



Relazione sulla Performance

2023

**DELLA GIUNTA
REGIONALE DELLA
CAMPANIA**

Sommario

Premessa: La presentazione della Relazione sulla Performance	3
SEZIONE I	6
1. Analisi del contesto di riferimento	6
1.1 <i>Il contesto esterno</i>	6
1.2 <i>L'Amministrazione</i>	6
1.3 <i>Le Risorse finanziarie</i>	11
1.4 <i>Il Bilancio di genere</i>	12
2. Il ciclo di Misurazione e Valutazione della Performance Organizzativa	17
2.1 <i>Gli indirizzi strategici per il triennio 2023-2025</i>	17
2.2 <i>La sotto-sezione "Performance" del PIAO 2023-2025</i>	21
2.3 <i>La revisione della sotto-sezione "Performance" del PIAO 2023-2025 a seguito del monitoraggio intermedio</i>	31
3. Il processo di consuntivazione per l'annualità 2023	34
4. I risultati di Performance Organizzativa conseguiti	37
5. Criticità e prospettive di sviluppo	58
SEZIONE II	60
SEZIONE III	61

Premessa: La presentazione della Relazione sulla Performance

La presente Relazione sulla Performance, redatta ai sensi dell'art. 10 del D.Lgs. 150/2009 e s.m.i. ed in conformità a quanto previsto dall'art. 14 dell'*Aggiornamento 2023 del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance del personale e dei dirigenti della Giunta regionale della Campania (SMiVap)*, approvato con DGR n. 40/2023, illustra i risultati di performance organizzativa raggiunti dalla Regione Campania, come da obiettivi strategici ed operativi previsti dalla sotto-sezione "Performance" del PIAO 2023-2025 approvato con DGR n. 41/2023 ed aggiornato, a valle del Monitoraggio, con DGR n. 695/2023.

Le finalità della Relazione sono:

- rendicontare ai cittadini e a tutti gli stakeholders sui risultati raggiunti rispetto agli obiettivi programmati, nel pieno rispetto della normativa nazionale in materia e della sotto-sezione "Rischi corruttivi e trasparenza" del PIAO;
- monitorare e controllare strategicamente l'attività svolta;
- analizzare le dinamiche interne di funzionamento dell'Amministrazione.

La Relazione è stata redatta tenendo altresì conto delle Linee Guida del Dipartimento della Funzione Pubblica n. 3 del novembre 2018 per la Relazione annuale della performance e rappresenta, con riferimento al ciclo della performance 2023, l'atto conclusivo di un percorso avviato con l'Aggiornamento 2023 dello SMiVaP e l'elaborazione della sotto-sezione "Performance" del PIAO 2023-2025.

Ai sensi del succitato art. 14 del Sistema citato, la Relazione sulla performance fornisce:

- ✓ 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;
- ✓ per l'Ente, un indice sintetico del grado di raggiungimento di tutti gli obiettivi strategici perseguiti.

Ai fini dell'elaborazione della Relazione, come illustrato nel paragrafo 3, le Strutture di primo e di secondo livello sono state chiamate pertanto a fornire i dati consuntivi degli obiettivi strategici ed operativi di pertinenza, corredati da relazione esplicativa.

L'Ufficio competente – Direzione Generale per le Risorse Umane – ha garantito il presidio e coordinamento del processo di rendicontazione, verificando la complessiva coerenza e completezza della Relazione sulla Performance.

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. Il riferimento al quadro complessivo dell'annualità conclusa permette, altresì, di individuare eventuali scostamenti e le cause che hanno impedito il pieno raggiungimento di alcuni obiettivi in modo da programmare eventuali interventi correttivi.

Va, inoltre, evidenziato che la sotto-sezione “Performance” del PIAO 2023-2025 e il presente documento sono, rispettivamente, il settimo Piano della performance e la settima Relazione approvati dalla Giunta regionale. La Relazione prosegue il percorso avviato nel 2017 e alla luce della precedente esperienza e delle ulteriori competenze acquisite, anche attraverso specifici corsi di formazione riservati a tutti gli attori protagonisti del Ciclo della Performance, rappresenta un sensibile miglioramento rispetto al passato nonché un ulteriore passo in avanti sulla strada di una sempre maggiore efficienza ed efficacia dell’azione amministrativa.

Si rileva altresì che, a fronte dell’esigenza di garantire una maggiore oggettività nella misurazione finale (rendicontazione) della performance, riducendo i margini di autoreferenzialità ed autocertificazione in ordine ai dati sui risultati conseguiti, per le attività di rendicontazione dei risultati finali ai fini dell’elaborazione della Relazione sulla performance, nell’Aggiornamento 2019 dello SMiVaP era stata introdotta (e confermata negli Aggiornamenti 2020 e 2021), per determinati ambiti tematici (trasparenza e anticorruzione, gestione contabile, attuazione dei fondi SIE), la verifica a cura di Soggetti terzi interni all’Ente (rispettivamente, per gli ambiti tematici suindicati, il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, il Direttore Generale per le Risorse finanziarie, le Autorità di Gestione in raccordo con il Responsabile della Programmazione Unitaria) dei dati forniti dalle Strutture.

In sede di Aggiornamento 2022 del Sistema, sempre al fine di garantire una maggiore oggettività nella misurazione e ridurre i margini di autoreferenzialità, nonché allo scopo di semplificare ulteriormente il processo dal punto di vista dei tempi e delle scadenze infraprocedimentali, sono state introdotte alcune significative novità, confermate nell’Aggiornamento 2023, di seguito descritte:

1. con riferimento ai dati consuntivi relativi agli obiettivi di natura trasversale, è stato previsto che i Soggetti deputati (che hanno individuato gli obiettivi in questione in sede di definizione del Piano) - Autorità di Gestione in raccordo con il Responsabile della Programmazione Unitaria, Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, Responsabile della Direzione Generale per le Risorse finanziarie e Responsabile dell’Ufficio Speciale per la crescita e la transizione digitale - forniscano direttamente alle SPL, entro il 28 febbraio, i dati consuntivi rispettivamente degli obiettivi strategici delle Strutture coinvolte nell’attuazione dei piani e programmi di sviluppo ed in particolare degli obiettivi e del cronoprogramma assunti nei documenti di programmazione, degli obiettivi strategici in materia di trasparenza e anticorruzione, degli obiettivi strategici relativi alla gestione contabile e degli obiettivi strategici relativi alla trasformazione digitale. Ciascuna SPL fornisce, entro il 10 marzo, i dati consuntivi degli obiettivi strategici in questione.

Al riguardo, pertanto, le verifiche ex post sui dati consuntivi dalle SPL, precedentemente previste dal Sistema, sono state sostituite dalla trasmissione, a monte, dei dati in questione alle SPL. Tale innovazione ha consentito di ridurre i tempi complessivi del procedimento.

2. è stata introdotta la verifica e validazione, a cura delle SPL, dei dati consuntivi forniti dalle SSL in esse incardinate, assicurandone, altresì, omogeneità di rappresentazione nelle relazioni esplicative prodotte a corredo dei dati forniti. Tale innovazione ha consentito, attraverso un ulteriore passaggio di verifica e validazione dei dati delle SSL a cura delle SPL, in uno alla verifica già posta dal Sistema in capo al dirigente coordinatore della performance, individuato in ogni SPL, della documentazione a supporto della rendicontazione, un significativo miglioramento nella direzione della corretta configurazione formale della rendicontazione.

L'attività di trasmissione dei dati consuntivi riferiti agli obiettivi trasversali (negli ambiti sopra richiamati) è descritta nel dettaglio nel paragrafo 3 della presente Relazione.

Il documento è suddiviso in tre Sezioni:

1. la prima sezione 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, della sotto-sezione "Performance" del PIAO 2023-2025 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 risultati di performance organizzativa conseguiti e, infine, le criticità e le prospettive di sviluppo.
2. la seconda sezione contiene i Report per singole Strutture di Primo (SPL) e di Secondo Livello (SSL) in cui sono riportate le informazioni sugli obiettivi di pertinenza (descrizione obiettivo, indicatori, target, etc.), i dati consuntivi e il relativo grado di raggiungimento (risultati), corredati dalle Relazioni esplicative sulle consuntivazioni dei singoli obiettivi, dai risultati di performance organizzativa per ogni struttura e dalle Relazioni dei Responsabili delle Strutture di primo livello sull'andamento della performance organizzativa della Struttura.
3. la terza sezione contiene l'elenco degli obiettivi oggetto di prescrizioni – e relative rettifiche – formulate dall'O.I.V. in sede di validazione della Relazione.

SEZIONE I

1. Analisi del contesto di riferimento

1.1 Il contesto esterno

Il contesto economico e sociale della Campania per l'annualità in questione è oggetto di ampia trattazione nel DEFRC 2024-2026 – approvato con Delibera di Giunta Regionale n. 419 del 12/07/2023 e con risoluzione del Consiglio del 2/08/2023 – e nella relativa Nota di Aggiornamento, approvata con Delibera di Giunta Regionale n. 713 del 6/12/2023 e con risoluzione del Consiglio del 21/12/2023.

Il DEFRC 2024-2026 e la Nota di aggiornamento DEFRC 2024-2026, con i relativi atti deliberativi, sono pubblicati sul sito istituzionale dell'Ente, alla seguente pagina: <http://www.regione.campania.it/regione/it/amministrazione-trasparente-fy2n/bilancio-preventivo-e-consuntivo-83uj/documento-di-economia-e-finanza-regionale-e-nota-di-aggiornamento?page=1>

1.2 L'Amministrazione¹

L'attuale ordinamento amministrativo della Giunta regionale, nelle more dell'attuazione della L.R. n. 14/2022, si articola in:

- direzioni generali;
- uffici speciali;
- strutture di staff;
- unità operative dirigenziali.

Sono, inoltre, previste strutture di missione e posizioni dirigenziali individuali.

Le strutture ordinamentali si dividono in Strutture di Primo Livello (SPL) e Strutture di Secondo Livello (SSL). Tra le SPL, le Direzioni Generali costituiscono strutture complesse di livello dirigenziale corrispondenti agli ambiti delle politiche di intervento regionale.

Ad ogni Direzione Generale è preposto un Direttore Generale, che svolge le funzioni di direzione e controllo delle unità operative dirigenziali nelle quali si articola la direzione e i compiti di gestione delle risorse umane, strumentali e finanziarie a esso attribuiti. Il direttore assicura l'attuazione degli indirizzi del Presidente e della Giunta regionale, svolgendo funzioni di propulsione, coordinamento e controllo nei confronti degli Uffici della Direzione.

Sono strutture di livello dirigenziale generale (SPL) anche gli Uffici Speciali. Essi sono posti alle dirette dipendenze del Presidente della Giunta regionale e svolgono compiti di servizio per le altre Strutture amministrative della Giunta e, nei casi previsti, del Consiglio regionale, degli Enti regionali, delle Società partecipate dalla Regione e degli Enti locali, in posizione di autonomia funzionale.

Le strutture di Staff (SSL) operano, in particolare, per l'espletamento di funzioni di supporto tecnico-operativo e tecnico-amministrativo, coerenti con le materie di competenza della Direzione o dell'Ufficio Speciale presso cui sono incardinate.

Le unità operative dirigenziali (SSL) sono le strutture amministrative di livello dirigenziale in cui si articolano le direzioni generali e gli uffici speciali. I dirigenti preposti alle stesse svolgono le funzioni

¹ Fonte: PIAO 2024-2026 della Giunta Regionale della Campania approvato con Delibera di GR n. 41 del 31/01/2024.

di direzione dei rispettivi uffici, curano l'attuazione dei progetti e delle gestioni a essi assegnati o delegati dai dirigenti degli uffici dirigenziali generali, adottando i relativi atti e provvedimenti amministrativi ed esercitando i poteri di spesa e, ove previsto, di accertamento delle entrate.

Sono, altresì, previsti Staff dotati di autonomia funzionale:

- “Struttura Tecnica di Supporto all’OIV”;
- “Ufficio del Datore di Lavoro”;
- “Raccordo con le Autorità di Gestione dei Fondi Europei e Responsabile del Piano di Rafforzamento Amministrativo”;
- “Supporto al Responsabile della Prevenzione della corruzione e della trasparenza”.

Per lo svolgimento di particolari compiti, per il raggiungimento di risultati determinati o per la realizzazione di specifici programmi, il Presidente della Giunta regionale può istituire, con proprio decreto, apposite strutture di missione, aventi durata temporanea, comunque non superiore alla durata della legislatura, specificata dall'atto istitutivo, salva la possibilità di proroga, da disporre entro 90 giorni dall'inizio della nuova legislatura.

Alla data odierna è prevista un'unica Struttura di Missione denominata “S.M. per lo smaltimento dei rifiuti stoccati in balle (R.S.B.)”.

Per l'esercizio delle funzioni di indirizzo politico amministrativo di cui agli articoli 4 e 14 del decreto legislativo n. 165 del 2001, nonché di quelle previste dagli articoli 46 e 47 dello Statuto della Regione Campania, il Presidente della Giunta regionale si avvale di Uffici di diretta collaborazione, aventi competenze di supporto dell'organo di direzione politica e di raccordo tra questo e l'Amministrazione regionale. L'organizzazione di detti Uffici e il loro raccordo funzionale con le strutture organizzative dell'amministrazione regionale sono disciplinati con decreto del Presidente della Giunta regionale.

Nel corso degli ultimi anni, nell’ottica dell’innovazione organizzativa e della razionalizzazione delle competenze, sono intervenute diverse variazioni regolamentari ed ordinamentali che hanno modificato l’assetto del contesto interno in funzione delle strategie dell’Ente.

In riferimento agli ambiti di valore pubblico, la Giunta ha proseguito il processo di semplificazione amministrativa, rafforzamento e riqualificazione della P.A., investendo nella riduzione della burocrazia e nell’incremento della dematerializzazione dei procedimenti e delle procedure amministrative con la loro gestione digitale. Ciò anche al fine di migliorare i rapporti tra cittadini/impres e P.A.

L’implementazione del processo di trasformazione digitale, avviato nel 2021 con la costituzione dell’Ufficio Speciale per la Crescita e la Transizione Digitale è proseguita nel corso del 2023 mediante l’approvazione della D.G.R. n. 321 del 31/05/2023 che ha costituito, presso detto Ufficio, la UOD “*Gestione documentale e conservazione dei documenti informatici*”, unità operativa cui sono stati assegnati i compiti di gestione informatica dei documenti, dei flussi documentali e degli archivi di cui all’art.61 del TUDA, in uno alla redazione ed alle attività inerenti il manuale di gestione documentale in conformità alla normativa vigente in materia ed al Sistema di conservazione e gestione di documenti informatici di cui all’art.44, comma 1-quater del CAD.

Inoltre, nell’ambito della Direzione per le Risorse Umane, con il medesimo atto deliberativo è stata costituita anche una unità operativa denominata “*Sistemi informativi di gestione del personale*”, con il preciso compito di operare in raccordo con l’Ufficio Speciale per la Crescita e la Transizione Digitale al fine di consentire la gestione del personale della G.R. attraverso sistemi informatici integrati e curare la reportistica di competenza per la digitalizzazione dei relativi flussi documentali.

Inoltre, sono intervenute ulteriori modifiche dell'assetto organizzativo coerenti con gli ambiti di valore pubblico.

