

## **Organismo Indipendente di Valutazione della Regione Campania**

---

Coordinatore: Prof. Riccardo Realfonzo

Componente: Prof. Alessandro Natalini

Componente: Prefetto dott.ssa Silvana Riccio

# **Verifica della coerenza del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione con il Piano della Performance della Regione Campania AGGIORNAMENTO 2019**

*effettuata dall'Organismo Indipendente di Valutazione (O.I.V.) della Regione Campania ai sensi dell'art.41 del d.lgs. 97/2016*

---

*Documento approvato col verbale n.10 della seduta dell'O.I.V. del 24/07/2019*

## INDICE

<b>1. PREMESSA .....</b>	<b>3</b>
<b>2. IL PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE 2019 .....</b>	<b>4</b>
<b>3. IL PIANO DELLA PERFORMANCE 2019 .....</b>	<b>6</b>
<b>4. IL COLLEGAMENTO TRA IL PTCPT ED IL PIANO DELLA PERFORMANCE 2019 – CONCLUSIONI .....</b>	<b>10</b>

# **Verifica della coerenza del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione con il Piano della Performance della Regione Campania Aggiornamento 2019**

## **1. PREMESSA**

L'articolo 41 del D.lgs. 97/2016 ha modificato l'articolo 1 della Legge 190/2012, disponendo che: *«L'Organismo indipendente di valutazione verifica, anche ai fini della validazione della Relazione sulla performance, che i piani triennali per la prevenzione della corruzione siano coerenti con gli obiettivi stabiliti nei documenti di programmazione strategico-gestionale e che nella misurazione e valutazione delle performance si tenga conto degli obiettivi connessi all'anticorruzione e alla trasparenza ... L'Organismo medesimo riferisce all'Autorità nazionale anticorruzione sullo stato di attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e di trasparenza.»*

Prima di entrare nel merito dell'analisi, si segnala che il presente documento è stato sviluppato in un'ottica di aggiornamento di quello già predisposto dall'O.I.V. per gli anni 2017 e 2018, allo scopo di evidenziare gli aspetti positivi, ma anche le criticità ancora presenti nel sistema regionale nel suo complesso che, sebbene segnalate diverse volte, non hanno trovato ancora una completa applicazione.

Come è noto i due documenti oggetto della presente analisi hanno finalità diverse ed obiettivi, in parte, comuni:

- il Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza (PTPCT) ha lo scopo di mappare i rischi e individuare le misure organizzative atte a prevenire la possibilità dell'avverarsi di fenomeni corruttivi;
- il Piano della performance, invece, declina gli obiettivi delle strutture regionali, frutto delle strategie delineate dall'Organo politico. In un'ottica di integrazione e coerenza tra tutti gli strumenti di programmazione dell'ente, esso rappresenta, altresì, il principale strumento attraverso cui dare attuazione anche alle misure del PTPCT.

L'analisi correlata dei due documenti, sia in fase di programmazione che in quella di rendicontazione dei risultati, è necessaria per la coerenza del sistema nel suo complesso.

Come già avvenuto nel passato, anche in questa sede l'O.I.V. non si limiterà ad una mera verifica e registrazione dell'andamento e degli scostamenti osservati, ma in un'ottica propositiva volta ad un sempre maggior efficientamento della macchina regionale, formulerà proposte e raccomandazioni, con l'obiettivo di contribuire alla messa a regime di un sistema integrato di tutti gli strumenti di programmazione e controllo dell'Ente. La presente analisi tiene conto anche del complesso processo (definito solo di recente) della proposta di valutazione anno 2017 dei dirigenti delle SPL, che ha evidenziato criticità e problematiche comuni in ordine alla definizione degli obiettivi, alla scelta degli indicatori e target, alla rilevanza degli stessi, nonché della validazione della Relazione sulla Performance anno 2018. L'Organismo, pertanto, ritiene opportuno effettuare la propria analisi avendo quale riferimento le raccomandazioni già contenute nei documenti approvati nel passato, a presidio e monitoraggio del funzionamento complessivo del sistema della performance, della valutazione, della trasparenza e dell'anticorruzione.

Il 2019 rappresenta il terzo anno di applicazione, in Regione Campania, delle previsioni di cui alla *“riforma Brunetta”* in materia di valutazione del personale (d.lgs. 150/2009), che ha comportato un adeguamento organizzativo dell'Ente, con l'individuazione di specifiche strutture<sup>1</sup> che, con compiti e funzioni diverse, partecipano ai diversi processi in materia di ciclo della performance e di anticorruzione e trasparenza. Il percorso virtuoso avviato ha consentito, nei primi due anni di applicazione, di affrontare e superare, in parte, le iniziali difficoltà emerse. Nel prossimo futuro la nuova organizzazione dovrà essere

---

<sup>1</sup>Staff Performance, Staff del RPCT, Staff della Struttura di supporto all'OIV. Per massimizzare i risultati è necessario che le strutture di cuiuis, insieme alla rete dei referenti controller, siano coordinate tra di loro, per raggiungere al meglio i risultati attesi.

ancora di più di supporto alla crescita culturale ed organizzativa, necessaria per garantire che il Piano della Performance diventi a tutti gli effetti uno strumento di pianificazione e programmazione, coerente ed integrato con gli altri strumenti di programmazione regionale, ivi compreso il PTPCT. Un approccio più maturo alle tematiche in questione e la piena consapevolezza del ruolo, sia da parte dell'organo politico che dei dirigenti, potrà essere da impulso per l'utilizzo ottimale degli strumenti di programmazione ed evitare che gli stessi siano percepiti quali formali adempimenti.

