



*Regione Campania
Al Capo Ufficio Legislativo
del Presidente*

GIUNTA REGIONALE DELLA CAMPANIA
Uffici di diretta Collaborazione del Presidente
Prot.2021-6657/UDCP/GAB/UL del 26/03/2021 U

Al Direttore Generale Attività Legislativa
del Consiglio Regionale della Campania

protocollo.dg.legislativa@cr.campania.it

Oggetto: Interrogazione consiliare a risposta scritta di cui al R.G. n. 56 concernente “*Competenze economiche che l’Amministrazione liquida ai dirigenti*”.

Si trasmettono, in allegato, gli elementi di risposta fatti pervenire dalla Direzione Generale per le *Risorse umane* in ordine alla interrogazione in oggetto a firma della Consiglieria regionale Maria Muscarà (Movimento 5 Stelle).

Prof. Alfonso Celotto

LG/ *HL*



*Giunta Regionale della Campania
Struttura di Staff*

Coordinamento attività Piano della Performance

REGIONE CAMPANIA

Prot. 2021. 0162223 24/03/2021 16,06
Mitt. : 501493 STAFF - Coordinamento attività...

Ass. : 5014 Direzione Generale per le riso...

Classifica : 7.1.4. Fascicolo : 2 del 2021



**Alla Direzione Generale
per le Risorse Umane**

Oggetto: Interrogazione a firma della Consigliera regionale Maria Muscarà (rif. Nota prot. n. 2020-0034933/UDCP/GAB/UL del 22/12/2020). Riscontro.

Con riferimento all'interrogazione in oggetto, appare utile premettere il quadro normativo e fattuale di riferimento.

In primo luogo, si rappresenta che a partire dall'anno 2016 il Sistema di Valutazione della Performance dei Dirigenti è stato completamente innovato.

Infatti, l'Amministrazione ha adottato con Delibera di Giunta regionale n. 145 del 14/03/2017 e s.m.i., il *Sistema di misurazione e valutazione della performance (SMiVaP) del personale e dei dirigenti della Giunta regionale della Campania*, che ha modificato la precedente disciplina sulla misurazione e valutazione della performance dei dirigenti e del personale non dirigenziale della Giunta regionale della Campania.

L'art. 7 del D.Lgs. n. 150/2009, come modificato dal D.Lgs. n. 74/2017 (c.d. "Riforma Madia"), prevede l'aggiornamento annuale del Sistema di Misurazione e Valutazione della performance, previo parere vincolante dell'Organismo Indipendente di Valutazione.

Pertanto, a partire dall'anno 2018 e per ogni successiva annualità, viene approvato l'Aggiornamento al Sistema conformemente alle disposizioni di cui al D.Lgs. n.74/2017.

Gli Aggiornamenti sono tutti pubblicati nella sezione "Amministrazione trasparente" del sito istituzionale dell'Ente, sotto-sezione di primo livello "Performance", sotto-sezione di secondo livello "Sistema di misurazione e valutazione della Performance".

Il Sistema disciplina, tra l'altro, la modalità di misurazione e valutazione della performance individuale dei dirigenti, collegandola, ai sensi dell'art. 7:

- alla performance organizzativa dell'Ente per i dirigenti delle Strutture di Primo Livello ed alla performance organizzativa della struttura sovraordinata per i dirigenti delle Strutture di Secondo Livello, nonché, per entrambi, a quella della struttura di diretta responsabilità, come consuntivate nella Relazione della Performance; il risultato della performance organizzativa della struttura di diretta responsabilità ha un peso prevalente nella valutazione complessiva di ciascun dirigente;
- al raggiungimento di specifici obiettivi individuali;



Giunta Regionale della Campania

Struttura di Staff

Coordinamento attività Piano della Performance

- alle competenze e comportamenti professionali ed organizzativi dimostrati, con particolare riferimento alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, attuata tramite una significativa differenziazione dei giudizi.

Con riferimento al punto 5 dell'Interrogazione, si rappresenta che, per quanto concerne la definizione degli obiettivi, l'art.10 del Sistema disciplina il **Piano della performance**, documento programmatico approvato ogni anno dalla Giunta Regionale, che declina gli indirizzi strategici emanati dall'Organo di Governo dell'Ente in obiettivi strategici ed operativi; il Piano della *Performance*, definito dall'organo di indirizzo politico-amministrativo in collaborazione con i vertici dell'amministrazione, stabilisce, gli obiettivi, gli indicatori e i target per la misurazione e la valutazione della *performance* dell'amministrazione, in coerenza con i contenuti, gli strumenti e il ciclo della programmazione regionale e di bilancio e contemplando in particolare gli obiettivi strategici individuati nel DEFR.