In materia di accrescimento della sostenibilità ambientale per una Campania *green*, nonché dello sviluppo economico, si evidenziano:

- la DGR n. 14 del 17/01/2023 che, allo scopo di soddisfare l'esigenza di concentrare in un'unica Unità Operativa le attività amministrative volte ad assicurare la fruizione delle aree demaniali e quelle attuative delle funzioni in materia di manutenzione delle medesime, ha costituito una apposita UOD, presso la DG Mobilità, denominata "*Infrastrutture logistiche, portuali e aeroportuali, trasporti merci, demanio marittimo portuale*", con compiti di pianificazione delle strutture aeroportuali regionali, pianificazione e regolamentazione degli ambiti portuali di rilevanza regionale, regolamentazione e controllo del trasporto merci, pianificazione e controllo delle strutture logistiche, attuazione e gestione degli interventi infrastrutturali finanziati nelle materie di competenza, manutenzione di aree portuali e specchi d'acqua, attività relative al demanio marittimo portuale ai sensi dell'art.40 della L.R. n.5/2021;
- la DGR n.563 del 03/11/2022 che, con la sua definitiva entrata in vigore nel corso del 2023, ha permesso di realizzare un maggiore accentramento delle competenze nell'ottica di una migliore e più efficace azione amministrativa in materia di Valutazioni Ambientali, mediante la costituzione dell'*Ufficio Speciale Valutazioni Ambientali*, che opera in qualità di autorità competente in materia di valutazione di impatto ambientale (PAUR-VIA), di valutazione ambientale strategica (VAS) nonché di valutazione di incidenza (VIncA). L'Ufficio Speciale assicura il ruolo di Rappresentante Unico della Regione Campania nelle conferenze di servizi di cui all'articolo 14, comma 4, della Legge 7 agosto 1990, n. 241 garantendo il coordinamento con gli uffici e gli enti coinvolti ai fini di ogni efficace interlocuzione, nonché il ruolo di Presidente della Commissione VIA-VAS-VI, e cura l'attribuzione ai Comuni delle deleghe della competenza in materia di valutazione di incidenza di cui alla legge regionale 7 agosto 2014, n. 16.

L'organigramma definisce l'ordinamento della Giunta regionale nel suo aspetto organizzativo ed è consultabile, nella sezione: "Amministrazione Trasparente" del portale della Regione Campania, al seguente link: [Organigramma](#).

Le Risorse Umane²

Di seguito si riporta la Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre 2023

TOTALE DIPENDENTI (TUTTE LE STRUTTURE)		AREA CONTRATTUALE					Totale complessivo
TIPO RAPPORTO	STATO RAPPORTO	OPERATORI	OPERATORI ESPERTI	ISTRUTTORI	FUNZIONARI ED E.Q.	DIRIGENTI	
T.DET.	COMANDATO IN ENTRATA	1	4	13	26		44
	DISTACCATO IN ENTRATA				1	53	54
	IN FORZA			3	11	39	53
T.DET. Totale		1	4	16	38	92	151
T.IND.	COMANDATO IN USCITA		4	15	23	6	48
	DISTACCATO IN USCITA	1	3	21	13		38
	IN FORZA	270	466	1384	1843	156	4119
T.IND. Totale		271	473	1420	1879	162	4205
Totale complessivo		272	477	1436	1917	254	4356

Tabella 1 personale della Giunta regionale della Campania al 31/12/2023

La tabella soprastante riporta il personale della Giunta regionale della Campania al 31/12/2023, ripartito tra personale di comparto e personale con qualifica dirigenziale e distinto tra dipendenti a tempo determinato e indeterminato.

Il personale di comparto è suddiviso secondo le quattro aree contrattuali - Area degli Operatori, Area degli Operatori esperti, Area degli Istruttori, Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione - introdotte dal nuovo sistema di classificazione del personale di cui al Titolo III del CCNL 2019-2021 del 16/11/2022, ed in vigore dal primo aprile 2023.

Nella sezione tipo rapporto a "tempo determinato" sono riportate le unità assunte con contratto a tempo determinato (indicate sotto la voce "IN FORZA") al 31/12/2023. Nel dato sono incluse, tra le altre, anche le unità di personale assunte a tempo determinato presso gli U.D.C.P. ai sensi della D.G.R. n. 485/2020 che ha stabilito al punto 3, con portata precettiva "a regime" a valere anche sulle successive annualità, di: "integrare la dotazione organica della Giunta regionale approvata con

² Fonte: PIAO 2024-2026 della Giunta Regionale della Campania approvato con Delibera di GR n. 41 del 31/01/2024.

D.G.R. n. 92 del 06/03/2019 e ss.mm.ii. con la previsione dei seguenti posti, a tempo determinato: n. 7 posti complessivi, a tempo determinato, di Funzionario, categoria D, posizione economica iniziale D1, per gli U.D.C.P...; n. 5 posti, tempo determinato, di Istruttore, categoria C, posizione economica iniziale C1, per gli U.D.C.P.”. Al riguardo, dette assunzioni vengono effettuate nel rispetto del limite di spesa di cui all’articolo 9, comma 28 del D.L. n. 78/2010, oggetto di costante monitoraggio anche in sede di Parifica dei Rendiconti di bilancio dell’Ente.

Nella sezione “tempo determinato – in forza” sono altresì riportate le unità di categoria D assunte con contratto a tempo determinato in applicazione dell’art. 1, comma 179, della L. n.178/2020 a valere sulle risorse statali trasferite dall’Agenzia per la Coesione Territoriale e quindi “*neutre*” ai fini dell’applicazione del richiamato art. 9, comma 28 del n. 78/2010.

I dirigenti a tempo determinato ed in forza ricomprendono i titolari di incarichi dirigenziali conferiti ai sensi dell’art 19, comma 5 bis e comma 6, del D.lgs. n.165 del 2001.

Inoltre, nella predetta sezione tempo determinato è indicato il personale di altri Enti che presta servizio presso la Giunta regionale temporaneamente assegnato in posizione di comando (con oneri a carico del Bilancio regionale) o in posizione di distacco (senza oneri a carico del Bilancio regionale). In ordine all’utilizzo del personale di altre PP.AA., l’amministrazione ottempera a quanto disposto dall’articolo 6, comma 1 del D.L. 30 aprile 2022, n. 36, convertito con Legge 29 giugno 2022, n. 79.

Costo del personale 2023

Di seguito si riportano i dati relativi al "Costo del Personale", suddiviso per tipologie e categorie, riferito all'anno 2023.

TIPOLOGIA CONTRATTO	CAT	IMPONIBILE	ONERI	TOTALE SPESA
TEMPO INDETERMINATO	A	5.555.911,55	1.913.412,22	7.469.323,77
	B	16.606.046,12	5.718.193,72	22.324.239,84
	C	54.545.713,59	18.808.733,01	73.354.446,60
	D	74.107.065,35	25.680.945,18	99.788.010,53
	DIR	19.643.826,88	6.740.687,07	26.384.513,95
T.IND. Totale		170.458.563,49	58.861.971,20	229.320.534,69
TEMPO DETERMINATO	B	46.285,98	15.730,36	62.016,34
	C	280.301,87	97.013,02	377.314,89
	D	526.725,48	184.992,96	711.718,44
	DIR	5.349.550,00	1.866.056,74	7.215.606,74
T.DET. Totale		6.202.863,33	2.163.793,08	8.366.656,41
Totale complessivo		176.661.426,82	61.025.764,28	237.687.191,10

Dati relativi ai premi

Nella Sezione “Amministrazione trasparente” del sito istituzionale dell’Ente, all’interno della sotto-sezione di primo livello “Performance” sono pubblicati, ai sensi dell’art. 20 del D.Lgs. n. 33/2013, in apposite sotto-sezioni di secondo livello, i dati relativi a: “Ammontare complessivo dei premi” e “Dati relativi ai premi”.

Di seguito si riportano:

- ✓ il link alla sotto-sezione “**Ammontare complessivo dei premi**” contenente l’indicazione dello stanziamento dell’ammontare complessivo dei premi collegati alla performance in relazione all’ammontare effettivamente distribuito.
- ✓ <https://www.regione.campania.it/regione/it/amministrazione-trasparente-fy2n/performance/ammontare-complessivo-dei-premi-wxus>
- ✓ il link alla sotto-sezione “**Dati relativi ai premi**”, con riferimento all’entità del premio mediamente conseguibile dal personale, dirigenziale e non dirigenziale, ai dati relativi alla distribuzione del trattamento accessorio e al grado di differenziazione nell’utilizzo della premialità.

<http://www.regione.campania.it/regione/it/amministrazione-trasparente-fy2n/dati-relativi-ai-premi-0skt>

Nella suddetta sotto-sezione sono, in particolare, pubblicati:

- Dati relativi ai premi
- Criteri definiti nei sistemi di misurazione e valutazione della performance per l’assegnazione del trattamento accessorio
- Grado di differenziazione dell’utilizzo della premialità sia per i dirigenti sia per i dipendenti - 2022.

1.3 Le Risorse finanziarie

Le risorse finanziarie relative all’annualità 2023 sono state individuate nel “*Bilancio di previsione finanziario per il triennio 2023-2025 della Regione Campania*”, approvato con Legge regionale n. 18 del 29 dicembre 2022. Di seguito si riportano i link alla sezione “Amministrazione Trasparente” – sotto-sezione “Bilanci” in cui è pubblicata la Rappresentazione grafica del Bilancio di Previsione relativo all’annualità 2023.

In particolare, si riportano i link a:

- la Rappresentazione grafica del Bilancio di Previsione 2023-2025 – annualità 2023 – entrata:
<https://regione.campania.it/assets/documents/rappresentazione-grafica-entrata-2023.pdf>
- la Rappresentazione grafica del Bilancio di Previsione 2023-2025 – annualità 2023 – spesa.
<https://regione.campania.it/assets/documents/at-rappresentazione-grafica-spesa-2023.zip>

1.4 Il Bilancio di genere

Come previsto dall'art. 10, comma 1, lett. b, del d.lgs. 105/2009, la Relazione annuale sulla performance deve contenere il bilancio di genere realizzato dall'amministrazione, al fine di evidenziare il diverso impatto che le politiche e le attività dell'amministrazione hanno determinato in relazione alla diversità di genere.

Il Piano delle Azioni Positive, allegato al PIAO approvato con D.G.R. n. 40 del 31/01/2023, ha previsto una specifica azione da realizzare sul tema del bilancio di genere.

“Azione 1.2 Promozione analisi di bilancio mirate all’allocazione di risorse secondo le diverse esigenze di genere”.

La Direzione per le Risorse finanziarie ha realizzato detta Azione anche attraverso l'obiettivo operativo assegnato alla SSL Staff 501391 - codice 2023OBO501391.04.01 - “Riclassificazione del Rendiconto 2021 secondo la prospettiva di genere”, a detto obiettivo è stata associata l'Azione “Analisi del bilancio gestionale attraverso la costruzione di specifici indicatori”.

Nel corso del 2023 si è avviata l'attività di analisi, di benchmarking ed elaborazione dei documenti per la redazione del bilancio di genere relativo al rendiconto 2021, partendo dalla metodologia sviluppata e dai risultati raggiunti con il precedente Bilancio di genere. Al termine dell'analisi sono state apportate modifiche metodologiche che si sono poi esplicitate nella circolare prot. n. 295240 – 8 giugno 2023 avente ad oggetto “Bilancio di genere. Analisi del rendiconto 2021 secondo una prospettiva di genere” inviata a tutti gli uffici regionali e per conoscenza al Presidente della Giunta Regionale per il tramite degli Uffici di Gabinetto, all'Assessore al Bilancio, all'Assessora alle Risorse Umane, all'Assessora alle Pari Opportunità, alla Consigliera di Parità della Regione Campania e allo stesso Ufficio di Supporto dell'O.I.V, contenente le istruzioni da seguire per l'attività di analisi e riclassificazione del rendiconto 2021 e contestualmente è stata trasmessa la documentazione da compilare e consegnare per quanto di competenza.

Nel precisare che è ancora in corso l'attività di elaborazione dei soli risultati raggiunti dalla Regione nel 2021 in tema di parità di genere attraverso un confronto continuo con gli uffici maggiormente coinvolti, di seguito una breve sintesi delle attività ad oggi svolte e l'iter seguito per giungere alla riclassificazione delle spese rendiconto 2021 e al bilancio di genere della Regione Campania 2021.

L'articolo 38-septies della legge n.196 del 2009, ha disposto, per il bilancio dello Stato, la sperimentazione di un bilancio di genere, da redigere secondo la metodologia definita con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze, tenendo conto anche delle esperienze già maturate nei bilanci degli enti territoriali. Il decreto legislativo del 12 settembre 2018, n.116, poi, correttivo al decreto legislativo 12 maggio 2016, n. 90, ha previsto all'articolo 8, comma 1, di rafforzare la funzione del bilancio di genere. In particolare, è stato posto l'accento sull'opportunità che il bilancio di genere sia utilizzato come base informativa per promuovere la parità di genere tramite le politiche pubbliche, ridefinendo e ricollocando conseguentemente le risorse e tenendo conto dell'andamento degli indicatori di benessere equo e sostenibile (BES) inseriti nel Documento di Economia e Finanza (DEF). All'art. 6 ha previsto, altresì, la possibilità di definire un percorso di adozione della riclassificazione contabile secondo una prospettiva di genere e del ricorso a indicatori di monitoraggio in analogia al bilancio dello Stato. Con il decreto-legge 24 febbraio 2023, n. 13, pubblicato in Gazzetta Ufficiale - Serie generale - n. 47

del 24 febbraio 2023), convertito con la legge 21 aprile 2023, n. 41 avente ad oggetto “Disposizioni urgenti per l'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e del Piano nazionale degli investimenti complementari al PNRR (PNC), nonché per l'attuazione delle politiche di coesione e della politica agricola comune.” è stato introdotto l'art. 51 – bis recante “*Disposizioni in materia di bilancio di genere e ambientale*”, il quale recita al punto 1. che “*A decorrere dall'anno 2023 per il disegno di legge di bilancio per il triennio 2024-2026, il Ministro dell'economia e delle finanze trasmette alle Camere, entro trenta giorni dalla presentazione del disegno di legge di bilancio ai sensi dell'articolo 21 della legge 31 dicembre 2009, n. 196, appositi allegati conoscitivi nei quali, per il triennio di riferimento del disegno di legge di bilancio, è data evidenza delle spese: a) relative alla promozione della parità di genere attraverso le politiche pubbliche;...omissis*” Con questa disposizione di legge il bilancio di genere con le relative analisi diventa un documento obbligatorio fondamentale messo a disposizione dei policymaker già dal 2023 per la predisposizione del prossimo bilancio di previsione dello Stato. Da ultimo si segnala l'accento posto sulle tematiche di genere dal Piano nazionale di ripresa e resilienza. L'empowerment femminile e il contrasto alle discriminazioni di genere sono perseguiti quali obiettivi trasversali in tutte le componenti del PNRR, così come la riduzione dei divari generazionali e territoriali. La Regione Campania, in linea con gli orientamenti comunitari e nazionali, da anni sta ponendo attenzione sempre crescente su questo delicato tema. Con DGR n. 41 del 31 gennaio 2023 “Piano Integrato di Attività e Organizzazione della Giunta Regionale della Campania 2023-2025” è stato approvato, tra l'altro, l'aggiornamento per il Triennio 2023-2025 del Piano delle Azioni Positive della Regione Campania che prevede, anche quest'anno, tra gli obiettivi prioritari della Regione la promozione e sensibilizzazione della cultura di genere. una delle azioni individuate è la “*Promozione analisi di bilancio mirate all'allocazione di risorse secondo le diverse esigenze di genere*”.

Nel corso dell'esercizio finanziario 2020 la Direzione Generale per le risorse finanziarie ha dato avvio le azioni propedeutiche alla definizione del Bilancio di genere della Regione Campania, fornendo precise indicazioni sulle modalità da seguire per un riesame e una “riclassificazione” del bilancio regionale secondo una prospettiva di genere. L'attività si è conclusa con la redazione del primo bilancio di genere riferito all'allora ultimo rendiconto approvato relativo all'esercizio 2019. Si è potuto così elaborare una procedura da seguire e fornire una prima analisi secondo una prospettiva di genere dei dati raccolti dagli uffici regionali, i cui risultati sono confluiti nella relazione sulla performance della regione Campania 2022, approvata con DGR n. 199 del 19/04/2023, alla quale si rimanda.

Quanto premesso fa da cornice all'importanza ormai assunta dall'elaborazione del bilancio di genere, che prevede, da un lato, la riclassificazione contabile delle spese e, dall'altro, l'individuazione delle azioni intraprese e/o gli indirizzi specifici emanati per incidere sulle disuguaglianze di genere e la loro associazione alle strutture del bilancio contabile.