Un esempio evidente dei passi in avanti compiuti è il nuovo sistema di misurazione e valutazione della performance (cfr pag. 6 – par 3), approvato con DGR n. 23 del 22 gennaio 2019. Come precisato nel parere preventivo reso sul nuovo SMiVaP dall'O.I.V. (ai sensi dell'art. 7 d.lgs 150/2009), ulteriori miglioramenti sono sicuramente ancora auspicabili, per assicurare non solo una regia condivisa nella stesura dei documenti (Piano della Performance e PTPCT), ma anche un più diretta ed immediata interconnessione tra gli stessi.

Rispetto alla nota di verifica del 2018, le nuove fonti di riferimento sono rappresentate dai seguenti documenti:

**a) Delibere/Determine ANAC**

- **Delibera 21 Novembre 2018 n. 1074** “Approvazione definitiva dell'Aggiornamento 2018 al Piano Nazionale Anticorruzione”;

**b) Atti regionali**

- **Delibera di Giunta Regionale n. 23 del 22 gennaio 2019** di approvazione del nuovo SMiVaP;
- **Delibera di Giunta Regionale n. 31 del 29 gennaio 2019** di approvazione del Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2019-2021 della Giunta Regionale della Campania;
- **Delibera di Giunta Regionale n. 87 del 6 marzo 2019** di approvazione del Piano della Performance 2019/2021.

## **2. IL PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE 2019**

La Regione Campania, con DGR n. 31 del 29 gennaio 2019, ha approvato il Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2019-2021, tenendo conto delle indicazioni fornite dalla deliberazione Anac 21 Novembre 2018 n. 1074.

Come già segnalato nelle relazioni degli anni precedenti - a cui si rinvia - l'elaborazione del PTPCT presuppone il diretto coinvolgimento del vertice della Giunta Regionale in ordine alla determinazione delle finalità da perseguire per la prevenzione della corruzione; decisione che è elemento essenziale e inderogabile del Piano stesso e dei documenti di programmazione strategico-gestionale.

Il Piano, nell'attuare – in maniera sostanziale e non formale - la normativa in materia di anticorruzione, deve individuare e declinare le misure di rischio, adeguandole allo specifico contesto organizzativo. Il RPCT, nelle premesse al Piano, segnala che esso “*rappresenta una notevole svolta rispetto al passato in quanto è il frutto di un'analisi molto più ampia sulle aree di rischio oggetto di indagine, sensibilmente aumentate (le aree generali sono passate da 4 a otto)*” e che lo sforzo compiuto ha consentito di definire “*un nuovo quadro di misure ulteriori che si è inteso adottare per il prossimo triennio, nonché rimodulare alcune azioni relative alle misure ex obbligatorie che non sono state portate a completa definizione nell'anno 2018, per cui si è reso necessario spostarne la scadenza al prossimo anno*”.

Le aree di rischio individuate in Regione Campania (in ossequio ai PNA che si sono succeduti negli anni), sono indicate nella tabella n. 1 che segue:

**Tab. n. 1: Aree di rischio in Regione Campania**

<b>Aree di Rischio</b>		<b>Riferimento</b>
1	acquisizione e gestione del personale	Pna 2013
2	affidamento di lavori, servizi e forniture – Area Contratti Pubblici	Pna 2013

3	provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario	Pna 2013
4	provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario	Pna 2013
5	gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio	Pna 2015
6	controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni	Pna 2015
7	incarichi e nomine	Pna 2015
8	affari legali e contenzioso	Pna 2015
9	rapporti con i soggetti erogatori	Piano Campania 2017/2019
10	debiti fuori bilancio	Piano Campania 2017/2019
11	Compiti della Regione in qualità di amministrazione controllante delle società e degli enti di diritto privato controllati e partecipate	Aggiornamento 2018 - Piano Campania 2017/2019

Il PTPCT 2019 ha, inoltre, previsto - sebbene non attraverso un'apposita categorizzazione in altrettante aree di rischio specifiche - i seguenti ulteriori processi, inseriti nelle predette macro categorie:

- *“Programmazione, gestione e controlli dei Fondi europei”* (collocati nelle aree *“Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario”* e *“Controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni”*);

- *“Gestione dei rifiuti”* (collocati all'interno dell'Area *“Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario”*). Da ultimo si è estesa l'indagine anche ai processi, precedentemente di competenza delle Province, collegati alla specifica attività dei cosiddetti *“Centri per l'impiego”* (collocati all'interno dell'Area *“Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario”*).

Il Piano ha, altresì, individuato, per ciascuna misura, le priorità di intervento; per i processi che hanno evidenziato un maggior rischio, sono state individuate le misure di prevenzione ritenute necessarie (cfr. pag. 71 del PTPCT). Esso, inoltre, rimodula le azioni già presenti nei precedenti piani, che non sono state completamente definite nel corso dell'anno 2018, con l'indicazione delle tempistiche di attuazione e degli uffici responsabili (il processo di individuazione va comunque completato ed esteso a tutte le misure).

