., come inserite nel Piano integrato approvato con delibera U.d.P. n. 228 del 6 maggio 2020 ha consentito un buon conseguimento degli obiettivi strategici come emerge dalle relazioni dei dirigenti preposti.

Nel piano della performance per il 2021, sarà ancora auspicabile puntare ad una reale



Consiglio Regionale della Campania

semplificazione, chiarezza e semplicità del linguaggio dei testi normativi; proseguire ed attuare, a pieno regime, gli importanti processi di digitalizzazione e dematerializzazione avviati; intensificare il rapporto con le istituzioni territoriali e con i cittadini anche attraverso una più efficace comunicazione istituzionale.

Tale piano, unitamente al Piano di prevenzione della corruzione e della trasparenza, al Piano integrato, al Sistema di misurazione ed alla valutazione della Performance, costituiscono il Ciclo della performance integrata, come indicati nella delibera ANAC n. 6/2013.

Il Consiglio regionale della Campania ha aderito al progetto di rafforzamento organizzativo degli Enti Locali e delle Pubbliche amministrazioni campane (Ripam – Concorso Unico Territoriale per le Amministrazioni della Regione Campania), attivato tramite convenzione con il Formez PA e finanziato mediante POR FSE 2014/2020. Tale scelta consentirà, a regime, di rinnovare la macchina amministrativa e di immettere profili professionali idonei a favorire il potenziamento delle capacità istituzionali e amministrative attraverso un adeguato percorso di selezione e formazione. L'amministrazione ha altresì dato la disponibilità ad accogliere, oltre al numero già previsto dal Piano di fabbisogno, il 20% in più di tirocinanti, precisando che gli uffici presso cui verranno espletate le attività formative sono quelli di competenza del Segretario generale, del Direttore generale per le Risorse umane, finanziarie e strumentali e del Direttore generale Attività legislativa che hanno assunto la funzione di tutor interni o delegato tale funzione ai dirigenti.

Gli stagisti hanno preso servizio a partire dal mese di settembre, pur tuttavia ai fini del contenimento del contagio da Covid-19, è stato necessario limitarne la presenza in ufficio e, a far data dal 21 ottobre 2020, le giornate di training on the job previste dal calendario stabilito dal Formez PA, si sono svolte prevalentemente in modalità smart training. Gli uffici si sono adoperati con costante e puntuale impegno affinché l'attività degli stagisti, nonostante svolta da remoto, fosse comunque efficace per la loro formazione.

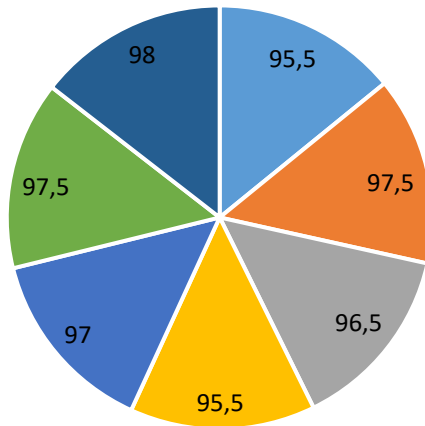
Per il dettaglio dell'attività svolta dalle direzioni generali e dalle UD speciali e di staff, si rinvia alle relazioni trasmesse dai dirigenti titolari delle funzioni, inserite nella cartella performance 2020, da cui emerge che il personale, anche da remoto, è stato coinvolto in tutte le attività delle LOA e sotto-LOA.

Permane ancora, come evidenziato dai grafici, nel seguito riportati, una contenuta differenziazione delle valutazioni che, mediante il corretto uso degli strumenti della valutazione, dovrebbe tendere in modo ancora più incisivo a premiare, l'impegno ed il merito.