Il bilancio di genere sarà tanto più efficace quanto più esso sarà indirizzato a promuovere la valutazione di impatto delle politiche di bilancio, anche secondo un'ottica di genere. Si è raccomandato agli uffici regionali l'importanza di dotarsi di sistemi per il monitoraggio degli interventi e di rafforzare la produzione di indicatori rilevanti per osservare la dimensione di genere nelle politiche del proprio personale e negli esiti economico-sociali delle politiche settoriali di competenza, partendo da quelli forniti con l'ultimo bilancio di genere. La costruzione del bilancio di genere comporta, quindi, un riesame e una “riclassificazione” delle spese del bilancio alla luce di una valutazione del loro diverso impatto su uomini e donne. Con la circolare su menzionata è stato chiesto agli uffici regionali il contributo alla redazione del bilancio di genere della Regione Campania relativo al rendiconto 2021, al fine di migliorare e consolidare la metodologia elaborate nella precedente

riclassificazione di bilancio, avendo sempre come obiettivo quello di rilevare quali spese si siano sostenute a livello regionale in attuazione di politiche pubbliche messe in campo per promuovere la parità di genere.

Al fine della riclassificazione del rendiconto della Regione Campania 2021, sono state, anche, trasmesse le Linee guida predisposte dallo Stato, prese a riferimento per aggiornare e migliorare la metodologia di analisi, monitoraggio e redazione del bilancio di genere della Regione Campania per giungere ad una classificazione delle spese sostenute secondo una prospettiva di genere, specificando definizioni, modalità e criteri con cui i singoli Uffici dovevano procedere. Sono state fornite le indicazioni operative per operare la classificazione delle spese secondo una prospettiva di genere e inviati, con e-mail specifica per singolo ufficio, gli schemi da adottare per trasmettere informazioni sull'attività svolta. In continuità con la precedente rilevazione è stato

chiesto di analizzare tutte le spese del bilancio distinguendo tra le seguenti categorie:

- ✓ **“neutrali”** rispetto al genere, ossia le misure non connesse al genere (codice di riclassificazione 0): spese che non hanno impatti né diretti né indiretti di genere;
- ✓ **“dirette a ridurre le diseguaglianze di genere”**, ossia le misure direttamente riconducibili o mirate a ridurre le diseguaglianze di genere o a favorire le pari opportunità, ossia che hanno un diverso impatto su donne e uomini (codice di riclassificazione 1): spese che sono erogate a individui attraverso trasferimenti, sia di parte corrente sia in conto capitale, e che hanno una caratteristica di genere in base all'individuo a cui sono destinate. Rientrano in questa categoria anche le spese che, pur non essendo destinate direttamente a individui, possono incidere anche in maniera indiretta sulle diseguaglianze di genere poiché si tratta di spese destinate alla produzione di servizi individuali, ossia fruiti direttamente dalle persone e non dalla collettività nel suo complesso;
- ✓ **“sensibili”**, ossia le misure che hanno un diverso impatto su uomini e donne (codice di riclassificazione 2): relative a spese che hanno o potrebbero avere un impatto, anche indiretto, sulle diseguaglianze di genere o a favorire le pari opportunità tramite azioni di tutela o azione positive.

Si è sottolineato che molte tipologie di spese che potrebbero apparire, a prima vista, “neutrali” possono celare effetti indiretti rilevanti di genere, per esempio tramite disincentivi a ridurre divari di genere esistenti per quanto riguarda i redditi, l'accesso e la partecipazione al mercato del lavoro, oppure la riproduzione di tipici stereotipi di genere. Riconoscere ed evidenziare tali spese come “sensibili”, è particolarmente rilevante poiché si tratta di aree in cui si possono perseguire effetti positivi sulla riduzione delle diseguaglianze di genere senza necessariamente generare oneri aggiuntivi per il bilancio pubblico, ma tenendo conto della dimensione del genere nel disegno degli interventi e nella loro implementazione.

Ogni ufficio ha ricevuto un file Excel contenete due fogli, il primo denominato “NOTA” è una sintesi delle modalità operative per l'attività di analisi e riclassificazione, il secondo relativo all'elenco dei capitoli di spesa di competenza relative al rendiconto 2021 con le seguenti informazioni da non modificare:

Struttura Amministrativa	Capitolo	Descrizione	Missione	Programma	TITOLO	Macroaggregato	IV Livello	Risc	Sanc	Codice UE	Residui iniziali (A)	Stanziam. competenza (B)	Stanziam. Cassa (C)	Impegnato (G)
--------------------------	----------	-------------	----------	-----------	--------	----------------	------------	------	------	-----------	----------------------	--------------------------	---------------------	---------------

Tabella 2 Elenco campi da compilare

al fine di completarlo, a conclusione dell'analisi delle attività e delle relative spese secondo la prospettiva di genere, con le informazioni richieste nelle ultime quattro colonne di seguito riportate:

CAMPO RISERVATO ALL'UFFICIO	CAMPO RISERVATO ALL'UFFICIO (da compilare solo per la Categoria 1 - spese dirette a ridurre le disuguaglianze di genere) Indicare se le spese sono destinate interamente o parzialmente a ridurre le disuguaglianze di genere		CAMPO RISERVATO ALL'UFFICIO
	RICLASSIFICAZIONE CONTABILE DELLE SPESE SECONDO UNA PROSPETTIVA DI GENERE Spese neutrali al genere = 0 Spese dirette a ridurre le disuguaglianze di genere = 1 Spese sensibili al genere = 2 Spese per il personale = inserire la dicitura "spesa per il personale"	Inserire la percentuale o il valore in euro della spesa destinata a ridurre le disuguaglianze di genere (in termini di impegni)	

Tabella 3 Ulteriori dati di dettaglio

In aggiunta a quanto richiesto in precedenza, unitamente alla classificazione delle spese del bilancio, gli uffici regionali hanno comunicato le azioni intraprese e gli indirizzi specifici emanati per incidere nella direzione di una riduzione delle disuguaglianze di genere sulla base degli schemi stabiliti in appositi questionari Allegati 2 e 3 della circolare, evidenziando il proprio contributo tramite indicatori di risultato individuati. È stato, altresì, chiesto agli uffici per il 2021 di individuare alcune informazioni relative agli interventi settoriali più rilevanti fra quelli di propria competenza.

Tali informazioni sono state fornite tramite la compilazione di due file Word relativi a due questionari riguardanti rispettivamente:

- le politiche del personale dell'amministrazione (Allegato 2), da compilare prestando attenzione a non inserire le iniziative promosse dalla Direzione per le risorse umane, incentrato su:
 - iniziative di conciliazione vita-lavoro realizzate nel corso dell'anno, con crescente attenzione a forme di lavoro agile, approfondito in una sezione a parte per quanto attiene la sua applicazione come modalità ordinaria in conseguenza dell'emergenza Covid-19;
 - eventuali iniziative di formazione del personale a una cultura di genere;
- le politiche settoriali dell'amministrazione (Allegato 3) relativo a:

- interventi intrapresi per contribuire al raggiungimento di alcune dimensioni del benessere equo e sostenibile (misurati tramite indicatori BES);
- eventuali strategie adottate nelle procedure di gara per appalti di lavori e contratti per l'acquisto di beni e servizi per promuovere il rispetto della parità di genere;
- azioni intraprese per ridurre le diseguaglianze di genere;
- interventi e/o servizi classificati in bilancio come "sensibili" (ossia che hanno o potrebbe avere un impatto, anche indiretto, sulle diseguaglianze tra uomini e donne);
- altri interventi caratterizzanti l'azione settoriale.

La documentazione debitamente compilata in tutte le voci secondo le indicazioni fornite è stata trasmessa per il tramite della SPL sempre all'indirizzo di posta elettronica bilanciogenero@regione.campania.it

Durante il periodo di elaborazione della documentazione richiesta e dopo la loro consegna, gli uffici sono stati supportati dalla Direzione Generale per le Risorse Finanziarie fornendo chiarimenti ed affiancamento nell'elaborazione dei questionari e su come correlare le informazioni fornite nei tre prospetti, in particolare su come collegare le attività svolte con le spese sostenute e riclassificate nell'allegato 4.

L'analisi dei riscontri forniti è stata molto complessa e spesso è stato necessario chiedere chiarimenti ed una riformulazione dei contributi al fine di renderli uniformi tra loro e più chiari.

I contributi forniti per il tramite delle SPL sono stati poi accorpati e sono confluiti in un unico documento che contiene la riclassificazione delle spese e l'indicazione delle attività e dei costi sostenuti per l'attuazione delle politiche di genere sul territorio regionale nel corso del 2021.

2. Il ciclo di Misurazione e Valutazione della Performance Organizzativa

2.1 Gli indirizzi strategici per il triennio 2023-2025

Per il processo di elaborazione della sotto-sezione “Performance” del PIAO 2023-2025 hanno assunto una valenza strategica prioritaria gli indirizzi strategici emanati dal Presidente per il triennio 2023-2025, formulati con Nota del 18/11/2022³, i quali stabiliscono che la preventiva definizione delle strategie in termini di valore pubblico costituisce atto fondamentale per sostenere, migliorare e finalizzare al meglio, con un approccio sistemico, la programmazione e le linee di sviluppo della Regione Campania.

Nella succitata Nota, ai fini dell’assegnazione degli obiettivi alle SPL, vengono individuati i seguenti principali ambiti di Valore pubblico da perseguire:

- a) Migliorare sul piano qualitativo e quantitativo i servizi all’utenza del SSR e le condizioni delle fasce deboli della popolazione.
- b) Migliorare il rapporto tra cittadini/imprese e la pubblica amministrazione attraverso la semplificazione dell’amministrazione, il rafforzamento e la riqualificazione della Pubblica Amministrazione, la riduzione della burocrazia e l’incremento del percorso verso la dematerializzazione dei procedimenti e delle procedure amministrative e la loro gestione digitale al fine della riduzione e della fluidificazione delle risposte ai cittadini e alle imprese.
- c) Contrastare la crisi, favorire lo sviluppo economico e la crescita occupazionale sviluppando politiche territoriali e industriali, attuando il PNRR, spendendo presto e bene i fondi strutturali europei, realizzando efficaci politiche attive del lavoro e della formazione, con particolare riguardo ai NEET; contrastando la precarietà e le disuguaglianze, investendo e rafforzando i sistemi educativi, formativi e di inclusione sociale per il pieno esercizio dei diritti di cittadinanza.
- d) Accrescere la sostenibilità ambientale per una Campania *green*, puntando alla transizione ecologica per promuovere l’economia circolare mediante l’uso efficiente delle risorse e l’efficientamento energetico.

Nella Nota si formula indirizzo “*per il perseguimento dei principali obiettivi di valore pubblico sopra descritti attraverso l’individuazione di pochi e sfidanti obiettivi per le strutture e obiettivi realmente sfidanti per i dirigenti che vanno individuati, proprio in considerazione della loro valenza strategica, tenendo conto di quanto definito nelle richiamate linee programmatiche dell’Ente e dalle misure previste all’interno del PNRR e dei Fondi SIE. In continuità con la precedente programmazione, gli obiettivi in parola dovranno tendenzialmente assumere un peso prevalente anche con riferimento agli obiettivi indicati nell’art. 11, comma 2, del vigente regolamento (sistema di misurazione e valutazione della performance)*”.

Al riguardo, si evidenzia che la creazione di un sistema di valori finalizzato al miglioramento del servizio offerto rappresenta una scelta prioritaria dell’Amministrazione nella definizione dei contenuti e delle strategie della politica regionale nel triennio 2023-2025.

L’Ente ha tenuto conto delle evoluzioni delle politiche nazionali ed europee che, a partire dal 2015, hanno, progressivamente, posto al centro dell’azione pubblica concetti come il BES - Benessere Equo e Sostenibile (introdotti nella Legge di Stabilità del 2016) o come i principi guida dell’Agenda 2030 (integrazione, universalità, trasformazione e inclusione), nelle forme di una sinergia tra dimensione sociale, ambientale ed economica dello sviluppo. In coerenza a tali obiettivi e premesse,

³ Nota prot. n.18816/UDCP/GAB/GAB del 18 novembre 2022.

L'Amministrazione definisce le prospettive strategiche, normative e procedurali volte a orientare le politiche regionali.

Con riferimento alle misure di benessere equo e sostenibile, l'Ente ha provveduto a programmare azioni di miglioramento che contribuiranno ad aumentare il livello di benessere economico, sociale, ambientale e sanitario della Campania.

L'intento è quello di giungere ad una gestione pubblica che investa in una performance non più fine a se stessa ma proiettata alla creazione del valore pubblico. A tal riguardo, la programmazione ha comportato una selezione delle politiche che maggiormente impattano o impatteranno sulla collettività e sul territorio in termini di effetti provocati e cambiamenti ottenuti sulla comunità di riferimento nonché, anche ai fini della misurazione qualitativa e quantitativa degli *outcome*/impatti generati, la necessaria considerazione degli *stakeholder* di riferimento.

Pertanto, in sede di definizione degli Obiettivi Strategici Annuali da inserire nella sotto-sezione "Performance" del PIAO 2023-2025, con riferimento agli ambiti di Valore pubblico individuati nella succitata Nota del Presidente prot. n. 0018816/2022, è stato chiesto alle SPL di individuare gli Obiettivi Strategici annuali (OBSA) ad essi correlati.

Al riguardo, risultano collegati agli ambiti di Valore Pubblico individuati negli Indirizzi del presidente complessivamente n. 70 OBSA. Nel paragrafo 4, si riporta l'elenco di detti obiettivi con i risultati conseguiti per ciascuno di essi.

Per quanto concerne il collegamento col DEFR 2023-2025⁴ e con la NADEFRC⁵, nella succitata Nota del Presidente prot. n. 18816/2022 viene indicato che *"La proposta di DEFRC 2023-2025 definisce in maniera dettagliata e puntuale i contenuti e le strategie programmatiche di legislatura, ponendo in particolare l'attenzione sui temi prioritari sui quali si ritiene di impegnare la Regione Campania nel triennio 2023-2025"*.

Pertanto, particolare attenzione si è posta nel disporre che gli Obiettivi strategici e le linee di azione del DEFR fossero tutti contemplati nell'intero ciclo della performance – come previsto da una specifica disposizione del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance dell'Ente – e, quindi, declinati in obiettivi (strategici annuali/operativi) della sotto-sezione "Performance" e/o in obiettivi individuali dei dirigenti; è stato altresì richiesto che, nella definizione degli Indicatori e dei Target degli obiettivi associati alle Linee di azione, si tenesse conto dei "Risultati attesi" per il 2023 riportati nelle schede DEFRC e NADEFRC.

Come per lo scorso ciclo, anche per il 2023-2025, la definizione di DEFR e NADEFRC è stata realizzata mediante la medesima piattaforma informatica del ciclo della performance, facilitando, da un punto di vista operativo, l'associazione degli Obiettivi di performance con gli Obiettivi strategici e le Linee di Azione di DEFR e NADEFRC.

Un'ulteriore connessione è con il tema della trasparenza e anticorruzione, oggetto della sotto-sezione *"Rischi corruttivi e Trasparenza"* del PIAO.

Superato negli ultimi anni l'approccio adempimentale, di mera trasposizione nel Piano della Performance di tutti gli obblighi del PTPCT, in raccordo con il RPCT è stato articolato un Obiettivo strategico di natura trasversale finalizzato a declinare azioni puntuali atte a garantire un collegamento sostanziale con la sotto-sezione in questione.

⁴ DGR n. 416 del 27/07/2022, risoluzione del Consiglio del 24/11/2022

⁵ DGR n. 653 del 7/12/2022, risoluzione del Consiglio del 22/12/2022

È stato inoltre ribadito il presidio degli obiettivi di natura trasversale relativi alla corretta gestione contabile, alla gestione delle risorse comunitarie e Fondi Nazionali e alla trasformazione digitale dei processi (come ampiamente descritto nel paragrafo che segue).

Al riguardo, al fine di semplificare la struttura del documento, come per l'annualità precedente, è stata lasciata all'autonomia delle SPL la declinazione degli ambiti trasversali in obiettivi operativi da attribuire alle SSL o in obiettivi individuali da assegnare ai dirigenti.

Inoltre, secondo le indicazioni della Circolare del DFP n. 2/2022, avente ad oggetto “*Indicazioni operative in materia di Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) di cui all'articolo 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80*”, le strutture sono state invitate a valutare l'opportuno inserimento, tra gli obiettivi della Sezione “*Valore pubblico, performance, anticorruzione*” del PIAO, di specifici obiettivi legati all'efficientamento energetico. Il tema in questione rappresenta anche uno degli ambiti di Valore pubblico individuati dal Presidente negli Indirizzi strategici.