In tema di trasparenza – che rappresenta l'altro contenuto indefettibile del PTPCT– l'allegato 4 dello stesso individua le misure organizzative idonee ad assicurare l'adempimento degli obblighi di pubblicazione di dati e informazioni previsti dalla normativa vigente, identificando i responsabili della trasmissione e della pubblicazione dei dati, dei documenti e delle informazioni. Sul punto si precisa la Regione Campania ha adottato la L.R. 28 luglio 2017, n. 23 rubricata *“Regione Casa di Vetro: legge annuale di semplificazione”*, quale ulteriore strumento a supporto della trasparenza, allo scopo di favorire la conoscenza, la ricerca e la consultazione di tutte le tipologie di atti adottati. La L.R. n. 60 del 28 dicembre 2018, nell'ottica di assicurare la massima tempestività, ha previsto che i decreti dirigenziali siano pubblicati entro cinque giorni dalla loro adozione.

Come già segnalato nella Nota di Verifica alla Relazione al RPCT - anno 2018 - va garantita l'elaborazione e l'articolazione di misure che limitino il possibile sviluppo di dinamiche e condotte corruttive, evitando il ripetersi di meri/formali adempimenti. Rispetto agli anni precedenti, infatti, già nel corso del 2018 sono state – in parte – superate le difficoltà anche di tipo organizzativo, che impedivano l'attuazione delle misure previste con la conseguenza di riproporle negli anni successivi. L'O.I.V. ribadisce, pertanto, la necessità di realizzare tutte le attività programmate. In particolare si pone l'attenzione sui seguenti punti:

- approvazione dei provvedimenti in tema di materia d'inconferibilità e incompatibilità degli incarichi dirigenziali;
- approvazione delle linee Guida contenenti i criteri per il conferimento di incarichi di collaborazione e consulenza a soggetti esterni;

- integrazione del processo riguardante la delicata tematica del dipendente che effettua segnalazioni di illecito (cd. Whistleblower);
- effettiva e non formale applicazione del principio di rotazione degli incarichi, sia per i dirigenti che per le posizioni organizzative;
- completamento della mappatura dei processi;
- maggiore partecipazione dei cittadini/stakeholders al processo di definizione del PTPCT;
- maggiore qualificazione del personale che a vario titolo partecipano al processo (strutture dello staff del RPCT, di supporto all'OIV, referenti e gruppi di lavoro), per garantire le condizioni organizzative per una loro piena collaborazione al processo;
- definizione dei controlli interni;
- messa a disposizione di un sistema informativo;
- aggiornamento del codice di comportamento, mappando i doveri di comportamento dei dipendenti per assicurare il successo delle misure previste dal PTPCT.

### 3. IL PIANO DELLA PERFORMANCE 2019

Il terzo Piano della Performance della Regione Campania, redatto in applicazione delle disposizioni di cui al d.lgs. 150/2009, è stato approvato con DGR n. 87 del 6 marzo 2019. Prima di entrare nel merito delle peculiarità del Piano approvato, è opportuno segnalare che con DGR n. 23 del 22 gennaio 2019 è stato approvato il nuovo SMiVaP. Ai fini dell'attività oggetto della presente "Verifica" il nuovo sistema si caratterizza per diversi aspetti innovativi:

- Ruolo del RPCT nell'ambito del Ciclo della Performance. L'art. 15 comma 5 precisa che *Il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza verifica, secondo le modalità stabilite dal PTPCT, l'adempimento degli obblighi in materia di trasparenza e anticorruzione.* Inoltre, gli art. 12 e 13 dello stesso documento prevedono un ruolo attivo dello stesso Responsabile nel processo di individuazione degli obiettivi strategici ed operativi presenti nel Piano della Performance, nelle materie di competenza.
- Analoga funzione è stata attribuita, per gli obiettivi connessi al DEFR e alla gestione contabile, al Responsabile della Direzione Generale per le Risorse Finanziarie, alla stregua dei compiti già in capo al Responsabile della Programmazione Unitaria e dei Responsabili delle Autorità di Gestione, in materia di obiettivi strategici connessi ai programmi di sviluppo e ai fondi SIE.
- Regolamentazione dei Progetti obiettivo, *destinati al miglioramento dei servizi attraverso il concreto, diretto, prevalente apporto del personale cui assegnare attività aggiuntive.* Il Piano 2019/2021, però, non ne ha previsti. Essi incidono sulla performance organizzativa dell'Ente ed entrano, a pieno titolo, nel Ciclo della Performance.
- Conferma di obiettivi obbligatori in materia di trasparenza ed anticorruzione per tutti i dirigenti (art 8) e per tutti funzionari (art. 9), in luogo della previsione poco incisiva del precedente sistema che, limitatamente a questi ultimi, li prevedeva solo laddove fossero riferibili alle competenze assegnate. Nel Ciclo 2017 il fattore corruzione incideva solo sui comportamenti organizzativi: la connessione tra i due strumenti di programmazione (ancora da potenziare, come sarà chiarito in seguito) è più evidente. Pertanto, gli effetti che il rispetto (o meglio il mancato rispetto) delle norme sulla trasparenza ed anticorruzione da parte dei dirigenti - e non solo - hanno sulla performance individuale - e quindi sugli istituti premiali - sono stati potenziati nell'attuale sistema.
- Una diversa articolazione dei comportamenti organizzativi dei dirigenti, prevedendo una razionalizzazione degli item previsti ed una specifica valorizzazione della *Differenziazione dei risultati valutativi*, da misurare attraverso la *Capacità di valorizzare i propri collaboratori mediante significativa differenziazione delle valutazioni di performance individuale.* È stato, altresì, previsto, uno specifico item *"Integrità e osservanza delle norme"* che si declina *come capacità del dirigente di garantire il rispetto degli obblighi concernenti la prestazione e delle norme rilevanti ai fini della valutazione della performance individuale.* Tale rettifica colma una