Il Piano della *performance*, che costituisce lo strumento di raccordo tra le funzioni di governo e le funzioni di gestione attribuite ai dirigenti, comprende:

- gli obiettivi strategici di competenza delle Strutture di Primo Livello;
- gli obiettivi operativi di competenza delle Strutture di Secondo Livello.

In coerenza con il Piano della *Performance* sono assegnati annualmente, dai titolari del potere valutativo, gli obiettivi individuali dei dirigenti e del personale non dirigente.

Si fa presente che dall'anno 2017 (anno di introduzione dello SMiVaP) sono stati approvati i seguenti Piani:

- Piano della performance 2017-2019 (DGR n. 286 del 23/05/2017)
- Piano della performance 2018-2020 (DGR n. 235 del 24/04/2018 - DGR 389 del 19/06/2018)
- Piano della performance 2019-2021 (DGR n. 87 del 6/03/2019)
- Piano della performance 2020-2022 (DGR n. 120 del 4/03/2020)

I Piani sono stati aggiornati all'esito del Monitoraggio disciplinato dal Sistema (art. 13 Sistema vigente).

I Piani adottati e aggiornati, ed i relativi atti deliberativi, sono pubblicati nella sezione "Amministrazione trasparente" del sito istituzionale dell'Ente, sotto-sezione di primo livello "Performance", sotto-sezione di secondo livello "Piano della performance".

Con DGRC n. 78 del 2/03/2021 è stato di recente approvato anche il Piano della performance 2021-2023.

La rendicontazione dei risultati conseguiti in ordine agli obiettivi strategici ed operativi previsti dal Piano è contenuta nel documento "**Relazione sulla performance**", disciplinato dall'art. 14 del Sistema vigente. In particolare, la Relazione è il documento elaborato ed approvato ogni anno dalla Giunta, riferito alla precedente annualità, che illustra i risultati di performance organizzativa raggiunti dalla Regione Campania, come da obiettivi strategici ed operativi previsti dal Piano della Performance, fornendo:

Via Santa Lucia n.81 – 80132 – Napoli – (081.7962291/2157/2182)
performance@regione.campania.it



Giunta Regionale della Campania

Struttura di Staff

Coordinamento attività Piano della Performance

- a. per ogni Struttura di Primo Livello, un indice sintetico del grado di raggiungimento degli obiettivi strategici;
- b. per ogni Struttura di Secondo Livello, un indice sintetico del grado di raggiungimento degli obiettivi operativi;
- c. per l'Ente, un indice sintetico del grado di raggiungimento di tutti gli obiettivi strategici perseguiti.

La Relazione pone quindi in evidenza gli andamenti gestionali riferiti all'anno precedente, illustrando a consuntivo i risultati conseguiti a livello organizzativo rispetto agli obiettivi assegnati.

Al riguardo, si rappresenta che dall'anno 2017 sono state approvate:

- La Relazione sulla performance 2017 (DGR n. 311 del 22/05/2018 e DGR 438 del 9/07/2018)
- La Relazione sulla performance 2018 (DGR n. 199 del 15/05/2019 e DGR n. 302 del 2/07/2019)
- La Relazione sulla performance 2019 (DGR n. 297 del 15/06/2020 e DGR n. 329 del 30/06/2020).

Le Relazioni ed i relativi atti deliberativi sono pubblicati nella sezione "Amministrazione trasparente" del sito istituzionale dell'Ente, sotto-sezione di primo livello "Performance", sotto-sezione di secondo livello "Relazione sulla performance".

Il Sistema disciplina agli artt. 16 e 17 le fasi e i tempi della misurazione e valutazione della performance individuale (assegnazione obiettivi, consuntivazione e valutazione finale) e gli strumenti operativi (schede di assegnazione e valutazione).

All'esito della misurazione e valutazione della performance individuale, il punteggio di performance individuale, così come conseguito da ciascun dirigente, determina la collocazione nelle fasce di premialità previste dal Sistema.