Nella tabella che segue si riportano gli OBSA declinati a tal fine.

Tabella 4 OBSA efficientamento energetico

Obiettivi strategici di efficientamento energetico		
Direzione Generale per lo sviluppo economico e le attività produttive	Promuovere l'efficientamento energetico a favore del sistema produttivo - Avviso efficientamento energetico nelle PMI	2023OBSA500200.06
Direzione Generale per l'istruzione, la formazione, il lavoro e le politiche giovanili	Favorire le misure di efficientamento energetico - Circolare di sensibilizzazione al tema dell'efficientamento e del risparmio energetico	2023OBSA501100.09
Direzione Generale per le Risorse Strumentali	Incrementare l'efficientamento energetico delle sedi istituzionali della Giunta Regionale della Campania - Relazione sulla riduzione dei consumi energetici che si prevede di realizzare a seguito degli interventi di efficientamento effettuati presso sedi istituzionali dell'Ente	2023OBSA501500.06

Per la definizione di obiettivi strategici ed operativi ulteriori rispetto a quelli del DEFRC e a quelli trasversali, si è richiesto alle Strutture di tenere anche conto degli altri documenti di programmazione regionale.

Come previsto dal Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, le Strutture di Primo Livello hanno articolato gli obiettivi strategici in coerenza con gli indirizzi strategici e hanno assicurato il processo di individuazione degli obiettivi operativi di competenza delle Strutture di Secondo Livello, sentite queste ultime, curando che detti obiettivi avessero, di norma, coerenza con gli obiettivi strategici.

Si illustrano, di seguito, alcuni dati di sintesi relativi agli Obiettivi strategici definiti dalla Regione Campania per il triennio 2023-2025.

Complessivamente sono stati definiti 87 Obiettivi strategici correlati al DEFR.

Inoltre, tenuto conto degli Ambiti di misurazione della performance organizzativa previsti nel Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (ridefiniti in coerenza con la disciplina normativa sul PIAO), si riporta nella tabella che segue la distribuzione degli OBSA per ciascuno dei 4 Ambiti:

Tabella 5 Ambiti tematici di correlazione

	Ambiti tematici di correlazione	Obiettivi strategici
1	Digitalizzazione e strumenti per la piena accessibilità	41
2	Semplificazione, modernizzazione e miglioramento qualitativo dell'organizzazione	36
3	Sviluppo relazioni con i cittadini, soggetti interessati, utenti, destinatari. Rilevazione del grado di soddisfazione dei destinatari	33
4	Promozione delle pari opportunità e benessere organizzativo	5

Infine, gli OBSA sono stati collegati ai n. 18 Obiettivi Strategici Triennali (OBST) riportati nel prospetto che segue.

Tabella 6 Obiettivi Strategici DEFRC 2022-2024

Obiettivi Strategici DEFRC 2022-2024 - OBST	
1	Coordinamento delle politiche di coesione
2	Efficientamento della Protezione civile e pianificazione d'emergenza
3	Formazione, politiche attive del lavoro e miglioramento delle condizioni in cui esso viene svolto
4	Innalzamento dei livelli di sicurezza e legalità
5	Miglioramento delle infrastrutture della mobilità a servizio dei cittadini
6	Miglioramento dei Servizi Sanitari offerti ai cittadini
7	Miglioramento della salubrità dell'ambiente
8	Pari opportunità di genere e contrasto alla violenza sulle donne
9	Promozione della qualità dei territori e sostegno alle politiche abitative
10	Promozione della ricerca e dell'innovazione
11	Protezione valorizzazione e sviluppo del patrimonio agricolo forestale zootecnico ed ittico della Campania
12	Rafforzamento e semplificazione amministrativa
13	Rafforzamento del diritto allo studio e potenziamento delle competenze giovanili e delle strutture dell'istruzione
14	Sostegno al sistema delle imprese e promozione dell'offerta turistica e culturale
15	Sostegno all'infanzia, ai minori e alle persone in condizioni di svantaggio
16	Sostegno e promozione del sistema imprenditoriale della Campania
17	Tutela, valorizzazione e promozione del patrimonio culturale regionale
18	Ulteriori Strategie Regionali

Infine, in relazione alla particolare rilevanza che assume il ciclo legato alla prevenzione della corruzione e alla trasparenza e alla connessione che lo stesso deve avere con gli obiettivi stabiliti nei documenti di programmazione, è stata posta in essere la correlazione tra la sotto-sezione “Performance” e la sotto-sezione “*Rischi corruttivi e trasparenza*” del PIAO attraverso l’articolazione di un obiettivo strategico di natura trasversale finalizzato a *Garantire il corretto sviluppo, monitoraggio e controllo degli interventi in materia di trasparenza, di accesso e di prevenzione della corruzione.*

2.2 La sotto-sezione “Performance” del PIAO 2023-2025

La sotto-sezione “Performance” del PIAO 2023-2025 è stata predisposta secondo le logiche di performance management, di cui al Capo II del decreto legislativo n. 150 del 2009 e s.m.i., così come recepito dal Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance dell’Ente; essa è finalizzata alla programmazione degli obiettivi strategici ed operativi e dei relativi indicatori di efficienza e di efficacia, i cui esiti sono rendicontati nella presente Relazione sulla Performance, a partire dagli Indirizzi strategici relativi al triennio 2023-2025 e rappresenta uno strumento di pianificazione

coerente ed integrato con gli altri strumenti di programmazione regionale. In tal senso, il DEFR e i documenti di programmazione dei fondi SIE rappresentano le fonti primarie ai fini della formulazione degli obiettivi strategici ed operativi delle strutture della Giunta Regionale.

La sottosezione Performance del PIAO 2023-2025 prosegue il percorso avviato con il Piano della Performance nel 2017, consolidato negli anni successivi alla luce delle precedenti esperienze e delle ulteriori competenze acquisite, e rappresenta un nuovo passo in avanti rispetto ai progressi che si intendono perseguire nelle prossime annualità con particolare riferimento, da quest'anno, all'ambito più ampio del PIAO all'interno del quale si inserisce la programmazione degli obiettivi di performance.

Detti obiettivi e indicatori di performance sono declinati a partire dagli indirizzi strategici emanati dal Presidente, in coerenza con i contenuti, gli strumenti e il ciclo della programmazione regionale e di bilancio, con particolare attenzione al Valore pubblico generato dall'azione amministrativa, inteso come l'incremento del benessere economico, sociale, educativo, assistenziale, ambientale, a favore dei cittadini e del tessuto produttivo.

Al riguardo, come indicato nel paragrafo precedente, una selezione di Obiettivi strategici declinati per le Strutture di primo livello (OBSA) dell'Ente è stata individuata come **Obiettivi di Valore Pubblico**.

Con la definizione degli obiettivi strategici per il triennio 2023-2025 particolare rilievo assumono:

- 1) gli obiettivi di semplificazione, coerenti con gli strumenti di pianificazione nazionali vigenti in materia;
- 2) gli obiettivi di digitalizzazione;
- 3) gli obiettivi per favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere. (Rif. allegato Piano delle Azioni Positive).

La redazione della sotto-sezione in argomento è stata realizzata attraverso un lavoro sinergico tra tutte le Strutture organizzative regionali: la Direzione Generale per le Risorse Umane ha coordinato l'attività di articolazione degli Obiettivi strategici delle Strutture di Primo livello, raccordandosi con le stesse anche ai fini della declinazione degli obiettivi operativi attribuiti alle Strutture di Secondo Livello e verificando la coerente configurazione formale degli obiettivi individuati.

L'intero processo ha visto coinvolti, in particolare per la rilevanza delle proprie competenze in ordine alla declinazione degli indirizzi strategici, nonché per la definizione degli Obiettivi strategici di natura trasversale:

- ✓ il Responsabile della Programmazione Unitaria, con le relative Autorità di Gestione, in riferimento agli obiettivi strategici delle strutture coinvolte nell'attuazione dei piani e programmi di sviluppo ed in particolare agli obiettivi e al cronoprogramma assunti nei documenti di programmazione dei fondi europei;
- ✓ il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, in riferimento agli obiettivi in materia di trasparenza e anticorruzione;
- ✓ il Responsabile della Direzione Generale per le Risorse Finanziarie in riferimento agli obiettivi riferiti alla gestione contabile;
- ✓ Il Responsabile dell'Ufficio Speciale per la crescita e la transizione digitale in riferimento agli obiettivi in materia di trasformazione digitale.

Pertanto, muovendo dagli Indirizzi strategici del Presidente, è stato avviato il processo di definizione degli Obiettivi strategici ed Operativi della sotto sezione “Performance” del PIAO 2023-2025.

Gli obiettivi trasversali della sotto-sezione “Performance” del PIAO 2023-2025

I Piani della performance precedenti hanno dato particolare rilievo agli obiettivi di natura “trasversale”, ovvero ad obiettivi assegnati a tutte le Strutture in ragione della valenza strategica e generale che rivestono.

Tenuto conto dei risultati che su talune azioni di detti obiettivi si sono raggiunti e in continuità con l’impostazione delle precedenti annualità, a valle di un percorso di analisi e confronto con le Strutture coinvolte, sin dal Piano della performance 2022-2024 è stata posta in essere una ottimizzazione degli Obiettivi trasversali, soprattutto garantendone la misurabilità e il superamento della logica di tipo meramente adempimentale, con riferimento alle attività ed azioni riconducibili ad obblighi normativi.

Al riguardo, come evidenziato nel paragrafo precedente, al fine di semplificare la struttura del documento ed in continuità con i Piano precedenti, è stato previsto anche per il triennio 2023-2025 che l’individuazione di eventuali OBO correlati agli OBSA trasversali, da assegnare alle SSL, fosse facoltativa, lasciando all’autonomia delle SPL la declinazione di detti ambiti in obiettivi operativi da attribuire alle SSL o in obiettivi individuali da assegnare ai dirigenti.

Gli ambiti di seguito elencati sono quelli sui quali l’Amministrazione, attraverso la definizione di obiettivi trasversali, persegue il raggiungimento di risultati che necessitano del concorso di tutte le strutture:

- Performance Finanziaria – corretta gestione contabile, nell’ottica di garantire il rispetto dei criteri di economicità e di efficienza dell’attività regionale.
- Trasparenza e anticorruzione, attesa la necessità di prevedere una stretta correlazione tra il ciclo della performance con quello di prevenzione della corruzione.
- Gestione delle risorse comunitarie, affinché il rispetto degli impegni e delle scadenze assunte in sede nazionale ed europea sia oggetto di una specifica attenzione da parte dell’intera struttura organizzativa.
- Implementazione della trasformazione digitale, che rappresenta un obiettivo strategico nazionale, da cui discende la necessità che siano condivisi da tutte le SPL obiettivi finalizzati alla trasformazione digitale dei processi dell’intera organizzazione regionale.

Con riferimento al peso da attribuire agli Obiettivi di natura trasversale, tenuto conto degli Indirizzi del Presidente in ordine al peso prevalente da attribuire agli obiettivi strategici collegati al DEFRC/NADEFR e al PNRR, è stato previsto un peso complessivo non superiore al 49%.

Tabella 7 pesi obiettivi strategici trasversali

OBSA TRASVERSALI	Peso
Fondi SIE - FSC	13
Fondi SIE - FESR	
Fondi SIE - FSE	
Trasparenza-anticorruzione	5
Gestione contabile	16
Trasformazione digitale	13
Totale	47

Nei paragrafi seguenti si riporta, nel dettaglio, l'articolazione degli OBSA di natura trasversale.

Gli obiettivi trasversali: Performance Finanziaria (corretta gestione contabile)

Per quanto concerne la gestione contabile, all'esito dell'attività di raccordo e confronto attivata dalla Direzione Generale per le Risorse Umane con la Direzione Generale per le Risorse Finanziarie, soggetto competente *ratione materiae*, l'Assessore al Bilancio ha fornito precise direttive sulle strategie in argomento, con le indicazioni in ordine alla formulazione dell'Obiettivo strategico annuale sulla corretta gestione contabile, corredata da tutte le informazioni di dettaglio su Descrizione obiettivo, Pesi, Indicatori, Target e Regole di Calcolo, che si riportano di seguito:

L'obiettivo Strategico annuale è denominato "Corretta Gestione Contabile della SPL comprensiva di tutte le SSL", peso 16, ed è misurato attraverso quattro indicatori come di seguito descritti.

Tabella 8 Indicatori obiettivo corretta gestione contabile

	Indicatore	Target	Regola di calcolo
1	Ottimizzazione del processo di rendicontazione: Numero di enti-società-organismi per cui si è effettuata la circolarizzazione / numero di enti-società-organismi che presentano situazioni creditorie e debitorie nei confronti della Regione entro il 28/02/2023 (*)	100%	% di realizzazione
2	Riduzione dello stock di fatture impagate: stock al 31.12.2022-stock al 31.12.2023/stock al 31.12.2022	25%	% di realizzazione
3	Tempestività dei pagamenti attraverso la liquidazione delle fatture: decreto di liquidazione adottato entro i 10 giorni lavorativi antecedenti la scadenza / numero fatture complessive scadenti nell'anno 2023	95%	% di realizzazione
4	Tempestività delle sistemazioni contabili della struttura: numero dei PRU riferiti alle procedure pignoratorie regolarizzati / numero dei PRU riferiti alle procedure pignoratorie inviati (**)	100%	% di realizzazione

* Per le SPL che non devono procedere alla circolarizzazione per assenza di enti-società-organismi che presentano situazioni creditorie e debitorie nei confronti della Regione, la relativa attestazione negativa varrà come pieno raggiungimento del target, salvo verifica della effettiva insussistenza dei rapporti.

Tabella 9 modalità di calcolo regolarizzazione PRU

**PRU attribuiti alla SPL		% per scaglione	Denominatore: Numero dei PRU da regolarizzare
da	a		
1	50	85%	85% dei PRU di competenza
51	100	75%	43 + 75% sulla parte oltre i 50
101	300	55%	81 + 55% sulla parte oltre i 100
301	1000	30%	191 + 30% sulla parte oltre i 300
oltre 1001		5%	401 + 5% sulla parte oltre i 1000

Gli obiettivi trasversali: Trasparenza e Anticorruzione

Il medesimo processo è stato seguito l'Obiettivo trasversale in materia di trasparenza e prevenzione della corruzione con il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT), che ha fornito indicazioni in ordine alla formulazione dell'Obiettivo in questione, corredata da tutte le informazioni di dettaglio su Descrizione dell'Obiettivo, Indicatore, Target, modalità di calcolo, che si riportano nelle tabelle che seguono.

Tabella 10 Obiettivo trasparenza e anticorruzione

Obiettivo Strategico Annuale per tutte le SPL			
Descrizione	Peso	Indicatore	Target
Garantire il corretto sviluppo, monitoraggio e controllo degli interventi in materia di trasparenza, di accesso e di prevenzione della corruzione	5	Riscontri forniti in maniera adeguata e tempestiva al RPCT ⁶ / Riscontri richiesti dal RPCT	100%

Di seguito, i criteri di calcolo dell'OBSA in questione.

⁶ Si ritiene inadeguato il riscontro a fronte del quale non viene evasa nei tempi assegnati l'eventuale richiesta di integrazione formalizzata dal RPCT

REGOLE DI CALCOLO INDICATORE	Esempio di calcolo per l'indicatore dell'OBSA sui riscontri al RPCT				Risultato (se l'OBSA in questione vale 3 punti)
	Tipologia di riscontro	Peso relativo	Numero di riscontri	Grado di raggiungimento dell'obiettivo	
	Riscontri tempestivi ed adeguati	100	13	52,00%	
	Riscontri intempestivi ma adeguati e forniti in tempo utile per gli adempimenti di competenza RPCT	70	7	19,60%	
	Riscontri non forniti in tempo utile o inadeguati	0	5	0,00%	
		25	71,60%	2,15	

Gli obiettivi trasversali: Gestione Fondi SIE

Gli Uffici della Programmazione Unitaria hanno fornito puntuali direttive alle Strutture di Primo Livello interessate agli obiettivi connessi ai processi di gestione delle risorse comunitarie, formulando gli obiettivi strategici trasversali in materia, con Indicatori, target, regole di calcolo e pesi.