lacuna presente nei precedenti sistemi che non prevedevano, in maniera sistematizzata, gli effetti, in termini della valutazione dei dirigenti, delle norme nazionali e regionali in materia. È affidato, a tal fine, all'ufficio legislativo dell'Ente il compito di aggiornare annualmente l'elenco delle disposizioni legislative che hanno riflessi sulla valutazione della performance individuale dei dirigenti.

- Un maggior dettaglio della valutazione per il personale assegnato agli UDCP ed alle segreteria degli assessori.
- Un maggior dettaglio delle condizioni in presenza delle quali è possibile proporre modifiche degli obiettivi e dei correlati indicatori e target in sede di monitoraggio del Piano della Performance, con la precisazione dei ruoli e dei correlati compiti in capo a ciascun attore coinvolto. L'OIV auspica, a tal fine, che le nuove regole possano garantire la conclusione del processo in tempi ragionevoli e non in prossimità della chiusura dell'anno solare, come avvenuto nel 2017 e nel 2018.
- Previsione, per gli incarichi dirigenziali ad interim, di una specifica misurazione e valutazione della performance

Le novità introdotte dal nuovo SMiVaP testimoniano il graduale percorso di crescita in atto dal 2017. Ai sensi dell'art. 11 del vigente SMiVaP, con l'indicata DGR. 87 del 6 marzo 2019, è stato approvato il Piano della Performance 2019/2021. *Esso costituisce lo strumento di raccordo tra le funzioni di governo e le funzioni di gestione attribuite ai dirigenti e comprende:*

- *gli obiettivi strategici di competenza delle Strutture di Primo Livello;*
- *i progetti-obiettivo;*
- *gli obiettivi operativi di competenza delle Strutture di Secondo Livello.*

In una logica di integrazione di tutti i processi di programmazione (in realtà, come accennato, da potenziare), il Piano della Performance rappresenta uno dei documenti attraverso i quali la capacità programmatica dell'Ente si manifesta.

Esso è articolato in cinque paragrafi:

- Par.1 – Presentazione
- Par. 2 - Analisi di contesto.
- Par. 3 - SMiVaP
- Par. 4 – Caratteristiche Generali del Piano
- Par. 5 - Performance 2019 - 2021

Nel primo paragrafo si evidenzia che il Piano 2019, nel solco tracciato nel 2017 e consolidato nel 2018, si caratterizza per l'ulteriore sforzo profuso dall'Ente di assicurare coerenza tra le linee strategiche e le attività operative e di funzionamento delle strutture amministrative e del supporto ai processi decisionali dell'Amministrazione per assicurare un collegamento diretto tra obiettivi e risorse impegnate. Vengono, altresì, segnalati gli obiettivi di carattere generale che, in una logica incrementale, si intendono raggiungere nei successivi cicli.

Nell'analisi di contesto, descritta nel secondo paragrafo, sono presentati - in sintesi - alcuni dati macroeconomici aggregati per settore ed aree geografiche. L'analisi prosegue con il contesto interno, mettendo in risalto l'evoluzione/modifica dell'architettura ordinamentale della Regione Campania, in un'ottica di una migliore funzionalità della struttura organizzativa alle esigenze strategiche dell'Ente. Sono, a tal fine, elencate in dettaglio tutte le strutture che concorrono alla realizzazione delle strategie dell'Ente.

Nel terzo paragrafo si forniscono delle informazioni di carattere generale sul nuovo SMiVaP e sulle innovazioni introdotte con la citata DGR 23 del 22/1/2019. Si pone l'evidenza sui correttivi metodologici adottati per il superamento delle criticità emerse nei cicli precedenti, anche in considerazione delle raccomandazioni formulate dall'OIV.

Nei paragrafi finali nn. 4 e 5, oltre a indicare le azioni per la definizione del ciclo di gestione e per il Piano della Performance, sono richiamati i criteri per l'assegnazione degli obiettivi e la valutazione della performance individuale ed organizzativa, nonché le caratteristiche delle schede da utilizzare. Gli allegati, distinti per struttura, riportano tutti gli obiettivi strategici ed operativi ed i relativi indicatori.

Nel paragrafo dedicato al Piano della Performance 2019-2021 viene evidenziata, da parte del competente ufficio, l'ulteriore accelerazione nell'integrazione degli strumenti di programmazione dell'Ente assicurata nel ciclo 2019.

Il Piano 2019 prevede, tra gli altri, obiettivi strategici annuali, obbligatori per tutte le strutture, riferiti ai seguenti ambiti:

- Gestione amministrativa e contabile;
- Trasparenza e anticorruzione;
- Ciclo di gestione della performance.