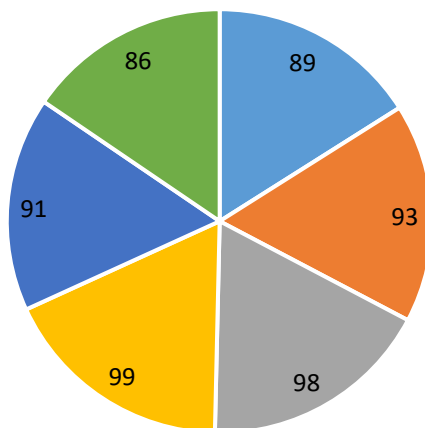


Consiglio Regionale della Campania

Dirigenti D.G. Attività Legislativa



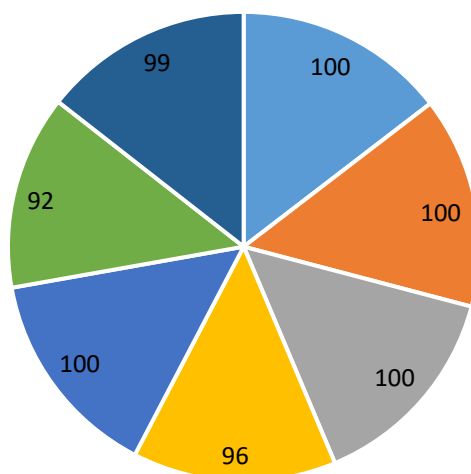
Dirigenti D. G. Risorse Umane - UD Speciali e Staff



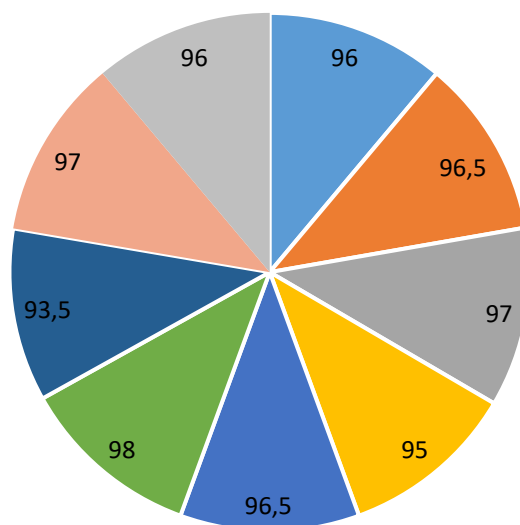


Consiglio Regionale della Campania

1-4 Comm. Perm. (1° semestre)



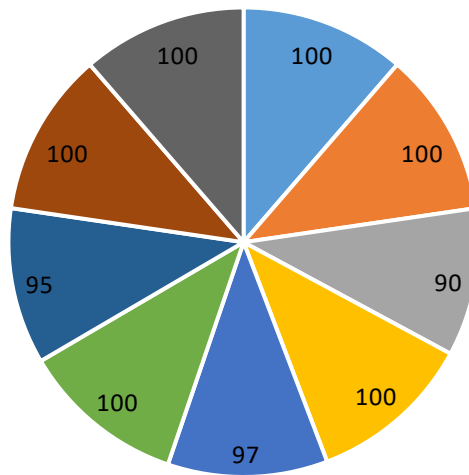
1-4 Comm. Perm. (2° semestre)



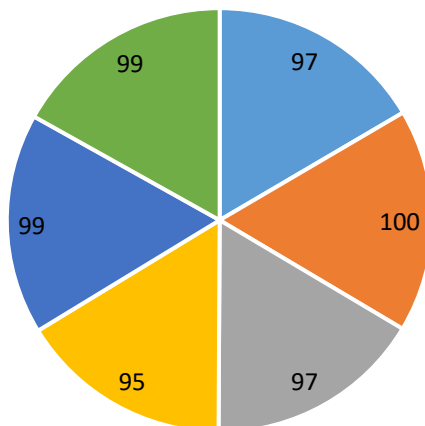


Consiglio Regionale della Campania

5-8 Comm. Perm.