In fase di Monitoraggio della sotto-sezione “Performance” del PIAO 2023-2025 (come descritto nel successivo par. 2.3), alcuni Obiettivi in questione sono stati oggetto di rimodulazione. In particolare, sono stati rimodulati l’OBSA e gli OBO FSC.

In particolare, per le Strutture che gestiscono **fondi FESR**, attesa la delicatezza della fase in itinere, è stata condivisa la necessità di presidiare e garantire la piena e corretta chiusura del POR FESR 2014-2020 attraverso un obiettivo focalizzato sugli adempimenti attuativi di specifica pertinenza dell’annualità in esame, correlati alla piena certificazione della spesa entro i termini di chiusura del programma.

L’Obiettivo è stato così declinato come segue:

Tabella 11 Obiettivo FESR

Descrizione	Indicatore	target
Concorrere alla piena realizzazione della spesa del POR FESR 2014-2020 previa, ove necessaria, riprogrammazione delle risorse	$[PAG\ 2023/IGV\ 2023] * [IGV\ 2023 / PROG\ 30giugno2023]$	80%

Legenda:

PAG 2023 = sommatoria dei pagamenti dei beneficiari al 31/12/2023

IGV 2023 = sommatoria delle ammissioni a finanziamento al 31/12/2023

PROG 30giugno2023 = sommatoria degli importi dei progetti PO FESR individuati dalle SPL al 30/06/2023

Per quanto concerne il **POR Campania FSE 2014/2020** è stato individuato nella “*Spesa certificata desumibile dai sistemi di monitoraggio alla data del 31/12/2023*” l’obiettivo da assegnare a ciascuna SPL titolare dell’attuazione del Programma; il target da raggiungere è il conseguimento di un incremento del livello di certificazione pari almeno al 30% del totale degli impegni assunti da ciascun ROS alla data del 31/12/2023, da calcolarsi al netto della somma già certificata alla data del 31/12/2022.

In relazione, infine, al **Fondo per lo Sviluppo e la Coesione (FSC)** l’obiettivo è collegato all’avanzamento della spesa, da intendersi come incremento del costo realizzato nell’annualità di riferimento, maturata sugli interventi originariamente finanziati dal Fondo per lo Sviluppo e la Coesione 2014-2020, poi confluiti nel “Piano per lo Sviluppo e la Coesione”.

Gli obiettivi trasversali: Semplificazione e digitalizzazione dei processi amministrativi

Per quanto attiene l'ambito trasversale di Semplificazione e digitalizzazione dei processi amministrativi, su indicazione del Responsabile dell'Ufficio Speciale per la Transizione Digitale, è stato previsto un Obiettivo Strategico in tal senso, corredato dei seguenti indicatori:

Tabella 12 Indicatori dell'Obiettivo di semplificazione e digitalizzazione

Descrizione	Indicatore	target
Semplificazione e digitalizzazione dei processi amministrativi	Creazione di servizi digitali che favoriscano l'interazione tra l'Ente e i cittadini, i professionisti e le imprese	1
	Digitalizzazione dei procedimenti amministrativi interni all'Ente in ottica di semplificazione amministrativa	1

In apposito allegato alla DGR n. 41/2023 di approvazione del PIAO 2023-2025 sono riportate le schede specifiche per singola Struttura di Primo Livello, contenenti la declinazione degli Obiettivi strategici annuali, l'indicazione degli Obiettivi strategici triennali cui sono collegati, la formulazione degli Obiettivi operativi, unitamente alla articolazione delle azioni, degli indicatori prescelti e dei target assegnati per ciascun Obiettivo strategico annuale ed operativo.

La tabella che segue riporta il numero di Obiettivi strategici annuali ed operativi definiti per singola Struttura di primo livello.

Il quadro è rappresentativo del significativo sforzo che la produzione e stesura della sotto-sezione "Performance" ha richiesto all'intera organizzazione, soprattutto in relazione alla necessità di una condivisione dei contenuti e degli strumenti, nonché dell'attività di semplificazione promossa e messa in campo. La sotto-sezione in questione contiene n. **229** Obiettivi strategici annuali e **562** Obiettivi operativi, per un totale di n. **791** Obiettivi.

L'albero degli obiettivi della sotto-sezione "Performance" del PIAO 2023-2025			
SPL	descrizione SPL	n. OBSA	n. OBO
500100	DIREZIONE GENERALE AUTORITA- DI GESTIONE FONDO SOCIALE EUROPEO E FONDO PER LO SVILUPPO E LA COESIONE	8	10
500200	DIREZIONE GENERALE PER LO SVILUPPO ECONOMICO E LE ATTIVITÀ PRODUTTIVE	11	25
500300	DIREZIONE GENERALE AUTORITÀ DI GESTIONE FONDO EUROPEO DI SVILUPPO REGIONALE	7	25
500393	STAFF Raccordo con le Autorità di Gestione dei Fondi Europei e Responsabile del Piano di Rafforzamento Amministrativo	5	
500400	DIREZIONE GENERALE PER LA TUTELA DELLA SALUTE E IL COORDINAMENTO DEL SISTEMA SANITARIO REGIONALE	8	50
500500	DIREZIONE GENERALE PER LE POLITICHE SOCIALI E SOCIO-SANITARIE	12	15
500600	DIREZIONE GENERALE PER LA DIFESA DEL SUOLO E L-ECOSISTEMA	10	14
500700	DIREZIONE GENERALE PER LE POLITICHE AGRICOLE, ALIMENTARI E FORESTALI	8	50
500800	DIREZIONE GENERALE PER LA MOBILITA'	11	12
500900	DIREZIONE GENERALE PER IL GOVERNO DEL TERRITORIO	13	20
501000	DIREZIONE GENERALE PER L'UNIVERSITA', LA RICERCA E L'INNOVAZIONE	14	26
501100	DIREZIONE GENERALE PER L'ISTRUZIONE, LA FORMAZIONE, IL LAVORO E LE POLITICHE GIOVANILI	10	40
501200	DIREZIONE GENERALE PER LE POLITICHE CULTURALI E IL TURISMO	8	19
501300	DIREZIONE GENERALE PER LE RISORSE FINANZIARIE	7	43
501400	DIREZIONE GENERALE PER LE RISORSE UMANE	5	32
501481	UFFICIO DEL DATORE DI LAVORO	5	1
501483	Struttura Tecnica di supporto all'O.I.V	5	
501494	STAFF - Supporto al Responsabile della Prevenzione della corruzione e della trasparenza	4	

501500	DIREZIONE GENERALE PER LE RISORSE STRUMENTALI	11	15
501700	DIREZIONE GENERALE CICLO INTEGRATO DELLE ACQUE E DEI RIFIUTI, VALUTAZIONI E AUTORIZZAZIONI AMBIENTALI	9	44
501800	DIREZIONE GENERALE PER I LAVORI PUBBLICI E LA PROTEZIONE CIVILE	8	20
600100	AVVOCATURA REGIONALE	5	36
600600	GRANDI OPERE	12	15
600900	UFFICIO PER IL FEDERALISMO E DEI SISTEMI TERRITORIALI E DELLA SICUREZZA INTEGRATA	12	15
601000	UFFICIO ENTI E SOCIETÀ PARTECIPATE, VIGILANZA E CONTROLLO	5	4
601100	UFFICIO SPECIALE PER LA CRESCITA E LA TRANSIZIONE DIGITALE	8	21
700500	Struttura di missione per l'attuazione del programma straordinario per la rimozione dei rifiuti stoccati in balle e interventi per il superamento della sanzione disposta con sentenza della Corte di Giustizia Europea , Sez. III, 16 luglio 2015	8	10
Totale		229	562

Tabella 13 Albero degli obiettivi - numero OBSA e OBO

Il numero di Obiettivi della tabella sopra riportata è riferito ai dati presenti nella sotto-sezione “Performance” del PIAO 2023-2025, come approvato con Delibera di GR n. 41 del 31/01/2023. Nel paragrafo 4 è riportato il dato di sintesi relativo al numero complessivo degli Obiettivi all’esito del processo di Monitoraggio della sotto-sezione in questione descritto nel paragrafo 2.3, consuntivati nella presente Relazione.

2.3 La revisione della sotto-sezione “Performance” del PIAO 2023-2025 a seguito del monitoraggio intermedio

Alla luce di quanto previsto dal Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance in ordine al procedimento di Monitoraggio della sotto-sezione “Performance” del PIAO, a seguito dell’attività di monitoraggio, a cura di tutte le strutture dirigenziali, in ordine allo stato di avanzamento e di attuazione degli obiettivi strategici ed operativi di rispettiva pertinenza previsti dalla sotto-sezione “Performance”, a maggio 2023 è stato richiesto alle Strutture di primo livello di proporre, all’esito di detta verifica, l’attivazione di eventuali interventi correttivi relativi agli obiettivi strategici e operativi ed ai correlati indicatori e target, nel caso di mutamenti eccezionali e significativi rispetto a quanto stabilito in sede di definizione degli obiettivi per effetto di modifiche normative, di direttive interne, di riassetto organizzativi, di fattori non prevedibili, debitamente documentati, previa intesa, per gli interventi relativi agli obiettivi strategici, con gli Amministratori di riferimento e con ulteriori livelli di responsabilità interessati (Responsabile della Programmazione Unitaria, Autorità di Gestione, Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, Responsabile della Direzione Generale per le Risorse Finanziarie), attestando, altresì, per gli obiettivi non interessati da proposte di modifica, che l’andamento degli stessi fosse in linea con i target e con i tempi previsti dal Piano.

Con riferimento all’iter del monitoraggio ed ai ruoli ivi previsti, il Sistema prescrive che:

- l’Ufficio competente coordina il procedimento in parola, verificando la coerenza formale delle proposte di modifica pervenute e la presenza della documentazione a supporto e trasferisce alla Struttura tecnica di supporto all’OIV la relativa reportistica nonché le proposte di interventi correttivi formulate dalle Strutture;
- l’Ufficio competente e la Struttura tecnica di Supporto all’OIV analizzano le proposte pervenute accertando la completezza della documentazione in ordine alla presenza dei requisiti previsti e trasmettono all’OIV le relative risultanze;
- l’OIV, anche sulla base della analisi di cui al punto precedente, verifica l’andamento della performance, valutando la necessità o l’opportunità di interventi correttivi anche in relazione al verificarsi di eventi imprevedibili tali da alterare l’assetto dell’organizzazione e delle risorse a disposizione dell’amministrazione, dando comunicazione all’organo di indirizzo politico-amministrativo e all’Ufficio competente delle risultanze ai fini dell’aggiornamento della sotto-sezione “Performance” dal PIAO, da approvarsi tempestivamente, salvo casi straordinari e adeguatamente motivati;

A maggio 2023, in ossequio alle disposizioni dello SMiVaP, sono state pertanto fornite alle Strutture di Primo Livello le indicazioni operative per l’assolvimento del procedimento in parola.

Con riferimento agli Obiettivi Strategici annuali (OBSA) riferiti alle tematiche trasversali – gestione contabile, trasparenza e anticorruzione, fondi SIE, trasformazione digitale – previsti dalla sotto-

sezione “Performance”, si è richiesto ai Soggetti interessati di far pervenire le eventuali proposte di modifica, con indicazione dei campi oggetto di modifica.

Al riguardo, per gli Obiettivi Strategici in materia di trasparenza e anticorruzione, di corretta gestione contabile, di trasformazione digitale, i Soggetti interessati hanno comunicato l’assenza di modifiche da proporre.

Per gli Obiettivi sui fondi SIE:

- in ordine agli Obiettivi su FSE e FESR, le Autorità di Gestione competenti hanno comunicato l’assenza di modifiche da proporre.
- per l’Obiettivo Strategico FSC, l’Autorità di Gestione competente ha comunicato le modifiche da proporre per talune delle SPL interessate dall’OBSA in questione, e per alcune SSL interessate dall’OBO, condivise con il Responsabile della Programmazione Unitaria.

Tutte le Strutture sono state invitate ad effettuare il Monitoraggio e a fornire riscontro, attestando, per gli obiettivi che non richiedono interventi correttivi, che l’andamento degli stessi è in linea con i target e con i tempi previsti dal Piano.

Le Strutture di Primo Livello che hanno fornito riscontro sono complessivamente n. 27, sulle 27 Strutture interessate, di cui n. 12 hanno formulato proposte di interventi correttivi; complessivamente le proposte di modifica formulate dalle Strutture hanno interessato n. 39 obiettivi, di cui 6 Obiettivi Strategici annuali (OBSA) e 33 Obiettivi Operativi (OBO), ai quali vanno aggiunte le proposte di modifica relative ai Fondi SIE relative a n. 8 OBSA e 2 OBO.

Complessivamente, le proposte di modifica hanno pertanto interessato, in una prima fase del procedimento, n. 49 obiettivi, di cui 14 OBSA e 35 OBO.

E’ stata promossa ogni iniziativa di coordinamento del processo, coinvolgendo, per il monitoraggio degli obiettivi di natura trasversale, i soggetti previsti dallo SMiVaP e sono state assicurate azioni di supporto e sollecito destinate a favorire il tempestivo riscontro da parte delle Strutture e la corretta configurazione formale delle proposte;

Per quanto in generale concerne l’istruttoria sulle proposte pervenute, l’Ufficio competente, come richiesto e previsto dal Sistema, L’Ufficio competente ha provveduto alla verifica della coerenza formale delle proposte, della presenza della documentazione a supporto e del rispetto delle indicazioni fornite in ordine alla conclusione del procedimento e alla relativa comunicazione, nonché alla stesura degli appositi Report riepilogativi per singola Struttura di primo livello proponente.

I suddetti Report riepilogativi (in formato Excel) contenenti, nello specifico, le informazioni su tutte le proposte di modifica, così come formulate dalle Strutture e l’esito dell’istruttoria effettuata dall’Ufficio competente ai sensi dell’art.13 co.2 dello SMiVaP vigente, sono stati trasmessi alla Struttura tecnica di supporto all’OIV, ai fini della analisi prevista dal co. 3 dell’art. 13 dello SMiVaP.

l’Ufficio competente e la Struttura tecnica di Supporto all’OIV hanno effettuato l’analisi delle proposte prevista dall’art. 13, co. 3, dello SMiVaP, all’esito della quale sono state trasmesse all’OIV le relative risultanze.

E’ stata promossa ogni iniziativa di coordinamento del processo, coinvolgendo, per il monitoraggio degli obiettivi di natura trasversale, i soggetti previsti dallo SMiVaP e sono state assicurate azioni di supporto e sollecito destinate a favorire il tempestivo riscontro da parte delle Strutture e la corretta configurazione formale delle proposte.

L'OIV ha comunicato, ai sensi dell'art. 13, co.4, dello SMiVaP, gli esiti dell'attività svolta nell'ambito del procedimento in parola, indicando, nello specifico, che *“tutte le proposte di modifiche risultano accolte”*.

Ad ottobre 2023, a fronte dell'intervenuta operatività del neocostituito Ufficio Speciale *Valutazioni Ambientali* (60.12), per effetto della nomina del Responsabile e dell'assegnazione del personale, è stato avviato l'iter per la modifica/aggiornamento degli OBSA/OBO trasferiti, per effetto delle variazioni ordinamentali di cui sopra, dalla Direzione Generale *Ciclo integrato delle acque e dei rifiuti, autorizzazioni ambientali* (5017).

Le Strutture in questione hanno concluso l'iter per la formulazione delle proposte di modifica che discendono dalle variazioni ordinamentali in argomento e che hanno riguardato n. 6 OBSA e n. 10 OBO;

L'Ufficio competente ha provveduto alla verifica della coerenza formale delle proposte, della presenza della documentazione a supporto e del rispetto delle indicazioni fornite in ordine alla conclusione del procedimento e alla relativa comunicazione, nonché alla stesura degli appositi Report riepilogativi per le due Strutture di primo livello interessate.

i suddetti Report riepilogativi (in formato Excel) contenenti, nello specifico, le informazioni su tutte le proposte di modifica, così come formulate dalle Strutture e l'esito dell'istruttoria effettuata dall'Ufficio competente ai sensi dell'art.13 co.2 dello SMiVaP vigente, sono stati trasmessi alla Struttura tecnica di supporto all'OIV, ai fini della analisi prevista dal co. 3 dell'art. 13 dello SMiVaP;

L'Ufficio competente e la Struttura tecnica di Supporto all'OIV hanno effettuato l'analisi delle proposte prevista dall'art. 13, co. 3, dello SMiVaP, all'esito della quale sono state trasmesse all'OIV le relative risultanze;

L'OIV, ha comunicato, ai sensi dell'art. 13, co.4, dello SMiVaP, gli esiti dell'attività svolta, indicando, nello specifico, che le proposte di modifiche formulate dalle due Strutture interessate risultano accolte.