Con riferimento alla **gestione amministrativa e contabile**, i correlati OBSA annuali sono i seguenti:

- a) tempestività dei pagamenti, con i seguenti indicatori:
  - ✓ tempestività dei pagamenti – Numero di giorni intercorrenti tra la data di trasmissione dei decreti di liquidazione e la data di scadenza delle relative obbligazioni;
  - ✓ tempestività dell'avvio della procedura di spesa della struttura – Numero di decreti che dispongono contestualmente impegno e liquidazione/Numero di decreti di impegno assunti nell'anno.
- b) tempestività delle sistemazioni contabili, col seguente indicatore:
  - ✓ tempestività delle sistemazioni contabili della struttura – Numero di provvisori sistemati (entrata + uscita) / numero di provvisori ricevuti (entrata + uscita).
- c) grado di realizzazione degli investimenti, col seguente indicatore:
  - ✓ grado di realizzazione degli investimenti. Pagamenti Titolo II / stanziamenti Titolo II.

Nell'ambito **trasparenza e anticorruzione**, gli OBSA annuali previsti sono:

- a) trasparenza e anticorruzione, con i seguenti obiettivi operativi collegati:
  - assolvere agli obblighi in materia di trasparenza e accesso;
  - assolvere alle attività e agli obblighi in materia di prevenzione e contrasto dei fenomeni corruttivi;
  - attuazione delle misure/azioni generali e specifiche di diretta responsabilità della SSL previste dal PTPCT per l'annualità 2019.
- b) attuazione misure PTPCT.

Per quanto riguarda il **ciclo di gestione della performance**, infine, con il seguente connesso OBSA:

- a) assolvimento adempimenti relativi al ciclo della performance

In particolare, gli obiettivi del Piano della Performance in materia di anticorruzione, sono stati declinati tenuto conto degli indirizzi strategici del Presidente (nota prot. 2019- 00008977UDCP/GAB/CG del 15/01/2019), in modo da assicurare una forte sinergia dei due documenti. In tale ottica il Direttore delle Risorse Umane, in raccordo con il RPCT, ha fornito indicazioni in merito alla definizione degli obiettivi in materia di anticorruzione, proprio per connotare di un maggior livello di specificità la connessione tra gli strumenti di programmazione, come riportato nella Tab. n. 2.

**Tab. n. 2: obiettivi trasversali in materia di trasparenza ed anticorruzione**

OBSA TRASVERSALE	DESCRIZIONE	OBIETTIVI OPERATIVI COLLEGATI
Trasparenza e anticorruzione	Garantire il corretto sviluppo, il monitoraggio ed il controllo degli interventi in materia di trasparenza, di accesso e di prevenzione della corruzione	Assolvere agli obblighi in materia di trasparenza e accesso. Assolvere alle attività e agli obblighi in materia di prevenzione e contrasto dei fenomeni corruttivi. Attuazione delle Misure/Azioni generali e specifiche di diretta responsabilità della SSL previste dal PTPCT per l'annualità 2019.
Attuazione Misure PTPCT	Progettazione di dettaglio, implementazione, monitoraggio e controllo delle Misure/Azioni generali e specifiche di diretta responsabilità della SPL previste dal PTPCT per l'annualità 2019	A tale OBSA può essere collegato un OBO, come da formulazione riportata nell'apposita Scheda allegata, da attribuire alle SSL a discrezione del Responsabile della SPL.

Ciò premesso, anche in un'ottica di sintesi dell'attività svolta dall'OIV nel corso dell'ultimo biennio, si ritiene opportuno sottolineare quanto di seguito.

L'art. 11 dello SMiVaP evidenzia il ruolo – in realtà ancora latente – del Piano della Performance, quale strumento di attuazione degli indirizzi strategici dell'Ente. Il collegamento tra DEFR e Piano della Performance, non è del tutto evidente. Il primo, infatti, non sempre contiene le strategie dell'Ente, atteso il dettaglio di rappresentazione scelto; il secondo, al contrario, non evidenzia con chiarezza i collegamenti esistenti tra i due documenti. A tal fine la struttura di supporto ha svolto un'analisi a campione (limitata a poche strutture apicali dell'ente) della coerenza tra i risultati attesi nel 2019 nelle schede DEFR e la presenza di tali risultati negli obiettivi/indicatori/target del Piano della Performance 2019. Non sempre tali collegamenti sono evidenti e non tutti i risultati attesi (dal DEFR) sono presenti nel Piano della Performance. Un ulteriore sforzo in tale direzione va, pertanto, assicurato.

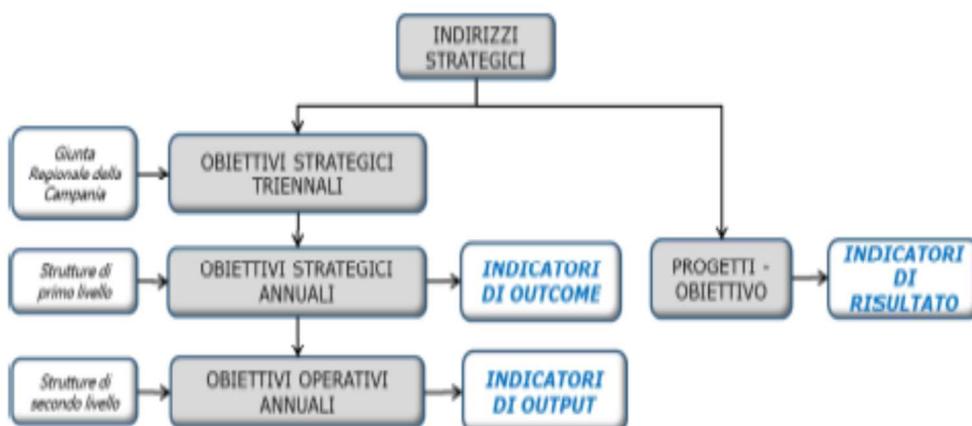
Altra osservazione ritenuta opportuna dallo scrivente Organismo riguarda l'indicazione delle risorse finanziarie relative a ciascun obiettivo presente nel Piano della Performance. L'assenza di dati finanziari, infatti, non mette in giusto risalto la logica di programmazione che il legislatore (ma anche il regolamento interno dell'Ente) prescrive e non fornisce al Dirigente, in maniera chiara, gli strumenti finanziari disponibili per il raggiungimento dei risultati attesi.