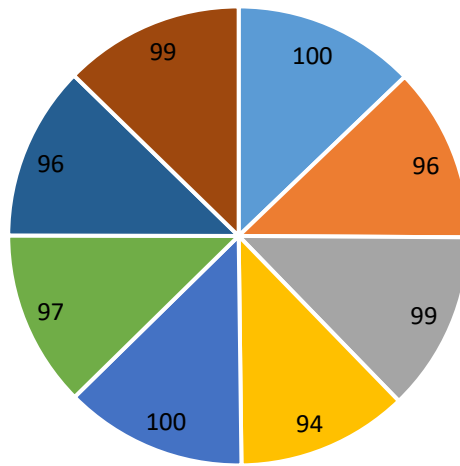
Comm. Speciali



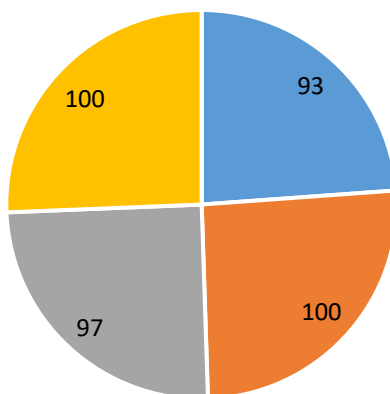


Consiglio Regionale della Campania

U.D. Assemblea



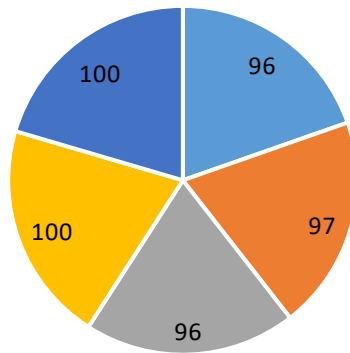
U.D. Affari Leg.



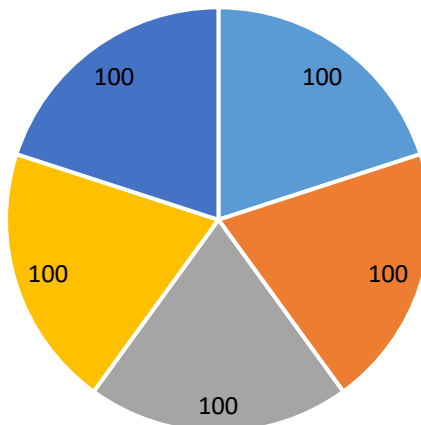


Consiglio Regionale della Campania

U.D. Relazioni esterne, cerimoniale, ufficio stampa e URP



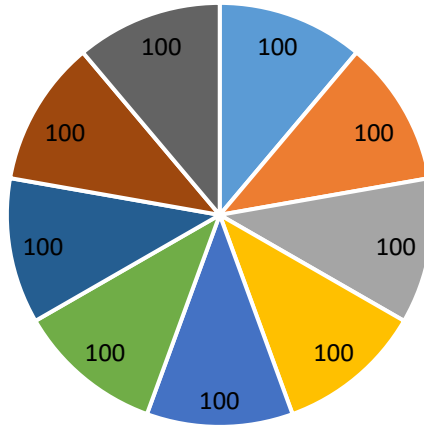
U.D. Bilancio Ragioneria



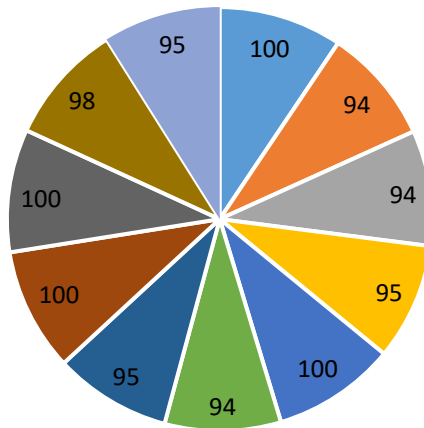


Consiglio Regionale della Campania

D.G. Risorse Umane (1° semestre)



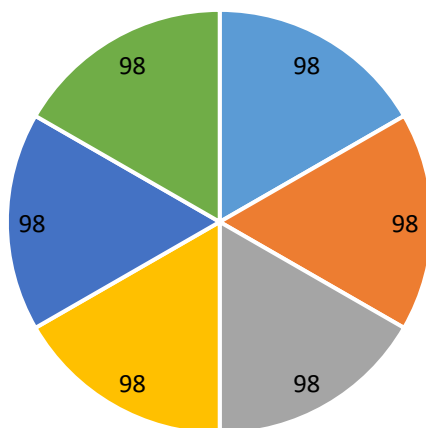
D.G. Risorse Umane (2° semestre)



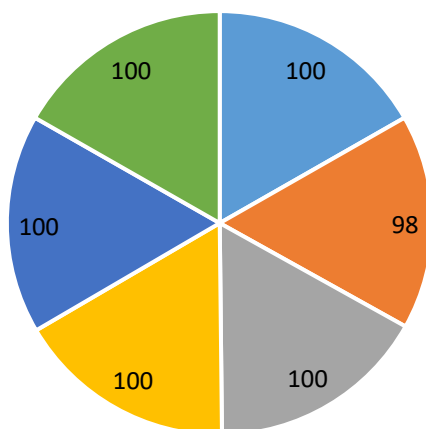


Consiglio Regionale della Campania

U.D. Co.Re.Com. (Fino al 31 agosto 2020)