In ordine al complessivo procedimento, tutte le Strutture hanno attestato l'avvenuta condivisione con gli Amministratori di riferimento con gli ulteriori livelli di responsabilità, ove interessati, delle proposte di modifica relative agli Obiettivi strategici.

All'esito dell'attività di valutazione dell'OIV e del complessivo procedimento, le modifiche hanno riguardato n. 65 obiettivi, di cui 20 OBSA e 45 OBO.

Con Delibera di GR n. 695 del 28/11/2023 sono stati approvati la modifica e aggiornamento, all'esito del monitoraggio effettuato ai sensi dell'articolo 13 del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMiVaP) del personale e dei dirigenti della Giunta regionale, della sotto-sezione "Performance" del PIAO 2023-2025 approvato con Delibera di Giunta Regionale n. 41/2023.

Nella tabella che segue si riportano alcuni dati di sintesi relativi al procedimento di monitoraggio assolto, con particolare riferimento al numero e alla tipologia di obiettivi interessati dalle modifiche e al rapporto percentuale tra obiettivi modificati e obiettivi presenti nel sotto-sezione "Performance".

Tabella 14 - Dati di sintesi del Monitoraggio del Piano della Performance 2023-2025

Struttura di primo livello (SPL) che hanno proposto interventi correttivi	14
n. obiettivi interessati da proposte di modifica accolte	65
OBSA	20
OBO	45

3. Il processo di consuntivazione per l'annualità 2023

Per la quinta annualità, per il processo in questione, è stata utilizzata la piattaforma informatica dedicata al ciclo di gestione della performance (GZOOM). Tale modalità ha facilitato la gestione del processo in tutte le sue fasi: inserimento dei dati (consuntivi e Relazioni a supporto), verifica della coerenza formale degli stessi, elaborazione e stampa delle informazioni per la stesura della presente Relazione.

Il processo di rendicontazione dei risultati, avviato il 12 gennaio 2024, ha preso le mosse dagli obiettivi di performance già presenti nella piattaforma con i relativi indicatori, azioni, target, regole di calcolo, contenuti nella sotto-sezione "Performance" del PIAO 2023-2025 approvato ed aggiornato con gli atti deliberativi sopra richiamati.

La Direzione Generale per le Risorse Umane, nell'ambito dell'attività di coordinamento, ha fornito istruzioni operative, supporto e indicazioni alle Strutture, ai Dirigenti coordinatori e ai controller al fine di favorire una configurazione equilibrata e coerente alla rappresentazione delle strategie e dei risultati in argomento.

Per quanto concerne gli **Obiettivi Strategici annuali (OBSA)**, i Responsabili di Strutture di primo livello hanno inserito, per ogni Obiettivo di propria competenza, il dato relativo al consuntivo raggiunto e una relazione esplicativa dei dati forniti, in cui sono illustrati brevemente i risultati conseguiti, dando particolare evidenza ai motivi che hanno determinato l'eventuale mancato raggiungimento dei target previsti.

A valle della consuntivazione, il Responsabile ha inserito un'apposita Relazione riepilogativa sull'andamento della performance organizzativa della Struttura.

Per quanto concerne gli **Obiettivi Operativi**, i Responsabili di Strutture di secondo livello hanno inserito, per ogni Obiettivo di propria competenza, il dato relativo al consuntivo raggiunto e una relazione esplicativa dei dati forniti, in cui sono illustrati brevemente i risultati conseguiti, dando particolare evidenza ai motivi che hanno determinato l'eventuale mancato raggiungimento dei target previsti.

Una volta attribuito, per ogni indicatore-azione, il valore consuntivo, il sistema ha computato in automatico il **Risultato**, che esprime, in una scala da zero a 100, il grado di raggiungimento calcolato in base al consuntivo, al target e alla regola di calcolo.

A conclusione dell'inserimento di tutti i consuntivi il sistema ha calcolato:

- il “Risultato” dell'OBSA/OBO, corrispondente alla media aritmetica dei risultati attribuiti a tutti gli indicatori /azioni ad esso associati.
- Il “Risultato pesato”, ovvero il Risultato moltiplicato per il peso attribuito all'Obiettivo (/100).
- La Performance Organizzativa della Struttura equivalente alla somma di tutti i Risultati pesati degli OBSA/OBO assegnati alla Struttura.

Secondo un flusso autorizzativo gestito dalla piattaforma, i consuntivi sono stati sottoposti alla verifica formale dell'Ufficio competente.

Il sistema ha infine consentito, al termine del processo di rendicontazione, il calcolo della Performance Organizzativa dell'Ente, ottenuta come media aritmetica delle performance organizzative di tutte le Strutture di primo livello.

La responsabilità di tutti i dati e informazioni inseriti è ascrivibile ai Responsabili delle Strutture, ferme restando le competenze della Direzione per le Risorse Umane relative, nel caso di specie, esclusivamente al coordinamento di tutte le attività, al raccordo con i soggetti coinvolti e al presidio della configurazione formale della rendicontazione dei risultati.

Inoltre, per quanto riguarda la non valutabilità di azioni/indicatori di obiettivi trasversali, nei casi in cui si sia verificata l'oggettiva impossibilità di svolgere le attività previste per cause indipendenti dalle Strutture, è stata consentita ed eseguita la neutralizzazione degli effetti sul calcolo dei risultati.

Per gli obiettivi strategici è stata eseguita in conformità ai dati consuntivi comunicati dai soggetti competenti ai sensi dell'art. 14, co. 4, SMIVAP.

Per gli obiettivi operativi è stata eseguita allo scopo di garantire uniformità nel trattamento di casistiche già affrontate nelle precedenti annualità.

I casi in particolare sono riferiti ai seguenti Indicatori-azioni:

In tema di gestione contabile:

- a) Indicatore: *“Tempestività dei pagamenti attraverso la liquidazione delle fatture: decreto di liquidazione adottato entro i 10 giorni lavorativi antecedenti la scadenza / numero fatture complessive scadenti nell'anno 2023”* (per assenza di fatture da pagare);
- b) Indicatore: *“Tempestività delle sistemazioni contabili della struttura: numero dei PRU riferiti alle procedure pignoratorie regolarizzati / numero dei PRU riferiti alle procedure pignoratorie inviati”* (per assenza di PRU da regolarizzare);
- c) Indicatore *“Riduzione dello stock di fatture impagate: stock al 31.12.2022-stock al 31.12.2023/stock al 31.12.2022”* (per assenza di fatture impagate al 31/12/2021);

In tema di trasparenza e anticorruzione:

- d) Azione “Evasione nei termini di legge delle istanze degli accessi agli atti”
Indicatore: *numero di istanze evase nei termini /numero di istanze ricevute”* (per assenza di accessi pervenuti);

In tema di implementazione della trasformazione digitale

- e) Azione: *“Creazione di servizi digitali che favoriscano l’interazione tra l’Ente e i cittadini, i professionisti e le imprese”* (per mancanza di attività o impossibilità ad eseguirle);

Dell’assenza di attività registratasi è stato dato conto nella Relazione esplicativa degli Obiettivi interessati e la neutralizzazione è avvenuta con la seguente modalità:

- ✓ nel caso di singoli azioni-indicatori di obiettivi è stata resa non valutabile l’azione/indicatore interessato. Per la misurazione dell’obiettivo, pertanto, sono stati considerati solo i restanti azioni/indicatori;
- ✓ nel caso di obiettivi con un unico indicatore-azione da neutralizzare, la neutralizzazione ha riguardato l’intero obiettivo, con la conseguente distribuzione del peso dell’obiettivo sugli altri obiettivi non trasversali.

Si rileva infine che, nella fase di rendicontazione, è emerso che, per un mero disguido tecnico di funzionamento della piattaforma dedicata al ciclo della performance (GZOOM), non sono state riprodotte nell'allegato alla DGR n. 695 del 28/11/2023 (approvazione dell’aggiornamento della sotto-sezione “Performance” del PIAO 2023-2025) le schede contenenti gli obiettivi delle SSL 501191 e 601103. Per dette SSL, sono presenti in piattaforma, come definiti dalle Strutture in questione, gli obiettivi operativi che sono stati pertanto rendicontati.

All’esito dell’analisi condotta dall’OIV ai fini della Validazione della Relazione, sono stati resi “Non valutabili” ulteriori Indicatori/azioni, riportati negli elenchi di cui alla Sezione III del presente documento.

Infine, come indicato in premessa, a fronte dell’esigenza di garantire una maggiore oggettività nella misurazione finale (rendicontazione) della performance, in osservanza a quanto disposto dal vigente *Sistema di Misurazione e Valutazione (SMiVaP) del personale e dei dirigenti della Giunta regionale della Campania*, la consuntivazione degli obiettivi strategici trasversali è stata effettuata sulla base di quanto prescritto dall’art. 14, commi 4 e 5, del Sistema, che stabilisce quanto segue:

“4. Le Autorità di Gestione in raccordo con il Responsabile della Programmazione Unitaria, il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, il Responsabile della Direzione Generale per le Risorse finanziarie e il Responsabile dell’Ufficio Speciale per la crescita e la transizione digitale forniscono alle SPL, entro il 28 febbraio, i dati consuntivi rispettivamente degli obiettivi strategici trasversali delle Strutture coinvolte nell’attuazione dei piani e programmi di sviluppo ed in particolare degli obiettivi e del cronoprogramma assunti nei documenti di programmazione, degli obiettivi strategici in materia di trasparenza e anticorruzione, degli obiettivi strategici relativi alla gestione contabile e degli obiettivi strategici relativi alla trasformazione digitale.

5. Ciascuna SPL fornisce, entro il 10 marzo, i dati consuntivi degli obiettivi strategici trasversali di cui al precedente comma.”.

In tal senso, per l’OBSA sulla Corretta gestione contabile, assegnato a tutte le SPL (n. 28), la Direzione Generale per le Risorse Finanziarie ha fornito a ciascuna Struttura i dati consuntivi relativi al singolo Indicatore declinato, fornendo altresì le informazioni a supporto della misurazione effettuata.

Per l'OBSA su FESR, la competente Autorità di Gestione ha fornito alle Strutture interessate (n. 16 SPL) i dati consuntivi, con le informazioni a supporto della misurazione effettuata.

Per gli OBSA su FSE e su FSC, l'Autorità di Gestione competente ha fornito alle Strutture interessate (n. 14 SPL e n. 2 SSL per FSC e n. 5 SPL per FSE) i dati consuntivi relativi agli Obiettivi strategici in questione (e all'Obiettivo operativo relativo alle SSL).

Per l'OBSA in materia di trasparenza e anticorruzione, assegnato a n. 27 SPL (a tutte le SPL fatta eccezione per la Struttura di supporto al RPCT), l'RPCT ha fornito a ciascuna Struttura i dati consuntivi, con le informazioni a supporto della misurazione effettuata, sulla base del criterio di calcolo comunicato dallo stesso RPCT in sede di definizione della sotto-sezione "Performance" per l'Indicatore previsto: le risposte al RPCT tempestive ed adeguate hanno ricevuto un peso relativo pari al 100 %; le risposte intempestive ma adeguate hanno ricevuto un peso relativo pari al 70 %; sono state valutate le sole richieste che prevedevano un termine per il riscontro; coerentemente alla metodologia applicata sin dal 2020 sono stati ritenuti tempestivi anche i riscontri pervenuti il giorno lavorativo successivo o comunque con un ritardo minimo (non più di tre giorni lavorativi), ed alcuni casi in cui il termine inizialmente fissato è stato superato a causa di reciproche interlocuzioni protrattesi ulteriormente, se con riferimento ad ipotesi del tutto eccezionali e sporadiche e sempre se dette tempistiche non abbiano compromesso in qualche modo l'attività di competenza dell'Ufficio di supporto al RPCT.

Per l'OBSA sulla implementazione della trasformazione digitale, assegnato a n. 26 SPL (a tutte le SPL fatta eccezione per l'Ufficio speciale per la crescita e la transizione digitale e per la Struttura di supporto al RPCT), l'Ufficio Speciale per la crescita e la transizione digitale ha fornito a ciascuna SPL i dati consuntivi relativi agli Indicatori declinati, con le informazioni a supporto della misurazione effettuata.

Le Strutture, pertanto, hanno successivamente fornito i dati consuntivi, inserendoli nella piattaforma dedicata, unitamente alle relazioni esplicative a corredo.

Tutti i dati di cui sopra sono stati altresì comunicati all'Ufficio competente, ai fini della verifica formale della coerenza tra i dati comunicati e i dati consuntivati dalle SPL.

Al termine del processo di rendicontazione e delle relative verifiche si è provveduto, quindi, a produrre, con apposite funzioni della piattaforma, i Report delle singole Strutture – riportati nella sezione II della presente Relazione – contenenti tutte le informazioni sugli obiettivi e sul grado di raggiungimento degli stessi, corredate dalle Relazioni esplicative su ciascun obiettivo e sulla Struttura di primo livello nel suo complesso; tali Report, come indicato in premessa, costituiscono la seconda sezione del presente documento.

4. I risultati di Performance Organizzativa conseguiti

La misurazione e valutazione della performance organizzativa riferita all'annualità 2023 è disciplinata dal *Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance del personale (SMiVaP) e dei dirigenti della Giunta regionale della Campania – Aggiornamento 2023*, approvato con Delibera di GR n. 40 del 31/01/2023.

Nello specifico, l'art. 5 del Sistema stabilisce, tra l'altro, che:

- la *performance* organizzativa delle Strutture 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
- 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
- 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 Direzioni Generali, Uffici Speciali, Strutture di Missione, Uffici di Staff dotati di autonomia.

Di seguito viene fornito un quadro complessivo del numero di Obiettivi consuntivati e dei Risultati di performance organizzativa raggiunti dall'Ente nel suo complesso e da ciascuna Struttura di primo e di secondo livello.

Si riportano, inoltre, i risultati raggiunti rispetto agli Obiettivi trasversali previsti dalla sottosezione Performance del PIAO con particolare riferimento agli OBSA: corretta gestione contabile, fondi SIE, trasparenza e anticorruzione, implementazione della trasformazione digitale.

Come indicato nel paragrafo 4, viene infine riportato l'elenco degli OBSA collegati agli ambiti di Valore Pubblico, corredato dei relativi risultati conseguiti per ciascuno di essi.

Obiettivi consuntivati

Tabella 15 Numero obiettivi strategici

OBSA	
Presenti nel PIAO 2023-2025 ex DGR 41/2023:	229
Cancellati in fase di monitoraggio	1
Inseriti in fase di monitoraggio	6
Consuntivati nella Relazione	234

Tabella 16 numero obiettivi operativi

OBO	
Presenti nel PIAO 2023-2025:	562
Cancellati in fase di monitoraggio	12
Inseriti in fase di monitoraggio	8
Consuntivati nella Relazione	558

Nelle tabelle che seguono sono riportati i Risultati di performance organizzativa dell'Ente, delle SPL (totale 28) e delle SSL (totale 203).