È il caso, inoltre, di segnalare che nel corso dei primi due anni di applicazione della riforma *Brunetta* in Regione Campania, l'importanza della performance organizzativa, in termini di incidenza nella valutazione del personale e dei dirigenti, è cambiata, con un peso maggiore rispetto al passato. La misurazione e la valutazione della performance organizzativa e individuale costituiscono strumenti necessari per assicurare elevati standard qualitativi del servizio reso dalla P.A., allo scopo di garantire la valorizzazione del merito, la garanzia della pari opportunità di diritti, la trasparenza nei risultati conseguiti, la crescita delle competenze professionali. Il nuovo SMiVaP (approvato con DGR n. 23 del 22 gennaio 2019) assegna un ruolo maggiore rispetto al passato alla performance organizzativa (così come definita all'articolo 5 del sistema). Nella valutazione dei dirigenti delle SPL il peso della Performance organizzativa incide per il 45% (il fattore relativo alla performance dell'Ente incide per l'8%, quello relativo alla struttura diretta per il rimanente 37%); in quella dei dirigenti delle SSL, invece il peso è pari al 43%. Nel 2017 la performance organizzativa ha inciso per le SPL per il 28% (8% performance ente, 20% performance struttura diretta) e per il 24% per le SSL. Per il personale del comparto l'incidenza è minore, variando dal 5 al 15%, a seconda della categoria di appartenenza.

L'analisi della Relazione relativa all'anno 2018, inoltre, ha evidenziato non poche difficoltà nella misurazione di alcuni obiettivi – soprattutto quelli trasversali – laddove gli indicatori utilizzati non sempre consentono con chiarezza e semplicità di verificare il dato consuntivato. Si rinnova, pertanto, l'invito ad

effettuare un'approfondita analisi volta a rimuovere tali criticità. Gli indicatori previsti in materia di trasparenza ed anticorruzione, quelli in materia di efficientamento amministrativo, andrebbero semplificati in maniera tale da consentire una misurazione oggettiva ed esterna alle strutture, superando anche per tali aspetti la logica dell'autoreferenzialità. La strada intrapresa con lo SMiVaP 2019 agli art. 12, 13 e 15 è quella giusta, in quanto è assegnato un ruolo, anche di verifica dei risultati, al RPCT per gli obiettivi in materia di trasparenza ed anticorruzione, all'Autorità di Gestione, sentito il Responsabile della programmazione unitaria, per gli obiettivi di programmazione, al Responsabile della direzione Risorse Finanziarie per gli obiettivi relativi alla gestione contabile. Una semplificazione degli obiettivi trasversali in aggiunta alla prevista misurazione da parte di soggetti terzi, andrebbe assicurata, anche nella citata ottica di ridurre l'autoreferenzialità del sistema. In altre parole la ripetizione pedissequa per tutte le strutture, appesantisce il Piano. Una soluzione potrebbe essere quella di assegnare gli obiettivi trasversali alla sola SPL, con effetti percentuali per tutte le SSL collegate. Una soluzione siffatta alleggerirebbe il Piano, rendendolo più chiaro ed intellegibile, consentendo, altresì, una misurazione dei risultati più agevole e replicabile. Si ritiene, a tal fine, opportuno procedere ad una razionalizzazione dello stesso, anche attraverso la riduzione del numero di obiettivi/azioni ivi indicate, siano essi strategici che operativi. Va, inoltre, evitata la mera trasposizione di attività delle strutture in obiettivi ed effettuata una scelta di qualità, prevedendo nel documento annuale solo pochi e selezionati obiettivi che si caratterizzano per la loro innovatività e per il carattere di *sfida* in essi presente.

Si riporta di seguito una rappresentazione grafica degli obiettivi dell'albero della performance.



**Grafico 1:** Rappresentazione obiettivi performance

In conclusione le attività poste in essere dal 2017 in poi, sia da un punto di vista organizzativo che nei contenuti, hanno fatto emergere gli evidenti passi in avanti compiuti dall'Ente. Il graduale processo di attuazione delle norme è, inevitabilmente, ancora in itinere, in considerazione della poca esperienza maturata dall'intera organizzazione in merito. Lo sforzo da compiere per perfezionare il processo avviato, necessita di ulteriori interventi volti a semplificarlo, anche attraverso il superamento delle carenze di carattere strutturale (assenza di un sistema informativo) e culturale (superamento dell'approccio di mero adempimento, di tipo difensivo).

