



DIR.GEN./ DIR. STAFF (*)		U.O.D. / Staff
DG	14	93

Regione Campania

GIUNTA REGIONALE

SEDUTA DEL **14/05/2019**

PROCESSO VERBALE

Oggetto :

Approvazione della Relazione sulla Performance 2018 della Giunta Regionale della Campania.

1)	Presidente	Vincenzo	DE LUCA	PRESIDENTE
2)	Vice Presidente	Fulvio	BONAVITACOLA	
3)	Assessore	Ettore	CINQUE	
4)	”	Bruno	DISCEPOLO	ASSENTE
5)	”	Valeria	FASCIONE	
6)	”	Lucia	FORTINI	
7)	”	Antonio	MARCHIELLO	
8)	”	Chiara	MARCIANI	
9)	”	Corrado	MATERA	
10)	”	Sonia	PALMERI	
11)	”	Franco	ROBERTI	ASSENTE
	Segretario	Mauro	FERRARA	

Alla stregua dell'istruttoria compiuta dalla Direzione Generale e delle risultanze e degli atti tutti richiamati nelle premesse che seguono, costituenti istruttoria a tutti gli effetti di legge, nonché dell'espressa dichiarazione di regolarità della stessa resa dal Direttore a mezzo di sottoscrizione della presente

PREMESSO CHE:

- a) con Delibera di GR n. 73 del 13 febbraio 2018 è stato adottato l'*Aggiornamento del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMiVaP) del personale e dei dirigenti della Giunta regionale della Campania*;
- b) con Delibera di GR n. 235 del 24/04/2018 è stato approvato il *Piano della Performance 2018-2020 della Giunta Regionale della Campania*;
- c) con Delibera di GR n. 389 del 19/06/2018 è stata approvata la rettifica dell'allegato b.29 alla Delibera di GR n. 235 del 24/4/2018;
- d) con Delibera di GR n. 868 del 17/12/2018 è stato approvato il Monitoraggio del Piano della Performance 2018-2020;
- e) il su citato *Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance* prevede, all'art. 13, che la Giunta Regionale approvi, entro il 30 aprile, un documento, riferito alla precedente annualità, denominato *Relazione sulla Performance*;
- f) l'art. 13 stabilisce, altresì, che la Relazione sulla performance fornisca: per ogni Struttura di Primo Livello, un indice sintetico del grado di raggiungimento degli obiettivi strategici; per ogni Struttura di Secondo Livello, un indice sintetico del grado di raggiungimento degli obiettivi operativi;
- g) l'art. 13 stabilisce inoltre che ciascuno degli uffici di cui sopra presenti, entro il 31 marzo, all'Ufficio competente dettagliata relazione esplicativa dei dati di cui alle lettere a) e b) corredata dalle schede di cui all'Allegato "Modalità operative";
- h) infine, il citato art. 13 prevede che l'OIV proceda alla validazione della Relazione sulla performance entro 30 giorni dall'approvazione da parte della Giunta. La validazione della Relazione è condizione inderogabile per l'attribuzione dei premi;

CONSIDERATO CHE:

- a. con nota prot. n. 2019.0164748 del 13/03/2019 sono state avviate le attività finalizzate alla rendicontazione dei risultati riferiti alla performance organizzativa 2018 – come da obiettivi strategici ed operativi del Piano della Performance 2018-2020 approvato con DGR n. 235/2018 e successiva rettifica ex DGR n. 389/2018 ed aggiornato con DGR 868/2018 – per l'elaborazione della Relazione sulla Performance 2018;
- b. in assenza di un sistema informativo dedicato al ciclo della performance, allo scopo di facilitare il processo di rendicontazione dei risultati riferiti alla performance organizzativa 2018 – come da obiettivi strategici ed operativi del Piano della Performance 2018-2020 approvato ed aggiornato con gli atti deliberativi su richiamati – per l'elaborazione della Relazione sulla Performance 2018 è stata progettata ed implementata una base dati nella quale sono stati inseriti gli obiettivi, con i relativi indicatori, azioni, target, regole di calcolo, contenuti nel Piano della Performance 2018-2020, rispetto ai quali le Strutture sono state chiamate ad inserire i dati e le informazioni in ordine ai risultati conseguiti ed al relativo grado di raggiungimento;
- c. con note prot. n. 2019.0177256 del 19/03/2019 e prot. n. 2019.0195507 del 27/03/2019 sono state fornite alle Strutture le istruzioni operative per l'accesso alla base dati organizzata da parte dei Responsabili delle SPL e delle SSL, dei Dirigenti Coordinatori e dei Controller e per la rendicontazione dei risultati;
- d. è stato quindi coordinato il processo di acquisizione dei dati rappresentandone fasi e responsabilità altresì agli Uffici di Gabinetto e all'OIV;
- e. i Responsabili delle Strutture di Primo e di Secondo Livello hanno inserito, per ogni obiettivo di propria competenza, nelle apposite sezioni della piattaforma, i dati consuntivi: "valore consuntivo" (risultato raggiunto rispetto al target presente nel Piano) e "Risultato" (grado di raggiungimento del target, espresso in valore da 0 a 100);

- f. a valle della consuntivazione, i Responsabili hanno compilato nella apposita base dati organizzata una relazione riepilogativa sull'andamento della performance organizzativa della Struttura, il Responsabile della SPL in ordine al grado di raggiungimento degli OBSA della Struttura e il Responsabile della SSL con riferimento al grado di raggiungimento degli OBO della Struttura;
- g. al termine del processo i Responsabili hanno provveduto alla validazione dei dati e delle Relazioni inseriti, mediante apposita funzionalità della piattaforma, e all'attestazione finale, quest'ultima a cura dei Responsabili delle Strutture di Primo Livello, sulla regolarità e correttezza del procedimento in questione e sulla relativa conclusione, dandone altresì formale comunicazione alla Direzione Generale per le Risorse Umane;
- h. la *performance* organizzativa di ciascuna Struttura di Primo Livello rappresenta il grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati alla medesima struttura; è calcolata come media ponderata del grado di raggiungimento degli obiettivi strategici annuali assegnati alla struttura stessa;
- i. la *performance* organizzativa di ciascuna Struttura di Secondo Livello rappresenta il grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati alla medesima struttura; è calcolata come media ponderata del grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati alla struttura stessa;
- j. la *performance* organizzativa dell'Ente rappresenta il grado di raggiungimento di tutti gli obiettivi strategici perseguiti nell'ambito della missione istituzionale dell'ente e del programma di governo, per la soddisfazione dei bisogni degli utenti e dei portatori di interessi; è calcolata come media aritmetica della *performance* organizzativa delle Strutture di Primo Livello;

DATTO ATTO CHE:

- a. nella premessa della Delibera di GR n. 235/2018 è indicato che *“i dirigenti, all’esito delle direttive impartite, in relazione agli Amministratori di riferimento e nel rispetto della disciplina dello SMiVaP, hanno definito gli obiettivi strategici ed operativi con i connessi indicatori e target, sottoscrivendo in forma digitale le relative schede, quali parti integranti del Piano della Performance 2018-2020”*;
- b. le schede firmate digitalmente sono state convertite in pdf ed allegate alla DGR (sub all. da b1 a b.31);
- c. per mero errore materiale, in ordine alle schede relative agli obiettivi: 2018OBSA501700.10, 2018OBO501791.9.1, 2018OBO500607.3.1, 2018OBO500607.3.2, in sede di conversione in pdf non sono stati riportati taluni indicatori e azioni;
- d. le schede di cui al punto precedente sono parte degli allegati b.7 (Schede 50.06) e b.21 (Schede 50.17) alla DGR 235/2018;
- e. ai fini della rendicontazione dei risultati, nella base dati di cui sopra sono stati importati gli tutti gli obiettivi ed i relativi campi (indicatori, azioni, target, regole di calcolo) come previsti nelle Schede firmate digitalmente;
- f. pertanto, con particolare riferimento agli obiettivi 2018OBSA501700.10, 2018OBO501791.9.1, 2018OBO500607.3.1, 2018OBO500607.3.2, gli stessi sono stati rendicontati come da indicatori e azioni riportati nelle schede firmate digitalmente;