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DELL'ENTE

Tabella 17 performance organizzativa dell'Ente

Performance organizzativa dell'Ente	98,93
--	--------------

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA STRUTTURE PRIMO LIVELLO

Tabella 18 Performance organizzativa strutture di primo livello

Codice SPL	descrizione	Punteggio
500100	DIREZIONE GENERALE AUTORITA' DI GESTIONE FONDO SOCIALE EUROPEO E FONDO PER LO SVILUPPO E LA COESIONE	100

Codice SPL	descrizione	Punteggio
500200	DIREZIONE GENERALE PER LO SVILUPPO ECONOMICO E LE ATTIVITA' PRODUTTIVE	100
500300	DIREZIONE GENERALE AUTORITÀ DI GESTIONE FONDO EUROPEO DI SVILUPPO REGIONALE	100
500393	STAFF Raccordo con le Autorità di Gestione dei Fondi Europei e Responsabile del Piano di Rafforzamento Amministrativo	100
500400	DIREZIONE GENERALE PER LA TUTELA DELLA SALUTE E IL COORDINAMENTO DEL SISTEMA SANITARIO REGIONALE	99,95
500500	DIREZIONE GENERALE PER LE POLITICHE SOCIALI E SOCIO-SANITARIE	99,74
500600	DIREZIONE GENERALE PER LA DIFESA DEL SUOLO E L'ECOSISTEMA	100
500700	DIREZIONE GENERALE PER LE POLITICHE AGRICOLE, ALIMENTARI E FORESTALI	99,59
500800	DIREZIONE GENERALE PER LA MOBILITA'	99,66
500900	DIREZIONE GENERALE PER IL GOVERNO DEL TERRITORIO	100
501000	DIREZIONE GENERALE PER L'UNIVERSITA', LA RICERCA E L'INNOVAZIONE	100
501100	DIREZIONE GENERALE PER L'ISTRUZIONE, LA FORMAZIONE, IL LAVORO E LE POLITICHE GIOVANILI	97,44
501200	DIREZIONE GENERALE PER LE POLITICHE CULTURALI E IL TURISMO	100
501300	DIREZIONE GENERALE PER LE RISORSE FINANZIARIE	100
501400	DIREZIONE GENERALE PER LE RISORSE UMANE	100
501481	UFFICIO DEL DATORE DI LAVORO	100
501483	Struttura Tecnica di supporto all'O.I.V.	100
501494	STAFF - Supporto al Responsabile della Prevenzione della corruzione e della trasparenza	100
501500	DIREZIONE GENERALE PER LE RISORSE STRUMENTALI	99,9
501700	DIREZIONE GENERALE CICLO INTEGRATO DELLE ACQUE E DEI RIFIUTI, AUTORIZZAZIONI AMBIENTALI	99,23
501800	DIREZIONE GENERALE PER I LAVORI PUBBLICI E LA PROTEZIONE CIVILE	96
600100	AVVOCATURA REGIONALE	100
600600	GRANDI OPERE	94,50
600900	UFFICIO PER IL FEDERALISMO E DEI SISTEMI TERRITORIALI E DELLA SICUREZZA INTEGRATA	100
601000	UFFICIO ENTI E SOCIETÀ PARTECIPATE, VIGILANZA E CONTROLLO	100
601100	UFFICIO SPECIALE PER LA CRESCITA E LA TRANSIZIONE DIGITALE	100
601200	UFFICIO SPECIALE VALUTAZIONI AMBIENTALI	84

Codice SPL	descrizione	Punteggio
700500	Struttura di missione per l'attuazione del programma straordinario per la rimozione dei rifiuti stoccati in balle e interventi per il superamento della sanzione disposta con sentenza della Corte di Giustizia Europea , Sez. III, 16 luglio 2015	100

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA STRUTTURE SECONDO LIVELLO

Tabella 19 -Performance organizzativa strutture di secondo livello

Codice SSL	descrizione	Punteggio
500101	Gestione finanziaria del PO FSE Campania	100
500102	Supporto all'Autorità di Gestione FSC - Reti infrastrutturali e grandi opere - Obiettivi di servizio e monitoraggio	100
500103	Programmazione negoziata di livello locale - Programmi di intervento regionale multi-settoriale - Attività di verifica degli investimenti. Leggi 64/86, 641/96 e 208/98	100
500104	Controlli di I livello FSE	100
500105	Supporto all'attuazione Obiettivi Operativi FSE	100
500191	STAFF - Funzioni di supporto tecnico-operativo	100
500192	STAFF - Funzioni di supporto tecnico-amministrativo	100
500201	Programmazione e monitoraggio delle strategie e dei fattori di sviluppo economico Azioni di sistema per il rafforzamento e la competitività del tessuto produttivo campano	100
500202	Attività artigianali, commerciali e distributive. Cooperative e relative attività di controllo. Tutela dei consumatori	100
500203	Energia, efficientamento e risparmio energetico, Green Economy e Bioeconomia	100
500204	Programmazione negoziata. Sviluppo di reti, distretti e filiere di impresa. Promozione dei comparti di eccellenza campani	100
500205	Competitività delle imprese, Imprenditorialità e cultura d'impresa. Strumenti finanziari e accesso al credito. Patrimonializzazione delle imprese. Sostegno ai processi di riorganizzazione aziendale	100
500206	Infrastrutturazione e sviluppo delle aree industriali. Reindustrializzazione e riconversione delle aree di crisi. Attrazione degli investimenti. Promozione delle Aree Produttive. Promozione del sistema produttivo campano sui mercati	100
500212	Internazionalizzazione del Sistema regionale – Aiuti di Stato	100
500291	STAFF tecnico operativo – Manifattur@Campania: Industria 4.0	100
500292	STAFF tecnico amministrativo- Vice Direttore con funzioni Vicarie	100
500293	STAFF tecnico operativo - Programmazione delle politiche per lo Sviluppo economico – Coordinamento Contratti di Sviluppo ed altri strumenti nazionali, Aree di crisi, Crisi industriali – Z.E.S.	100
500294	STAFF - Sportello Unico Regionale per le Attività produttive (S.U.R.A.P.)	100

Codice SSL	descrizione	Punteggio
500302	Assistenza Tecnica e Comunicazione	100
500305	Programmazione risorse	100
500306	Controlli di primo livello del PO FESR	100
500391	STAFF - Funzioni di supporto tecnico-operativo	100
500392	STAFF - Funzioni di supporto tecnico-amministrativo	100
500394	STAFF Grandi Progetti	100
500401	Prevenzione e sanità pubblica veterinaria	100
500402	Prevenzione e igiene sanitaria - prevenzione e tutela della salute e della sicurezza negli ambienti di vita e lavoro - O.E.R.	100
500403	Attuazione del Piano regionale di assistenza sanitaria territoriale	100
500404	Assistenza ospedaliera	100
500405	Accreditamento istituzionale delle strutture sanitarie e socio-sanitarie pubbliche e private	100
500406	Politica del farmaco e dispositivi	100
500407	Monitoraggio e regolamentazione dei l.e.a. - appropriatezza delle prestazioni sanitarie e socio-sanitarie	100
500408	Organismo Tecnicamente Accreditante	100
500409	Edilizia sanitaria, gestione POR e accordi di programma valorizzazione e alienazione del patrimonio immobiliare del S.S.R.	100
500410	Personale del S.S.R.	100
500411	Governo economico finanziario in raccordo con la dg risorse finanziarie	100
500412	Assistenza e interventi sociosanitari	100
500413	Vigilanza contabile e amministrativa e percorsi attuativi di certificabilità dei bilanci di esercizio delle AA.SS.	100
500415	Monitoraggio Beni e Servizi Sanitari e non Sanitari	100
500416	Monitoraggio e Gestione delle piattaforme informatiche - Rapporto con gli Organi centrali per la corretta implementazione dei Flussi Sanitari	100
500417	Attività consultoriali e assistenza materno-infantile	100
500491	STAFF - Funzioni di supporto tecnico-operativo	100
500492	STAFF - Funzioni di supporto tecnico-amministrativo	100
500493	STAFF - Funzioni di supporto nella verifica delle performance degli enti del Servizio Sanitario regionale - Rapporti con le Amministrazioni statali- Raccordo con l'Ufficio Speciale Vigilanza e Controllo delle società - Servizio Ispettivo sanitario e socio-sanitario	100

Codice SSL	descrizione	Punteggio
500501	Terzo settore, Ufficio Regionale Runts e Servizio Civile	100
500502	Programmazione e valorizzazione del sistema integrato dei servizi socio-educativi, asili, nidi e micro-nidi. Monitoraggio dell'assistenza Socio Sanitaria e materno infantile	100
500505	Sport	100
500591	STAFF - Funzioni di supporto tecnico-operativo	100
500592	STAFF - Funzioni di supporto tecnico-amministrativo	100
500602	Fondi regionali, nazionali e comunitari – Bilancio della Direzione Generale	100
500604	Sviluppo Sostenibile, Acustica, qualità dell'aria e radiazioni- criticità ambientali in rapporto alla salute umana	100
500605	Bonifiche	100
500607	Gestione delle risorse naturali protette - Tutela e salvaguardia dell'habitat marino e costiero – Parchi e riserve naturali	100
500608	Tutela delle acque – Contratti di fiume	100
500616	Coordinamento sistemi integrati – difesa suolo e bonifica – Cartografia georeferenziata dei siti e impianti di rilevanza ambientale – risorse geotermiche	100
500692	STAFF - Funzioni di supporto tecnico-amministrativo - Programmi straordinari di contrasto all'abbandono dei rifiuti e dei roghi tossici – Programma Campania Più e Terra dei Fuochi – Rapporti con le società del Polo ambientale per le attività di competenza	100
500715	Politica Agricola Comune	100
500716	Competitività e Filiere Agroalimentari	100
500717	Infrastrutture Rurali e Risorse acqua	100
500718	Ambiente, Foreste e Clima	100
500719	Caccia, Pesca ed Acquacoltura	100
500720	Valorizzazione, tutela e tracciabilità del prodotto agricolo	100
500721	Servizio Fitosanitario	100
500722	Strategia Agricola per le Aree a Bassa Densità Abitativa	100
500723	Giovani Agricoltori e Azioni di Contrasto allo Spopolamento nelle Zone Rurali	100
500724	Zootecnica e Benessere Animale	100
500725	Agricoltura Urbana e Costiera	100
500726	Catena del Valore in Agricoltura e Trasformazioni nelle Aree Pianeggianti	100
500791	STAFF - Funzioni di supporto tecnico-operativo	100

Codice SSL	descrizione	Punteggio
500792	STAFF - Funzioni di supporto tecnico-amministrativo - Audit Interno	100
500793	STAFF- Semplificazione dei processi - Ottimizzazione delle procedure. Referente rapporti con l'Organismo Pagatore	100
500801	Attività e interventi connessi alla mobilità ferroviaria	100
500802	Attività e interventi connessi alla mobilità su gomma	100
500803	“Infrastrutture logistiche, portuali e aeroportuali, trasporti merci, demanio marittimo portuale	100
500805	Gestione finanziaria- Monitoraggio e controllo degli interventi di competenza della DG	100
500806	Infrastrutture ferroviarie	100
500807	Infrastrutture viarie e viabilità regionale	100
500808	Mobilità sostenibile e rapporti con le Amministrazioni centrali	100
500891	STAFF - Funzioni di supporto tecnico-operativo	100
500892	STAFF - Funzioni di supporto tecnico-amministrativo	100
500893	STAFF - Società, Enti e Organismi di riferimento	100
500894	STAFF - Supporto tecnico operativo per l'attuazione della deliberazione CIPE n. 54/2016 e ss.mm. e ii.	100
500901	Pianificazione territoriale – Pianificazione paesaggistica – Funzioni in materia di paesaggio. Urbanistica. Antiabusivismo	100
500906	Affari giuridico legali e amministrativi	100
500992	STAFF - Funzioni di supporto tecnico-operativo	100
500993	STAFF - Funzioni di supporto tecnico-amministrativo	100
500994	STAFF - Rigenerazione urbana e territoriale – Politiche abitative e per la qualità dell'architettura	100
501001	Università - Accademie - Conservatori e diritto allo studio	100
501002	Competenze per l'ecosistema dell'innovazione	100
501005	Startup innovative ed Economia Digitale	100
501091	STAFF - Funzioni di supporto tecnico-amministrativo e operativo. Vice Direttore con funzioni Vicarie	100
501093	STAFF – Ricerca. Vigilanza e controllo degli enti di riferimento	100
501101	Istruzione	100
501102	Politiche giovanili	100
501104	Formazione professionale	100

Codice SSL	descrizione	Punteggio
501105	Servizio territoriale provinciale Avellino	100
501106	Servizio territoriale provinciale Benevento	100
501107	Servizio territoriale provinciale Caserta	100
501108	Servizio territoriale provinciale Salerno	100
501109	Edilizia Scolastica	100
501110	Servizio territoriale provinciale Napoli	100
501191	STAFF - Funzioni di supporto tecnico-operativo	100
501192	STAFF - Funzioni di supporto tecnico-amministrativo	100
501193	STAFF – Funzioni tecniche mercato del lavoro	100
501201	Promozione e valorizzazione dei musei e delle biblioteche	100
501202	Promozione e valorizzazione delle attività artistiche e culturali	100
501203	Persone giuridiche private	100
501204	Cooperazione interistituzionale per la promozione e lo sviluppo del turismo	100
501205	Sviluppo e Promozione Turismo. Promozione Universiadi	100
501206	Operatori turistico e sostegno ai nuovi turismi	100
501291	STAFF - Funzioni di support tecnico- operativo	100
501292	STAFF - programmazione sistema turistico - Funzioni di supporto tecnico-amministrativo	100
501293	STAFF - Monitoraggio e controllo delle Società e Fondazioni partecipate in ambito culturale e gestione fondi europei di competenza	100
501301	Gestione delle Entrate Regionali	100
501312	Documento Economico Finanziario Regionale - Conti pubblici territoriali	100
501313	Tesoreria - Istruttoria per la parificazione dei conti degli agenti contabili	100
501314	Gestione delle varie fasi contabili delle spese relative agli emolumenti ai dipendenti, ai corrispettivi assimilati ai redditi di lavoro dipendente. Fiscalità Passiva	100
501315	Monitoraggio delle procedure esecutive che coinvolgono la Regione anche nella qualità di Terzo pignorato. Riconoscimento dei debiti fuori bilancio	100
501316	Attività di supporto all'Organo di controllo e al Terzo Certificatore	100
501317	Gestione Tassa automobilistica	100
501318	Gestione Tributi regionali	100

Codice SSL	descrizione	Punteggio
501319	Gestione delle entrate tributarie derivanti dalla compartecipazione al gettito dei tributi erariali e riscossione coattiva	100
501320	Contenzioso e Normativa tributaria	100
501391	STAFF - Funzioni di supporto tecnico-operativo – Formazione e Predisposizione del Bilancio	100
501392	STAFF - Funzioni di supporto Tecnico Amministrativo - Compiti di cui all'allegato "A" della DGRC n. 478/2012 e ss.mm. e ii.	100
501393	Funzioni di supporto Tecnico-Operativo - Gestione e coordinamento dei procedimenti di spesa	100
501394	STAFF - Funzioni di supporto Tecnico Operativo - Rendicontazione finanziaria ed economico-patrimoniale. Indebitamento. Reportistica finanziaria. Contabilità economico-patrimoniale. Svolge i compiti di vicedirettore con funzioni vicarie	100
501395	STAFF - Funzioni di supporto Tecnico Operativo - Autorità di Certificazione	100
501396	STAFF - Funzioni di supporto Tecnico Operativo - Controllo economico-finanziario sulle società partecipate, sugli organismi non societari controllati e sugli organismi dipendenti dalla Regione. Circolarizzazione e Bilancio consolidato	100
501401	Stato giuridico ed Inquadramento del personale - Applicazione istituti normativi e contrattuali	100
501402	Ufficio disciplinare ed esecuzione giudicati	100
501403	Rapporti con le OO.SS.- Istituti contrattuali adempimenti connessi	100
501404	Posizioni organizzative - Formazione del personale - Contenzioso del lavoro – Processi di customer satisfaction - Benchmarking	100
501405	Trattamento economico personale regionale e comando - gestione procedure stipendiali e adempimenti connessi - gestione servizio contributivo - costituzione e monitoraggio fondi dirigenti e comparto	100
501407	Quiescenza - certificazione posizioni assicurative - assicurazione sociale vita - Previdenza - adempimenti connessi ai benefici contrattuali - conto annuale - L. 336/70	100
501408	Assistenza fiscale - credito e trattenute extra fiscali - gestione servizio assistenziale - monitoraggio spesa del personale	100
501412	Conferimento incarichi dirigenziali	100
501413	Sistemi informativi di gestione del personale	100
501482	Sorveglianza Sanitaria	100
501491	STAFF - Funzioni di supporto tecnico-operativo	100
501492	STAFF - Funzioni di supporto tecnico-amministrativo	100
501493	STAFF - Coordinamento attività piano della performance	100
501501	Demanio regionale	100
501502	Ufficio tecnico-Manutenzione beni demaniali e patrimoniali-Ufficio dell'Energy manager	97,8
501503	Gestione beni - Cassa economale - Supporto sedi	99,81
501591	STAFF - Funzioni di supporto tecnico-operativo	100