#### **4. IL COLLEGAMENTO TRA IL PTPCT ED IL PIANO DELLA PERFORMANCE 2019 – CONCLUSIONI**

L'art. 1 comma 8 della legge 190/2012 prevede che gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza costituiscono contenuto necessario del PTPCT e che nella misurazione e valutazione delle performance si tenga conto degli stessi.

Il Piano della Performance riconosce (cfr. pag. 18 del Piano) la particolare rilevanza che assume il ciclo legato alla prevenzione della corruzione. Ai sensi dell'art. 41 del d.lgs. n. 97/2016, il Presidente della Giunta Regionale ha individuato i seguenti obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza:

- *ampliamento delle aree di rischio oggetto di indagine ai fini di una più completa individuazione di idonee misure di prevenzione della corruzione nonché di un'applicazione maggiormente funzionale delle stesse da parte dei dirigenti titolari;*
- *adozione di un regolamento sull'accesso che fornisca un quadro organico e coordinato dei profili applicativi relativi alle tre tipologie di accesso, anche in conformità con le nuove disposizioni in materia di protezione dei dati personali.*

Come precedentemente segnalato, tra gli obiettivi strategici trasversali presenti nel Piano della Performance, particolare rilievo assumono quelli in materia di Trasparenza e Anticorruzione, vista la necessità di assicurare una stretta correlazione tra il ciclo della performance con quello di prevenzione della corruzione (cfr. pag. 19 del Piano e precedente paragrafo n. 2).

Il Piano della Performance, quindi, prevede per tutte le strutture di vertice, in maniera omogenea, degli obiettivi trasversali, legati all'assolvimento delle disposizioni in materia di anticorruzione e trasparenza. Gli obiettivi declinati sono spesso generali, nel senso che ogni struttura è tenuta al rispetto di tutte le previsioni indicate nel piano anticorruzione e trasparenza.

Il collegamento tra PTPCT e Piano della performance, pertanto, è stato creato continuando a prevedere in quest'ultimo, così come avvenuto negli ultimi anni, un generale obbligo di attuazione delle misure previste dal PTPCT 2019/2021. Sarebbe utile ed auspicabile, nel processo di crescita in atto, una maggiore differenziazione degli obiettivi in parola, sia qualitativa -in termini di specificità degli stessi, rispetto ai compiti affidati alle strutture dal PTPCT, che quantitativa -rispetto al valore relativo sulla valutazione complessiva, soprattutto nelle strutture particolarmente coinvolte nella sua attuazione.

Inoltre nell'allegato 4 del PTPCT 2019-2021 sono declinati i singoli obblighi di trasparenza, con l'indicazione del responsabile. Nel Piano della Performance al fine di contribuire all'innalzamento del livello di qualità e di trasparenza dei processi decisionali, è stato a tal fine inserito un obiettivo strategico annuale denominato "Regione Campania Casa di Vetro – Legge annuale di semplificazione 2017". Anche tale obiettivo è stato assegnato in maniera uniforme ed indifferenziato a tutte le SPL.

In ordine alle procedure finalizzate alla corretta pubblicazione dei dati sia ai fini della Trasparenza che per Casa di Vetro, quella in uso continua ad essere condizionata dalle attività dell'operatore. La prevista modifica del sistema che automatizza il processo non è ancora in produzione. La possibilità astratta di non pubblicare, ad esempio, un decreto dirigenziale che produce tutti i suoi effetti, una volta adottato, va superata. Si ritiene, infatti, che gli obblighi in materia possono essere considerati rispettati, nella misura in cui la procedura in uso garantisca la pubblicazione automatica di tutti gli atti oggetto dell'obbligo, senza possibilità di deroghe e/o di errori da parte dell'operatore.

Sempre in tema di anticorruzione e trasparenza il vigente SMiVaP, all'art. 8, prevede che un obiettivo individuale dei dirigenti *dovrà essere obbligatoriamente riferito all'assolvimento degli obblighi e delle misure in tema di Prevenzione della Corruzione e di Trasparenza, anche con riferimento alla previsione di strumenti di semplificazione e/o di organizzazione interna del lavoro ai fini dell'espletamento delle attività in questione.* L'analisi compiuta dalla struttura sugli obiettivi individuali dei dirigenti delle SPL -anno 2019- ha evidenziato, in molti casi, la genericità degli stessi. Sarebbe auspicabile una loro maggiore caratterizzazione, in maniera tale da tener conto delle peculiarità della struttura diretta, assicurando un maggior impatto gestionale.

Infine, altro aspetto mancante nei processi analizzati riguarda il rapporto con gli stakeholder esterni. L'opportunità di potenziare, in un'ottica di maggiore trasparenza e accountability dell'amministrazione, il confronto con essi, coinvolgendoli maggiormente nel processo di formazione dei documenti in esame, è di primaria importanza, atteso che sia nel PTPCT che in quello della Performance tale coinvolgimento è del tutto assente.