RILEVATO CHE:

- con numerose interlocuzioni la Direzione Generale per le Risorse Umane ha fornito supporto alle Strutture, ai Dirigenti coordinatori e ai controller in ordine alla risoluzione di problematiche tecniche emerse nel corso del procedimento in parola, evidenziando le criticità formali, fornendo le indicazioni del caso e coordinando le connesse attività;
- a fronte delle discrasie e criticità sulle informazioni inserite nella piattaforma dedicata, con nota prot. n. 2019.0217140 del 3/04/2019 ed interlocuzioni via e-mail è stato richiesto alle Strutture, ai dirigenti Coordinatori ed ai controller di verificare i dati implementati e, ove necessario, sono state fornite indicazioni in ordine alla corretta formulazione, tenendo conto delle criticità evidenziate, ferma restando l'autonomia dei Dirigenti responsabili nell'assumere le loro determinazioni;
- in ordine a talune delle discrasie rilevate, la Direzione Generale per il Governo del Territorio (50.09) con note prot. n. 2019.0235198 del 10/04/2019 e prot. n. 2019.0285628 del 7/05/2019 ha fornito chiarimenti a

supporto della consuntivazione effettuata;

- sempre in ordine ad alcune delle discrasie rilevate, la Direzione Generale per l'Istruzione, la Formazione, il Lavoro e le Politiche Giovanili (50.11) con nota prot. n. 2019.0285535 del 7/05/2019 ha fornito argomentazioni a supporto della consuntivazione effettuata; dette argomentazioni sono state rappresentate all'OIV con nota della Direzione per le Risorse Umane prot. n. 2019.0288534 del 8/05/2019;
- ai fini della stesura della Relazione, sono stati estratti dalla base dati appositi Report per singola Struttura di Primo e di Secondo Livello contenenti i dati sugli obiettivi di pertinenza, sui risultati raggiunti (valore consuntivo) e sul relativo grado di raggiungimento (risultato), in conformità all'art. 13 e all'allegato "Modalità operative" del citato SMiVaP, corredati dalle Relazioni riepilogative sull'andamento della performance organizzativa delle Strutture di Primo e di Secondo Livello;

DATTO ATTO CHE:

- la complessità del procedimento in parola, le connesse criticità applicative nonché la difficoltà di acquisire i dati definitivi, hanno comportato il necessario slittamento dei tempi di approvazione della Relazione sulla performance;
- la responsabilità delle informazioni inserite e della correttezza del relativo procedimento, come da validazioni ed attestazioni finali, è dei Dirigenti delle Strutture;

RILEVATO ALTRESI' CHE:

- la Relazione sulla Performance è articolata in due sezioni: la prima contiene l'analisi del contesto esterno, i principali dati di contesto interno, riferiti all'assetto organizzativo e alle risorse umane e finanziarie dell'Ente, una descrizione sintetica degli indirizzi strategici, del Piano della Performance 2018-2020 e del relativo monitoraggio, della configurazione della performance organizzativa nel Sistema di misurazione e valutazione della performance, la descrizione del processo di consuntivazione dei dati, i principali risultati raggiunti e i risultati di performance organizzativa conseguiti e, infine, le criticità e le prospettive di sviluppo; la seconda sezione contiene i Report per singole Strutture di Primo e di Secondo Livello in cui sono riportati i dati sugli obiettivi di pertinenza, sui dati consuntivi e sul relativo grado di raggiungimento, corredati dalle Relazioni sulla performance organizzativa delle Strutture di Primo Livello e di Secondo Livello;