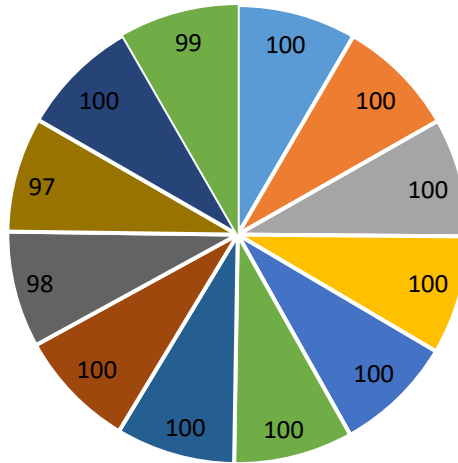
U.D. Co.Re.Com. (Dal 1° settembre 2020)



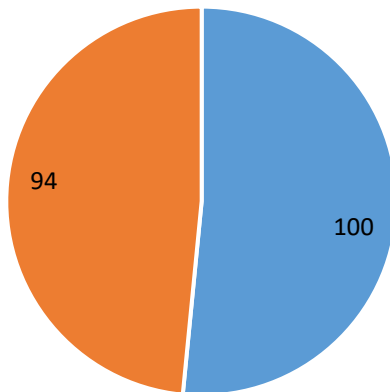


Consiglio Regionale della Campania

U.D. Staff



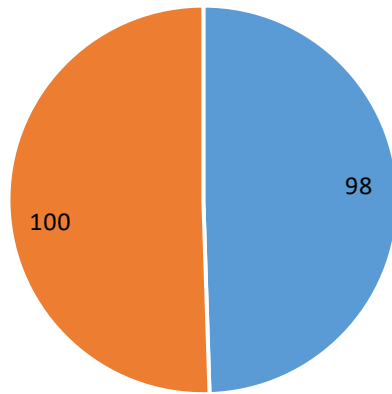
Segreteria Generale



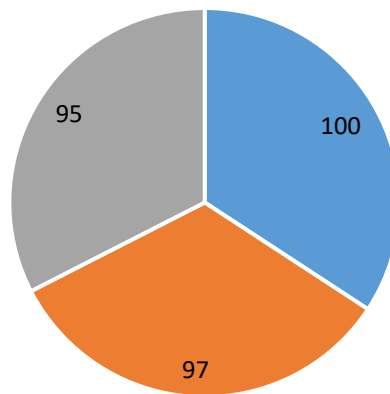


Consiglio Regionale della Campania

D.G. Legislativa



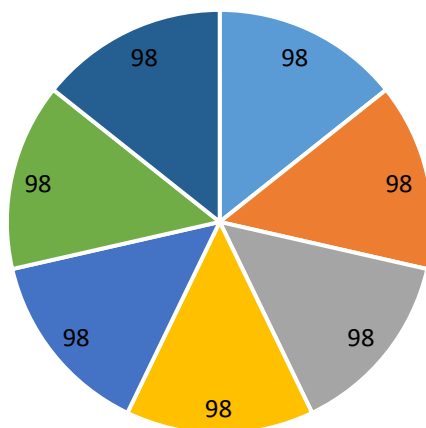
U.D. Trasparenza



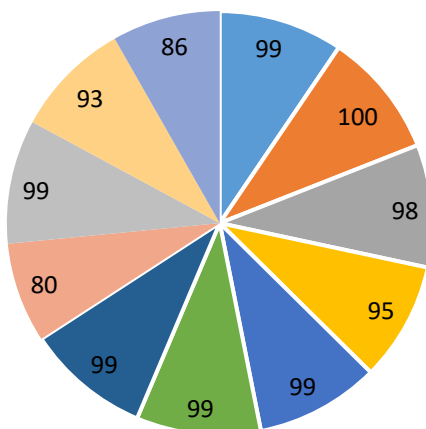


Consiglio Regionale della Campania

U.D. Gestione del Personale (Fino al 31 agosto 2020)



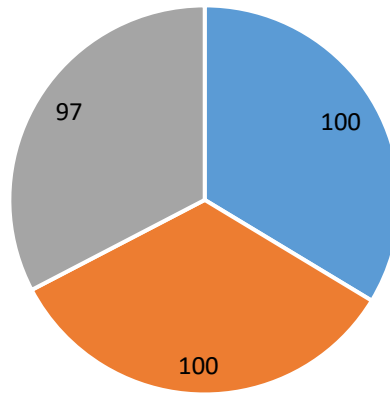
U.D. Gestione del Personale (Dal 1° settembre 2020)