Ciò premesso, nel confermare l'auspicio di un miglioramento continuo del processo, con una costante tensione verso a) il perseguimento della missione istituzionale b) la complementarietà e coerenza delle diverse azioni programmatiche c) la coerenza e adeguatezza degli indicatori, l'O.I.V. ribadisce la necessità di:

- Rendere disponibile ed operativo al più presto un sistema informativo integrato (anche con il controllo di gestione), con l'individuazione del relativo ufficio responsabile, provvedendo almeno

alla iniziale integrazione tra Piano Performance e PTPCT. I passi in avanti compiuti in tema di gestione del ciclo della Performance non sono sufficienti per la migliore gestione dei processi. Il processo dovrà garantire anche la standardizzazione nell'acquisizione della documentazione a supporto, dando trasparenza ai risultati conseguiti.

- Indicare le risorse finanziarie assorbite dagli obiettivi programmati, rendendo sostanziale il collegamento con il DEFR e quindi tra il ciclo della Performance e quello della programmazione;
- Perfezionare il processo di monitoraggio, sia in tema PTPCT che di Piano della Performance. I singoli processi, per poter garantire una tempestiva ed eventuale azione correttiva, vanno conclusi per tempo e non in prossimità delle scadenze. Sarebbe inoltre utile che i processi si concludano con specifici rapporti da parte dei responsabili: solo in questo modo l'aggiornamento dei Piani potrà garantire un approccio costruttivo e non costituire un formale adempimento;
- Adeguare il sistema di misurazione in uso, evitando, però, stravolgimenti continui delle regole, ma ponendo rimedio alle difficoltà applicative emerse. La modalità di calcolo della differenziazione delle valutazioni (che rappresenta uno specifico elemento di dettaglio dei comportamenti organizzativi dei dirigenti) va standardizzata ed applicata in maniera uniforme, tenendo conto anche della composizione numerica delle strutture. La metodologia di calcolo deve essere esplicitata tenendo conto della peculiarità delle strutture piccole, dove, evidentemente, tale principio è di più difficile applicazione.
- Rafforzare le procedure di partecipazione dei cittadini e degli stakeholders, sia nella fase di predisposizione dei documenti che in quella successiva della rendicontazione. L'organizzazione della Giornata della Trasparenza, in tale ottica, potrebbe rappresentare il primo passo per la socializzazione dei risultati raggiunti;
- Rispettare la tempistica dei singoli processi, in tutte le sue fasi. Ciò potrà essere garantito, più facilmente, dall'utilizzo di un sistema informativo integrato;
- Rafforzare il fattore corruzione nei processi programmatori: gli obblighi in materia di trasparenza ed anticorruzione andrebbero estesi a tutti i dipendenti, indipendentemente dalla categoria di appartenenza;
- Superare la logica della trasversalità di alcuni obiettivi, articolati in indicatori standardizzati, con un peso prestabilito, senza alcun riferimento alla struttura ed ai rischi insiti nei processi gestiti. Gli obiettivi dell'anticorruzione e della trasparenza, vanno contestualizzati e calibrati sulle singole strutture, anche tenendo conto dei diversi ruoli e delle diverse competenze che esse hanno nell'attuazione al PTPCT. *L'esplosione* nei singoli obiettivi, strategici ed operativi, del Piano della Performance, delle tematiche del PTCPT non può essere generalizzato. Quanto sopra anche al fine di favorire la misurazione dei risultati conseguiti in termini di oggettività e gradualità.
- Potenziare il ruolo del RPCT e dell'ufficio competente in materia di Performance, auspicando che possano svolgere il proprio ruolo, con funzioni di coordinamento effettivo e non solo formale dei processi di competenza. Si ribadisce, infatti, che essi devono governare il processo di cambiamento in atto, anche attraverso percorsi di verifica dei risultati raggiunti da tutti gli attori, al fine di avere un feedback costante e tempestivo sui risultati conseguiti e per attivare, in corso d'opera, i meccanismi necessari al raggiungimento finale degli obiettivi programmati.
- Razionalizzare il gruppo di controller sia in tema di Performance che di anticorruzione e trasparenza, attraverso un miglior coordinamento dei controller/referenti. La loro azione, coordinata dai responsabili, deve dare certezza e coerenza applicativa alle norme in materia. A tal fine l'attivazione di percorsi formativi specifici in uno ad una più concreta organizzazione dei gruppi, dovranno evitare la proliferazione di richieste nel corso dell'anno. L'Ente deve, in altre parole, tendere ad un accentramento e ad una omogeneizzazione delle diverse richieste aventi natura trasversale, per assicurare coerenza nelle risposte ed economicità nella gestione dei processi trasversali da parte delle strutture coinvolte. Anche in questo caso la presenza di un sistema informativo integrato potrà garantire la predisposizione di format unici, da somministrare periodicamente, che includano le differenti richieste in materia di performance, anticorruzione e controllo di gestione.

- Adeguare il codice di comportamento dell'Ente, approvato nel corso del 2017, in quanto rappresenta uno strumento operativo fondamentale per la lotta alla corruzione. Come già segnalato nella Nota di Verifica alla Relazione del RPCT 2018, infatti, all'individuazione delle misure del PTPCT deve far seguito l'adeguamento del codice (realizzare una vera e propria mappatura dei doveri di comportamento) che rappresenta strumento per regolare le condotte dei dirigenti e dei dipendenti ed orientarle alla cura dell'interesse pubblico (cfr. ANAC aggiornamento 2018 del PNA).

*FIRMATO*

Coordinatore dell'O.I.V. Prof. Riccardo Realfonzo  
Componente Prof. Alessandro Natalini  
Componente Prefetto Dott.ssa Silvana Riccio