Per quanto concerne i Valutatori, si fa presente che, ai sensi dell'art. 15 dello SMiVaP, compete, tra l'altro:

- al Presidente e agli Assessori la valutazione, quest'ultima su proposta dell'OIV, della performance individuale dei dirigenti delle Strutture di Primo Livello.
- all'Organismo Indipendente di Valutazione la formulazione, al Presidente e agli Assessori competenti, della proposta di valutazione della performance dei dirigenti di Strutture di Primo Livello, in coerenza con quanto previsto dall'art.14, comma 4, lettera e) del D.Lgs. n. 150/2009 e ss.mm.ii.
- ai dirigenti delle Strutture di Primo Livello la valutazione della performance individuale dei dirigenti delle Strutture di Secondo Livello.



Giunta Regionale della Campania

Struttura di Staff

Coordinamento attività Piano della Performance

Dal 2017, l'Organismo Indipendente di Valutazione formula la proposta di valutazione dei dirigenti apicali (punti j, k, l del considerato dell'interrogazione).

Il periodo di riferimento è precedente all'Avvio del ciclo della Performance.

Per quanto riguarda la nomina dell'OIV l'Amministrazione ha provveduto con deliberazione di Giunta Regionale n.530 del 4/10/2016 e Decreto del Presidente della Giunta Regionale n.218 del 2/11/2016; successivamente, alla scadenza dell'Organismo precedentemente in carica, si è provveduto con deliberazione di Giunta Regionale n.8 del 15/01/2020 e con decreto del Presidente della Giunta Regionale n.23 del 30/01/2020.

Dal 2017, pertanto, in Regione Campania l'OIV ha svolto le funzioni previste dal Regolamento 12/11. (Si evidenzia che l'articolo 4 del Regolamento ha subito delle modifiche nel corso del 2017).

Sin dall'anno 2017 la valutazione dei dirigenti di vertice è avvenuta, nel rispetto dello Smivap, dall'Organo politico, su proposta dell'OIV.

Attualmente risultano conclusi i processi relativi agli anni 2017, 2018 e 2019 (**Anno 2017** nota prot.n.0428636 del 5/07/2019; **Anno 2018** - nota prot.n.126415 del 26/02/2020; **Anno 2019** nota prot. 0611761 del 22/12/2020) ed a breve sarà avviato il processo relativo al 2020.

In ordine al tema della contrattazione e della delegazione trattante si rappresenta che risulta in vigore la deliberazione di Giunta Regionale n. 523 del 9/12/2013, che prevede la composizione della delegazione trattante di parte pubblica in ottemperanza alle disposizioni di cui al CCNL 23/12/1999 il quale prevede, all'articolo 11 che *"ciascun ente individua i dirigenti che fanno parte della delegazione trattante di parte pubblica"*.

La suddetta deliberazione n.523/2013 ha operato l'individuazione con riferimento ai dirigenti della Direzione delle Risorse Umane, integrata dai Dirigenti competenti per singola materia.

Inoltre, si rappresenta che l'indennità di risultato dei dirigenti, così come riportato nelle delibere di costituzione del fondo (per ultimo la DGR 575 del 16/12/2020), è disciplinata dalle seguenti disposizioni:

- 1) art. 26 e seguenti del CCNL 23/12/1999;
- 2) CCDI 2014;
- 3) L.R. del 20 gennaio 2017 n. 3, avente ad oggetto "Disposizioni per la formazione del bilancio di previsione finanziario per il triennio 2017-2019 della regione Campania - Legge di stabilità regionale 2017";
- 4) art. 23, c. 2, del D.Lgs. 75/2017.

La normativa richiamata di fatto determina la misura dell'indennità di risultato.



Giunta Regionale della Campania
Struttura di Staff
Coordinamento attività Piano della Performance

Premesso quanto sopra, con riferimento ai punti dell'interrogazione in argomento, e per quanto di competenza della Direzione Generale delle Risorse Umane:

- 1) la composizione della Delegazione trattante è stabilita dalla contrattazione collettiva CCNL 23/12/1999;
- 2) il sistema di premialità dei Dirigenti attualmente in vigore è disciplinato dalla legge e prevede un arco temporale entro cui il dirigente è tenuto a raggiungere gli obiettivi assegnati. L'erogazione dell'indennità di risultato avviene solo a seguito della verifica positiva da parte dell'Organismo Indipendente di Valutazione (O.I.V.) circa il conseguimento dei risultati attesi.

Il Dirigente della UOD 03
Dott.ssa M. Stefania Panza

Il Dirigente della UOD 05
Dott. Salvatore De Maio

Il Dirigente dello Staff 93
dott. Bruno De Filippis