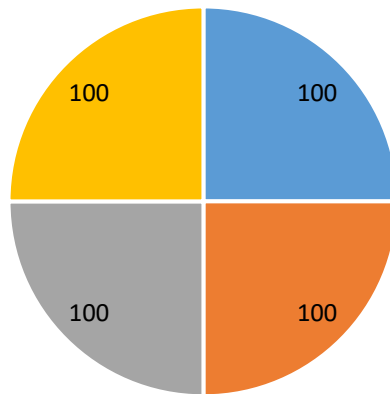


Consiglio Regionale della Campania

U.D.Sistemi Informativi



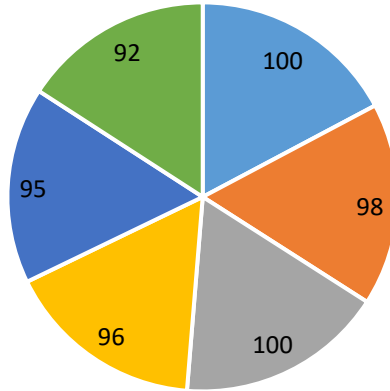
U.D. Assistenza Gruppi Status dei Consiglieri (1° semestre)



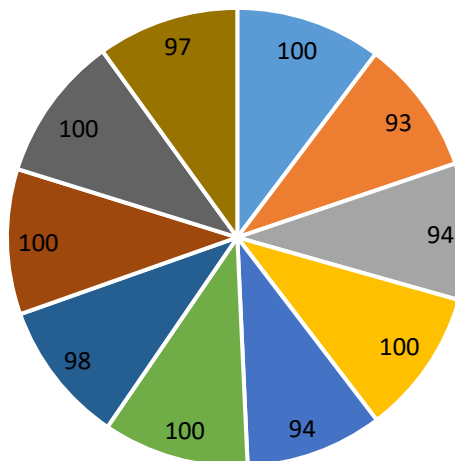


Consiglio Regionale della Campania

U.D. Assistenza Gruppi Status dei Consiglieri (2° semestre)



U.D. Amministrazione





Consiglio Regionale della Campania

Ancora perfettibile risulta l'obiettivo della costante sinergia tra tutte le strutture dirigenziali e la piena collaborazione istituzionale per la ottimizzazione dei risultati e l'efficace e tempestivo raggiungimento degli obiettivi.

Impegnativa e svolta direttamente dal Segretario anche per l'assenza di uno staff dedicato, è stata l'attività di monitoraggio e controllo degli atti che non si è limitata alla verifica degli aspetti formali ma ha investito anche il modus operandi e i contenuti di merito oltre alla costante azione propulsiva per accrescere il flusso telematico documentale e mantenere elevata la soglia di attenzione sui processi gestionali e sui risultati attesi.

In realtà, più che di supervisione, si è trattato, ripetutamente, anche di autonoma proposizione di tematiche da approfondire con la precipua finalità di garantire un'azione amministrativa tempestiva e conforme alle previsioni di legge, statutarie e regolamentari.

È stata garantita alle Direzioni generali ed alle UD speciali e di staff ampia collaborazione, proponendo e condividendo proposte di soluzione su diverse problematiche anche a contenuto complesso. Sono state sollevate eccezioni su atti adottati o su proposte formulate e individuate, d'intesa, risposte adeguate sotto il profilo giuridico formale e di merito.

Le funzioni di supporto all'attività legislativa e quelle amministrativo/gestionali sono state assicurate dalla struttura con attenzione ai contenuti ma è necessario migliorare i tempi e la loro programmazione per evitare stati di emergenza che possono compromettere la tenuta di uno standard qualitativo elevato.

Fin dal 2018, nel CRC è operativo un ambizioso Progetto pluriennale di digitalizzazione dei procedimenti amministrativi e legislativi, articolato su più ambiti, denominato Ecosistema digitale dei procedimenti amministrativi e legislativi (EDPAL).

Lo scopo è quello di migliorare l'efficienza dell'azione amministrativa, attraverso interventi di trasformazione organizzativa, da introdurre ai fini dell'automazione della gestione documentale e della riqualificazione delle risorse umane coinvolte, ottenendo un'immediata riduzione di tempi e costi, nonché l'azzeramento della superflua circolazione e riproduzione di documenti cartacei.