CONSIDERATO INOLTRE CHE:

- a) gli aggiornamenti 2018 e 2019 del *Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMiVaP) del personale e dei dirigenti della Giunta regionale della Campania*, con riferimento alla performance individuale dei dirigenti prevedono che la misurazione e valutazione della *performance* dei dirigenti delle Strutture di Secondo Livello sia collegata:
 - alla *performance* organizzativa della struttura sovraordinata e a quella della struttura di diretta responsabilità, come consuntivate nella Relazione della *Performance*; il risultato della *performance* organizzativa della struttura di diretta responsabilità avrà un peso prevalente nella valutazione complessiva di ciascun dirigente;
 - al raggiungimento di specifici obiettivi individuali;
 - 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.
- b) con riferimento ai pesi attribuiti ai fattori valutativi di cui sopra, il Sistema stabilisce che al fattore "*performance organizzativa della struttura sovraordinata*" sia attribuito un peso del 4%; al fattore "*performance organizzativa della struttura di diretta responsabilità*" sia attribuito un peso pari al 39%; al fattore "*obiettivi individuali*" sia attribuito un peso pari al 37% e al fattore "*competenze e comportamenti professionali ed organizzativi*" sia attribuito un peso pari al 20%;
- c) per la misurazione e valutazione della performance individuale 2018 e 2019 dei dirigenti in posizione dirigenziale individuale, attesa la non applicabilità del fattore valutativo "*performance organizzativa della struttura di diretta responsabilità*", occorre stabilire i criteri di ripartizione dei pesi tra i restanti fattori valutativi, nelle more di una organica rivisitazione della fattispecie in sede di aggiornamento dello SMiVaP;

- d) nel caso di specie, atteso che i dirigenti in posizione dirigenziale individuale non sono titolari di strutture amministrative, si ritiene che il peso del fattore valutativo “*performance della struttura di diretta responsabilità*” vada riportato sul fattore valutativo “*obiettivi individuali*”, che pertanto assumerà un peso pari al 76% della valutazione complessiva, lasciando inalterati i pesi previsti per i fattori valutativi “*performance organizzativa della struttura sovraordinata*” e “*competenze e comportamenti professionali ed organizzativi*”;
- e) pertanto, la performance individuale dei dirigenti in posizione dirigenziale individuale sarà articolata come da tabella di seguito indicata:

FATTORI DI VALUTAZIONE DIRIGENTI POSIZIONE INDIVIDUALE	PESO
a) Performance organizzativa della struttura sovraordinata	4%
b) Obiettivi individuali	76%
c) Competenze e comportamenti professionali ed organizzativi	20%
TOTALE	100%

- f) inoltre, l’elemento di dettaglio “*differenziazione dei risultati valutativi*” del fattore “*competenze e comportamenti professionali ed organizzativi*” non può essere oggetto di valutazione;

RITENUTO:

- di dover approvare la Relazione *sulla performance*, che, allegata al presente provvedimento, ne costituisce parte integrante e sostanziale;
- di dover stabilire che, per i dirigenti in posizione dirigenziale individuale, per la misurazione e valutazione della performance individuale 2018 e 2019, la performance individuale sia collegata ai seguenti 3 fattori valutativi, con i relativi pesi: “*performance della struttura sovraordinata*” con peso pari al 4%; “*obiettivi individuali*” con peso pari al 76%; “*competenze e comportamenti professionali ed organizzativi*”, con peso pari al 20%; e, inoltre, che l’elemento di dettaglio “*differenziazione dei risultati valutativi*” del fattore “*competenze e comportamenti professionali ed organizzativi*” non sia oggetto di valutazione;