In questo modo è possibile assicurare agli interessati la disponibilità e fruibilità dei documenti informatici, secondo i vari livelli di autorizzazione concessi, garantendo, contestualmente, la sicurezza, l'integrità, la conservazione, la condivisione e il trasferimento di informazioni, dati e documenti, tra i sistemi applicativi integrati e tra i vari operatori interessati.

Nello specifico, EDPAL è l'unico "entry point" per l'utente (cioè, con un'unica Identità Digitale centralizzata, l'utente, profilato negli opportuni ruoli autorizzati, può accedere a tutte le applicazioni a lui riservate). Esso è realizzato con tecnologie che garantiscono la responsività (cioè adatta i contenuti da visualizzare al dispositivo dell'utente e quindi consente l'agevole utilizzo anche da differenti dispositivi mobili) e la compatibilità con i moderni browser web.

A tal fine sono stati adottati standard aperti e tecnologie avanzate per l'erogazione di contenuti in modalità multicanale, attività di affiancamento e formazione al personale interno; ciò ha garantito una User Experience altamente soddisfacente e basata sulle reali necessità operative, contribuendo a ridurre la naturale resistenza al cambiamento da parte degli operatori che anzi hanno apprezzato le nuove funzionalità che semplificano notevolmente i procedimenti amministrativi.

L'evoluzione ha interessato principalmente i seguenti moduli applicativi (software):



Consiglio Regionale della Campania

· Identity Manager e Single Sign On: è stata implementata una funzionalità aggiuntiva, che impone una “doppia” autenticazione quando, tra tutte le applicazioni disponibili nella Intranet, si desidera accedere a quelle individuate come “critiche” (ad es. Gestione presenze per l’utente di tipo “Dirigente”).

· Integrazione tra Protocollo informatico, Gestione documentale, Firma digitale remota, Iter Legis e nuovo Portale: reingegnerizzazione, ottimizzazione e velocizzazione dei processi relativi sia alla protocollazione “interna” che “in uscita”, mediante la compilazione di un semplice e predefinito modulo web, incorporato direttamente nel software di protocollo, senza necessità di messaggistica “offline” e senza errori; ri-definizione e implementazione di tutte le “classi” documentali e relativi attributi; nuovo workflow documentale funzionale al caricamento di documenti legislativi e relativi metadati (ad es. mozioni, risoluzioni, interrogazioni, dossier, etc.); nuova gestione autorizzativa della pubblicazione di documenti, in automatico, sul nuovo portale istituzionale, evitando inutili duplicazioni nelle varie sottosezioni ed eventuali errori di redazione nei vari uffici del CRC; ricerca full-text in tutti i contenuti del gestore documentale, tenendo doverosamente conto delle restrizioni definite per ogni singolo documento; implementazione dei “Registri Elettronici”, in sostituzione di quelli cartacei, necessari alla numerazione automatica degli atti legislativi e amministrativi, secondo quanto previsto dal Regolamento del CRC; nuovo workflow determina di impegno, integrato con fattura elettronica e determina di liquidazione; firma digitale remota integrata nei moduli applicativi, consentendo di firmare anche da dispositivi mobili, fuori ufficio.

· Iter Legis: oltre alla già realizzata automazione dell’iter documentale per progetti di legge, disegni di legge (in raccordo con i sistemi documentali della Giunta) e atti amministrativi, mediante automatismi di supporto agli utenti coinvolti in tutte le fasi dei procedimenti, sono state introdotte nuove funzionalità: gestione degli emendamenti e dell’ordine del giorno strutturato, sincronizzato con il sistema di sala regia per l’Aula;

possibilità di gestire direttamente file word, dai quali il sistema crea in automatico e in modo trasparente all’utente, il corrispondente file “pdf” da firmare digitalmente (in questo modo, ogni utente può disporre della versione editabile di un atto, certificata dal sistema, perfettamente corrispondente alla versione firmata digitalmente); integrazione con la firma digitale remota, per rendere più fruibile il processo di firma digitale direttamente nei vari workflow, senza dover entrare/ uscire dal contesto applicativo.

Il personale della UDSINFO e i tecnici CED hanno coadiuvato il Segretario generale, i dirigenti e il personale della Direzione generale Attività legislativa e delle UD afferenti (Assemblea e Commissioni), per esercitarsi, in ambiente di test (NON di produzione), sul workflow Iter Legis, utilizzando una campionatura (copie digitali, con relativi allegati) di PdL e DDL già promulgate.

Successivamente è stata individuata un’ulteriore campionatura significativa di PDL e DDL (sia già esaminate, sia ancora in itinere in Commissione) non ancora iscritte all’OdG per la discussione in Aula.

Su tali PDL e DDL si è proceduto all’inserimento in ambiente di produzione, ovviamente garantendo il continuo affiancamento dei tecnici CED al personale del CRC autorizzato ad operare sul sistema in produzione.

· Nuovo Portale (www.cr.campania.it) e Accessibilità web. Il nuovo portale



Consiglio Regionale della Campania

www.cr.campania.it, in versione sperimentale, è stato lasciato visibile solo nella intranet del CRC, onde consentire di:

- verificare la coerenza della migrazione dei contenuti dal vecchio portale www.consiglio.regione.campania.it;
- stressare il nuovo sistema in ambiente riservato, per far emergere eventuali anomalie visibili solo in corso di esecuzione
- provvedere alle conseguenti soluzioni.

Il nuovo portale è stato potenziato ed integrato, mediante automatismi, con il protocollo, la gestione documentale, l'Iter Legis e con alcuni nuovi siti tematici, in particolare le nuove sezioni Amministrazione Trasparente e Bachecca della Legalità, come concordato con la UDTRACO, in modo particolare per quanto riguarda la materia degli appalti e delle relative forniture di beni e servizi, di cui al D. Lgs. 50/2016 e ss.mm.ii; le Amministrazioni comunali, attraverso il loro Assessore alla trasparenza o delegato, hanno potuto aderire a questa iniziativa e accedere ai servizi informativi sulle normative vigenti e sulle Deliberazioni o Linee operative dell'ANAC, in materia di trasparenza, di prevenzione della corruzione e di privacy;

sono stati attivati i canali social istituzionali (Facebook, Twitter, Instagram) e sono state inserite le relative icone di collegamento nella home page del portale; in conformità alle indicazioni del GDPR, sono state aggiornate le sezioni "Privacy policy", "Cookie policy", "Note legali".

In relazione agli obiettivi e alle attività svolte dalla Segreteria - LOA 1- si riportano, in sintesi, le attività svolte per ogni sottoloa.

Sottoloa1: Attività di coordinamento e di assistenza al Presidente, all'U.d.P., consiglieri e organi consiliari.

Il Segretario generale ha assicurato assistenza e consulenza, anche da remoto, al Presidente del Consiglio, unitamente ai dirigenti della struttura competente, garantendo supporto tecnico – giuridico, ove richiesto, anche durante le sedute di Commissione e sulle eventuali problematiche emerse nel corso dei lavori in Aula.

Ha predisposto risposte ai quesiti posti, alcuni, di semplice interpretazione normativa, altri, più complessi che hanno richiesto un preliminare studio ed approfondimento.

Analoga attività è stata svolta, ove richiesta, anche per gli altri organi consiliari in particolare per i Presidenti delle Commissioni e per la Conferenza dei capigruppo.

E' stata garantita all'Ufficio di Presidenza la funzione di coordinamento sulle delibere proposte e svolta la funzione di verbalizzazione delle sedute.

Sottoloa2: Gestione dell'attività amministrativa della Segreteria generale

L'attività amministrativa della Segreteria generale, si è svolta in linea con quanto programmato. E' stata assicurata, con la collaborazione della struttura, la cura e gestione del protocollo informatico, della posta elettronica, della ricezione, della trasmissione degli atti e della loro archiviazione, del monitoraggio delle procedure amministrative.



Consiglio Regionale della Campania

Sottoloa3: Coordinamento delle Direzioni generali, delle UD Speciali e di Staff. Partecipazione alla Conferenza dei Segretari generali regionali, Coordinamento delle attività finalizzate alla predisposizione della proposta di Piano Integrato annuale e verifica semestrale di attuazione degli obiettivi strategici ed operativi. Coordinamento dei contenuti degli atti di programmazione:

- piano integrato;
- piano anticorruzione;
- piano attività formative

Attività di mantenimento della certificazione di qualità – SGQ ISO 9001/UNI-EN- ISO 9001:2005

È stata garantita, l'attività generale di coordinamento delle attività delle Direzioni generali e delle UD speciali e di staff, assicurando, ove ritenuto necessario, per quanto a stretto rigore non di competenza dell'SG, anche supporto tecnico-amministrativo, per l'istruttoria degli atti e delle determinazioni dirigenziali tramite incontri, in presenza o da remoto, contatti telefonici, comunicazioni a mezzo posta elettronica.