VISTI

- a. il Regolamento regionale n.12/2011 e ss.mm.ii;
- b. il D.Lgs. n. 150/2009 e ss.mm.ii.;
- c. il D.Lgs. n. 165/2001 e ss.mm.ii;
- d. la DGR n. 73/2018;
- e. la DGR n. 235/2018;
- f. la DGR n. 389/2018;
- g. la DGR n. 868/2018;
- h. la DGR n. 23/2019;
- i. le Linee Guida del Dipartimento Funzione Pubblica n.3/2018;
- j. le note della Direzione Generale per le Risorse Umane prot. n. 0164748 del 13/03/2019, prot. n. 0177256 del 19/03/2019, prot. n. 0195507 del 27/03/2019, prot. n. 0217140 del 3/04/2019, prot. n. 2019.0288534 del 8/05/2019;
- k. le note della Direzione Generale per il Governo del Territorio prot. n. 0235198 del 10/04/2019 e prot. n. 0285628 del 7/05/2019;
- l. la nota della Direzione Generale per l’Istruzione, la Formazione, il Lavoro e le Politiche Giovanili prot. n. 2019.0285535 del 7/05/2019;

PROPONE e la Giunta in conformità a voto unanime;

DELIBERA

per le motivazioni e considerazioni espresse in premessa che si intendono riportate integralmente:

1. di approvare la *Relazione sulla performance 2018*, che, allegata al presente provvedimento, ne costituisce parte integrante e sostanziale (prima parte: sub all.a; seconda parte: sub all. da b.1 a b.31);
2. di stabilire che, per i dirigenti in posizione dirigenziale individuale, per la misurazione e valutazione della performance individuale 2018 e 2019, la performance individuale sia collegata ai seguenti 3 fattori valutativi, con i relativi pesi: “*performance della struttura sovraordinata*” con peso pari al 4%; “*obiettivi individuali*” con peso pari al 76%; “*competenze e comportamenti professionali ed organizzativi*”, con peso pari al 20%; e, inoltre, che l’elemento di dettaglio “*differenziazione dei risultati valutativi*” del fattore “*competenze e comportamenti professionali ed organizzativi*” non sia oggetto di valutazione;
3. di trasmettere il presente atto ai componenti della Giunta regionale, agli Uffici di Gabinetto, al Vice Capo di Gabinetto - Responsabile della Programmazione Unitaria, ai Direttori Generali, all’Autorità di Audit, ai Responsabili degli Uffici Speciali, ai Responsabili delle Strutture di Missione, ai Responsabili degli Uffici di Staff : “Raccordo con le Autorità di Gestione dei fondi europei e responsabile del Piano di Rafforzamento Amministrativo”, “Datore di Lavoro”, “Struttura tecnica di Supporto all’OIV” e “Struttura di supporto al Responsabile della prevenzione della corruzione e della Trasparenza”, all’O.I.V., alla Direzione Generale per le Risorse Umane per gli adempimenti di competenza nonché per la pubblicazione sul sito istituzionale dell’Ente, nella sotto-sezione dedicata della sezione “Amministrazione trasparente”.



GIUNTA REGIONALE DELLA CAMPANIA

DELIBERAZIONE n°	199	del	14/05/2019	DIR.GEN./DIR. STAFF (*)	UOD/STAFF DIR.GEN.
				DG 14	93

OGGETTO :

Approvazione della Relazione sulla Performance 2018 della Giunta Regionale della Campania.