Diretto e svolto autonomamente, l'esame formale degli atti da sottoporre all'approvazione dell'Ufficio di Presidenza, inclusi i processi verbali.

Costante la partecipazione, prevalentemente in modalità telematica, alle riunioni dei Segretari generali dei Consigli regionali dove vengono elaborati indirizzi per una corretta ed uniforme applicazione delle norme nazionali ed approfondite problematiche d'interesse comune come pure quella al gruppo di lavoro amministrazione e contabilità costituito in seno alla Conferenza.

Continuo il confronto con la U.D. competente per la predisposizione degli atti relativi al Piano della Performance e del relativo sistema di misurazione e di valutazione.

È stata curata la formazione e l'aggiornamento del personale in materia di trasparenza e prevenzione della corruzione, in materia di appalti e gare pubbliche per la qualificazione dei Responsabili di procedimento, con la partecipazione anche dei Responsabili delle Segreterie politiche e di tutto il personale, nonché sulla protezione dei dati personali sulla base delle esigenze rilevate, anche scaturenti dal piano dei fabbisogni evidenziato dai dirigenti.

Con il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza è stato monitorato l'andamento del Piano anticorruzione e le modalità con le quali viene attuato. Si è proceduto inoltre alla rivisitazione del sito Amministrazione trasparente per uniformare le modalità di pubblicazione degli atti amministrativi.

Sottoloa4: Rapporti istituzionali con la Giunta regionale ed organismi regionali ed interregionali, nazionali ed europei. Assistenza al Presidente per l'attività della Conferenza delle Assemblee legislative

Costante l'interlocuzione con l'Avvocatura regionale e assidui i contatti con il Capo di Gabinetto e l'Ufficio legislativo della Giunta regionale.

Sono state acquisite e inserite in una cartella condivisa, sulla intranet, tutti gli ordini del giorno e le delibere adottate dalla Giunta regionale della Campania al fine di assicurare ai consiglieri una consultazione rapida e immediata degli stessi.



Consiglio Regionale della Campania

Assidua è stata la partecipazione alle riunioni della Conferenza dei Presidenti delle Assemblee legislative delle Regioni e delle Province autonome per prestare assistenza e supporto alla Presidente.

Sottoloa5: Attività di Segreteria-protocollo-ricerca documentale

La struttura di Segreteria, da cui dipende il protocollo generale, ha svolto ottimamente l'attività e garantito il tempestivo invio degli atti a tutti i destinatari sia per la posta interna all'Ente sia per quella cartacea ed in formato digitale in arrivo dall'esterno.

Per quanto riguarda l'obiettivo operativo si è provveduto a migliorare lo standard qualitativo della struttura, potenziando la gestione informatizzata dei flussi documentali riducendo così al minimo l'utilizzo del cartaceo. È stata avviata la sperimentazione dell'iter legis al fine di migliorare la qualità della normazione ed è stato attivato il Registro digitale per i decreti del Presidente del Consiglio.

Tutte le attività, programmate nel 2020, risultano realizzate anche con un efficace ed efficiente intervento teso alla risoluzione delle criticità emerse.

I due funzionari, assegnati alla Segreteria, durante il periodo dell'emergenza sanitaria da Covid-19, hanno svolto la propria attività prevalentemente in modalità smart working, assicurando la presenza, come programmato per tutti i dipendenti e ogni qual volta richiesta, per esigenze specifiche, dal Segretario.

La presente Relazione sarà trasmessa all'Organismo Indipendente di Valutazione per la validazione che, ai sensi dell'art. 14, comma 4, lettera c) e comma 6, del decreto legislativo n. 150/2009, costituisce condizione inderogabile per l'accesso agli strumenti premiali di cui al Titolo III dello stesso decreto. Al fine di garantirne la massima diffusione ed in base alle previsioni normative vigenti, la stessa Relazione sarà pubblicata sul sito istituzionale nella Sezione "Performance" - Amministrazione Trasparente.

Le relazioni, prodotte dai competenti uffici, sono state inserite, per esteso, nella cartella performance, dedicata, sulla intranet regionale.

Firmato digitalmente da: Santa Brancati
Data: 31/03/2021 17:27:39



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)