QUADRO A	CODICE	COGNOME	MATRICOLA	FIRMA
PRESIDENTE <input type="checkbox"/> ASSESSORE <input type="checkbox"/>		<i>Assessore Palmeri Sonia</i>		<i>13/05/2019</i>
DIRETTORE GENERALE / DIRIGENTE STAFF		<i>Dott.ssa Messina Maria</i>		<i>13/05/2019</i>

VISTO DIRETTORE GENERALE ATTIVITA' ASSISTENZA GIUNTA	COGNOME	FIRMA	
DATA ADOZIONE	<i>14/05/2019</i>	INVIATO PER L'ESECUZIONE IN DATA	<i>14/05/2019</i>

AI SEGUENTI UFFICI:

- 40 . 1 : Gabinetto del Presidente
- 41 . 1 : Autorità di Audit
- 50 : GIUNTA REGIONALE DELLA CAMPANIA
- 50 . 1 : DG di gestione fondo sociale europeo e fondo per lo sviluppo e la coesione
- 50 . 2 : Direzione Generale per lo sviluppo economico e le attività produttive
- 50 . 3 : STAFF - Racc. con Autorità di Gest. dei fondi Eur. e resp. piano raff. amm.
- 50 . 3 : Direzione Generale autorità di gestione fondo europeo di sviluppo regionale
- 50 . 4 : DG per la tutela della salute e il coordin. del sist. sanitario regionale
- 50 . 5 : Direzione Generale per le politiche sociali e socio-sanitarie
- 50 . 6 : Direzione Generale per la difesa del suolo e l'ecosistema
- 50 . 7 : DIREZIONE GENERALE PER LE POLITICHE AGRICOLE, ALIMENTARI E FORESTALI
- 50 . 8 : DIREZIONE GENERALE PER LA MOBILITA'
- 50 . 9 : DIREZIONE GENERALE PER IL GOVERNO DEL TERRITORIO
- 50 . 10 : DIREZIONE GENERALE PER L'UNIVERSITA', LA RICERCA E L'INNOVAZIONE
- 50 . 11 : DG PER L'ISTRUZIONE LA FORMAZIONE, IL LAVORO E LE POLITICHE GIOVANILI
- 50 . 12 : Direzione Generale per le politiche culturali e turismo
- 50 . 13 : Direzione generale per le risorse finanziarie
- 50 . 14 : Struttura Tecnica di supporto all'O.I.V.
- 50 . 14 : Direzione generale per le risorse umane
- 50 . 14 : UFFICIO DEL DATORE DI LAVORO
- 50 . 15 : Direzione Generale per le risorse strumentali
- 50 . 16 : Direzione Generale per le Entrate e le Politiche Tributarie

- 50 . 17 : DIREZ. GENER. CICLO INTEG. DELLE ACQUE E DEI RIFIUTI, VALUTAZ E AUTORIZ AMB
- 50 . 18 : DIREZIONE GENERALE PER I LAVORI PUBBLICI E LA PROTEZIONE CIVILE
- 60 : Uffici speciali
- 60 . 1 : AVVOCATURA REGIONALE
- 60 . 3 : Nucleo per la valutazione e la verifica degli investimenti pubblici
- 60 . 6 : Centrale Acquisti proc finanz. progetti relativi a infrastrutt.progettazion
- 60 . 8 : Ufficio Comunitario Regionale
- 60 . 9 : Uff. del federalismo e dei sistemi territoriali e della sicurezza integrata
- 60 . 10 : Uff. speciale per il controllo e la vigilanza su enti e società partecipate
- 70 : Strutture di Missione
- 70 . 5 : Struttura di missione per lo smaltimento dei RSB
- 70 . 6 : Struttura di Missione per i Controlli - Chiusura POR FESR 2007/2013
- 70 . 7 : Struttura Tecnica di Missione per l Attuazione Delibera CIPE 54/2016
- 94 . 1 : Prevenzione della corruzione e trasparenza della Giunta Regionale

Dichiarazione di conformità della copia cartacea:

Il presente documento, ai sensi del T.U. dpr 445/2000 e successive modificazioni è copia conforme cartacea dei dati custoditi in banca dati della Regione Campania.

Firma

(*)

DG= Direzione Generale

US= Ufficio Speciale

SM= Struttura di Missione

UDCP= Uffici di Diretta Collaborazione con il Presidente