Codice SSL	descrizione	Punteggio
501592	STAFF - Funzioni di supporto tecnico-amministrativo	100
501701	Fondi regionali, nazionali e comunitari. Bilancio della Direzione Generale	100
501702	Osservatori Ambientali. Documentazione ambientale. Coordinamento e controllo autorizzazioni ambientali regionali	100
501704	Programma straordinario ai sensi dell'art. 45 della legge regionale n. 14/2016	97,63
501705	Autorizzazioni ambientali e rifiuti Avellino	100
501706	Autorizzazioni ambientali e rifiuti Benevento	100
501707	Autorizzazioni ambientali e rifiuti Caserta	100
501708	Autorizzazioni ambientali e rifiuti Napoli	100
501709	Autorizzazioni ambientali e rifiuti Salerno	100
501791	STAFF – Tecnico Operativo Infrazioni Comunitarie e Piano regionale dei rifiuti – Rapporti con le società del Polo ambientale per le attività di competenza	100
501792	STAFF Tecnico Amministrativo - Impianti e reti del ciclo integrato delle acque di rilevanza regionale	99,64
501801	Ufficio di Pianificazione di Protezione civile - Rapporti con gli Enti locali - Formazione	100
501802	Centro Funzionale Multirischi di Protezione Civile	100
501803	Genio civile di Avellino; presidio protezione civile	100
501804	Genio civile di Benevento; presidio protezione civile	100
501805	Genio civile di Caserta; presidio protezione civile	100
501806	Genio civile di Napoli; presidio protezione civile	100
501807	Genio civile di Salerno; presidio protezione civile	100
501808	Genio civile di Ariano Irpino; presidio protezione civile	100
501891	STAFF - Funzioni di supporto tecnico-operativo - Gestione tecnico-amministrativa dei LL.PP. Osservatorio Regionale Appalti	100
501892	STAFF - Funzioni di supporto tecnico-amministrativo - Protezione Civile, Emergenza e post-emergenza	100
600111	Risorse strumentali, Centrale Acquisti	100
600112	Entrate e Tributi, Contenzioso Tributario, Risorse Finanziarie	100
600113	Università ricerca e innovazione politiche culturali e Turismo Sviluppo Economico e Attività produttive Fondi Europei	100
600114	Istruzione, Formazione, Lavoro e Politiche giovanili	100
600115	Sanità e Politiche Sociali	100

Codice SSL	descrizione	Punteggio
600116	Governo del territorio, lavori pubblici e protezione civile, Agricoltura e Foreste	100
600117	Recupero Crediti, Esecuzione	100
600118	Risorse Umane, Reclutamento, Difesa Suolo ed Ecosistema	100
600119	Assistenza al Gabinetto del Presidente della Giunta Regionale, Contenzioso del Consiglio Regionale, degli Uffici Speciali, Contenzioso Costituzionale e Contabile nonché in materia di procedure di infrazione Comunitaria e contenzioso UE- PNRR	100
600191	STAFF- Mobilità - Supporto tecnico-operativo all'Avvocato Capo nel coordinamento del contenzioso Civile e Penale	100
600192	STAFF- Vice Avvocato Capo, AA.GG. Personale, Supporto tecnico-operativo all'Avvocato Capo nel coordinamento dell'attività del Contenzioso Amministrativo e dell'attività consultiva	100
600193	STAFF - Ciclo integrato delle acque e dei rifiuti e valutazioni ambientali – Società in house – Supporto tecnico-operativo all'Avvocato Capo nel coordinamento dell'attività stragiudiziale nelle materie di competenza delle società in house della Regione	100
600602	Programmi, Progettazione e Attuazione di Opere strategiche per Infrastrutture stradali. Autorità espropriante	100
600604	Programmi, Progettazione, Attuazione di Opere pubbliche di rilevanza strategica e ambientale anche relative al PNRR	100
600605	Risanamento ambientale del bacino idrografico del fiume Sarno	100
600606	Programma di interventi per un utilizzo plurimo della risorsa idrica dell'invaso di Campolattaro (BN)	100
600691	STAFF - Funzioni di supporto tecnico-operativo	100
600692	STAFF - Centrale Acquisti e Ufficio Gare-Procedure di Appalto PNRR	100
600693	STAFF - Servizio Centrale Regionale per il PNRR	100
600694	STAFF - Attuazione Interventi PNRR e Edilizia Ospedaliera	100
600901	Rapporti con Enti locali	100
600904	Politiche di Sviluppo delle Aree Interne Attuazione delle riforme amministrative e Promozione delle politiche di sviluppo territoriale	100
600905	Scuola Regionale di Polizia Locale	100
600906	Legalità e Sicurezza	100
600907	Programmazione, progettazione e percorsi di inclusione in materia di immigrazione	100
600991	STAFF - Funzioni di supporto tecnico - amministrativo	100
600992	STAFF – Funzioni di supporto tecnico-operativo	100
601001	Vigilanza e controllo analogo sulle società sugli enti e organismi diversi dalle società partecipati o controllati	100
601091	601091 - Funzioni di supporto tecnico e amministrativo	100
601101	Infrastrutture digitali	100

Codice SSL	descrizione	Punteggio
601102	Servizi ed ecosistemi digitali	100
601103	Gestione documentale e conservazione dei documenti informatici	100
601191	STAFF - Funzioni di supporto tecnico - amministrativo e operativo	100
700501	Affari generali - Supporto giuridico-amministrativo – Monitoraggio procedimenti autorizzativi relativi agli impianti da realizzarsi dalla Struttura, di competenza altre Direzioni Generali	100
700502	Attività tecniche connesse alla rimozione delle eco balle e bonifica dei siti liberati	100
700503	Impianti di trattamento della frazione organica proveniente dalla raccolta differenziata	100
700504	Attività relative alla realizzazione/adeguamento impiantistica prevista dal Piano Straordinario	100

RISULTATI OBIETTIVI TRASVERSALI

Atteso il rilievo che gli Obiettivi Trasversali rivestono nel Piano della performance 2022-2024, si ritiene infine utile riportare nelle tabelle di sintesi che seguono i Risultati conseguiti in ordine a detti Obiettivi, con particolare riferimento a tutti gli OBSA sulla Corretta gestione contabile, sui Fondi SIE (FESR, FSE, FSC), sulla Salvaguardia dei flussi di cassa dei Fondi per lo Sviluppo 2014-2020, su Trasparenza e anticorruzione e sulla Implementazione della Trasformazione digitale.

Tabella 20 risultati obiettivo corretta gestione contabile

OBSA Corretta Gestione Contabile	
SPL	Risultato
500100	100
500200	100
500300	100
500393	100
500400	99,67
500500	97,84
500600	100
500700	97,45
500800	97,89
500900	100
501000	100
501100	84
501200	100

OBSA Corretta Gestione Contabile	
SPL	Risultato
501300	100
501400	100
501481	100
501483	100
501494	100
501500	99,39
501700	95,17
501800	75
600100	100
600600	65,60
600900	100
601000	100
601100	100
601200	0
700500	100

Tabella 21 Risultati obiettivo FESR

OBSA FESR raggiungimento del target di certificazione della spesa n+3	
SPL	Risultato
500200	100
500300	100
500400	100
500500	100
500600	100
500700	100
500800	100
500900	100
501000	100
501100	100
501200	100
501700	100
501800	100
600600	100
600900	100
601100	100

Tabella 22 Risultati obiettivo FSE

OBSA Certificazione della spesa POR FSE	
SPL	Risultato
500100	100
500500	100
501000	100
501100	100
600900	100

Tabella 23 Risultati obiettivo FSC

OBSA Raggiungimento obiettivo di spesa FSC	
SPL	Risultato
500100	100
500200	100
500400	100
500600	100
500800	100
500900	100
501000	100
501200	100
501700	100
501800	100
600600	100
601100	100
700500	100

Tabella 24 risultati obiettivo trasparenza e anticorruzione

OBSA Garantire il corretto sviluppo, monitoraggio e controllo degli interventi in materia di trasparenza, di accesso e di prevenzione della corruzione	
SPL	Risultato
500100	100
500200	100
500300	100
500393	100
500400	100
500500	100

OBSA Garantire il corretto sviluppo, monitoraggio e controllo degli interventi in materia di trasparenza, di accesso e di prevenzione della corruzione	
SPL	Risultato
500600	100
500700	100
500800	100
500900	100
501000	100
501100	100
501200	100
501300	100
501400	100
501481	100
501483	100
501500	100
501700	100
501800	100
600100	100
600600	100
600900	100
601000	100
601100	100
601200	100
700500	100

Tabella 25 risultati obiettivo trasformazione digitale

OBSA Implementazione della trasformazione digitale	
SPL	Risultato
500100	100
500200	100
500300	100
500393	100
500400	100
500500	100
500600	100
500700	100
500800	100
500900	100
501000	100
501100	100

OBSA Implementazione della trasformazione digitale	
SPL	Risultato
501200	100
501300	100
501400	100
501481	100
501483	100
501494	100
501500	100
501700	100
501800	100
600100	100
600600	100
600900	100
601000	100
601200	100
700500	100

RISULTATI OBIETTIVI DI VALORE PUBBLICO

Nella tabella che segue si riportano gli OBSA collegati agli ambiti di Valore Pubblico, come previsti nella sotto-sezione “Performance” del PIAO 2023-2025 approvato con DGR n. 41/2023, con il risultato conseguito per ciascuno di essi.

Tabella 26 Risultati OBSA di Valore Pubblico

Codice OBSA	Struttura Responsabile	Descrizione Obiettivo Strategico Annuale	Ambito di Valore Pubblico	Risultato conseguito
2023OBSA500100.01	500100	Gestione e attuazione del programma di investimento finanziario del Piano "Sviluppo e Coesione"	C	100
2023OBSA500100.02	500100	Fondo Sviluppo e Coesione - Piano Stralcio 2021/2027: monitoraggio avanzamento indicatore	C	100
2023OBSA500100.03	500100	Fondo Sociale Europeo. Attività di coordinamento dell'Autorità di Gestione	C	100
2023OBSA500200.04	500200	sostenere e promuovere il sistema produttivo regionale	C	100
2023OBSA500200.05	500200	Potenziare le opportunità territoriali per favorire lo sviluppo produttivo	C	100
2023OBSA500200.06	500200	Promuovere l'efficiamento energetico a favore del sistema produttivo	D	100
2023OBSA500200.07	500200	Implementare politiche finalizzate alla gestione ottimale delle risorse delle acque minerali e termominerali	B	100
2023OBSA500200.08	500200	Semplificare e Rafforzare l'azione Amministrativa	B	100
2023OBSA500200.09	500200	Internazionalizzazione del sistema produttivo	C	100
2023OBSA500300.05	500300	Garantire la programmazione per il settennio 2021-2027	C	100
2023OBSA500300.06	500300	Garantire la gestione ottimale della fase di chiusura dei Programmi Comunitario e Parallelo 2014-2020	C	100
2023OBSA500393.05	500393	Implementare la strategia di Rafforzamento prevista nel Piano di Rigenerazione Amministrativa (PRigA) -	B	100
2023OBSA500393.06	500393	Monitorare l'attuazione della strategia di rafforzamento per il ciclo di programmazione 2021/2027	B	100
2023OBSA500400.03	500400	Miglioramento dei servizi sanitari offerti ai cittadini	A	100
2023OBSA500400.06	500400	Implementazione dei servizi sanitari in formato digitale	A	100
2023OBSA500500.03	500500	Contrastare la violenza di genere	A	100
2023OBSA500500.04	500500	Ridurre le condizioni di svantaggio culturale ed economico attraverso l'attivazione di servizi di accesso a favore di cittadini in condizioni di povertà	C	100
2023OBSA500500.05	500500	Potenziare, consolidare e qualificare i servizi di cura rivolti a bambini nella fascia d'età 0-3 anni	C	100

Codice OBSA	Struttura Responsabile	Descrizione Obiettivo Strategico Annuale	Ambito di Valore Pubblico	Risultato conseguito
2023OBSA500500.06	500500	Promuovere l'attivazione di percorsi di presa in carico mirata delle persone con disabilità da parte degli Ambiti Sociali Territoriali	A	100
2023OBSA500500.09	500500	Favorire l'adeguamento alle disposizioni normative previste dalla disciplina del RUNTS	B	100
2023OBSA500600.06	500600	Attuazione di strumenti di gestione per la tutela delle Acque	B	100
2023OBSA500600.07	500600	Delibera 410/2010 sui danni da esondazione: proposta di modifica per la semplificazione del procedimento amministrativo	A	100
2023OBSA500700.04	500700	Campania innovativa, verde e solidale - Garantire l'efficace attuazione del Programma di Sviluppo Rurale della Campania 2014/2020	C	100
2023OBSA500700.05	500700	Campania competitiva e di qualità - Sostenere le imprese e la qualità dei prodotti dell'agroalimentare campano	C	100
2023OBSA500700.06	500700	Campania Blu - Garantire l'attuazione del Programma Operativo FEAMP 2014/2020 di sostegno al settore della pesca e dell'acquacoltura regionale	C	100
2023OBSA500800.01	500800	Potenziare il parco rotabile regionale dedicato all'espletamento dei servizi minimi di TPL, anche attraverso l'utilizzo delle risorse del PNRR e del relativo Fondo complementare	D	100
2023OBSA500800.04	500800	Assicurare interventi di gestione e manutenzione delle reti stradali regionali al fine di garantire il mantenimento di adeguate condizioni di viabilità e di sicurezza. Sviluppo della rete regionale delle ciclovie, anche attraverso l'utilizzo di risorse del PNRR e del relativo Fondo complementare	D	100
2023OBSA500900.09	500900	Selezionare programmi di rigenerazione urbana e promuovere la qualità dell'architettura con fondi nazionali e/o PNRR.	C	100
2023OBSA500900.11	500900	Concedere i contributi per sostegno ai fitti.	A	100
2023OBSA501000.04	501000	Innalzare le competenze digitali	C	100
2023OBSA501000.05	501000	Promozione della ricerca e dell'innovazione.	C	100
2023OBSA501000.07	501000	Accrescere le competenze di ricercatori e/o tecnici - incentivare percorsi di formazione e di specializzazione post-laurea nonché il potenziamento della rete tra Università e Imprese, in coerenza con la RIS3 Campania.	C	100
2023OBSA501000.09	501000	Rafforzamento capacità di ricerca ed innovazione per Università e centri di ricerca - sistema imprenditoriale.	C	100
2023OBSA501000.10	501000	Potenziare la disponibilità di infrastrutture per la didattica e per la ricerca tramite la riqualificazione degli insediamenti universitari.	C	100
2023OBSA501000.11	501000	Valorizzare le università e garantire il diritto allo studio.	C	100

Codice OBSA	Struttura Responsabile	Descrizione Obiettivo Strategico Annuale	Ambito di Valore Pubblico	Risultato conseguito
2023OBSA501100.05	501100	Accrescere le capacità professionali dei giovani attraverso politiche di istruzione e formazione	C	100
2023OBSA501100.06	501100	Migliorare le condizioni di lavoro sul territorio	C	100
2023OBSA501100.07	501100	Favorire gli ambienti per lo sviluppo delle competenze dei giovani del territorio	C	100
2023OBSA501100.08	501100	Garantire l'inserimento dei soggetti svantaggiati nel mondo del lavoro	C	100
2023OBSA501100.09	501100	Favorire le misure di efficientamento energetico	D	100
2023OBSA501200.06	501200	Attivare le procedure amministrative volte alla realizzazione dell'azione PNRR M1C3 – (sub-investimento 1.1.5 “Digitalizzazione” del patrimonio culturale)	C	100
2023OBSA501300.04	501300	Analisi di bilancio mirate all'allocazione di risorse secondo le diverse esigenze di genere	C	100
2023OBSA501300.05	501300	Efficientamento dei flussi di attività in materia di gestione contabile	A	100
2023OBSA501300.06	501300	Miglioramento del processo di elaborazione dei documenti di programmazione economico-finanziaria e contabile	B	100
2023OBSA501300.07	501300	Entrate tributarie e servizi fiscali: miglioramento dei processi di gestione e lavorazione	B	100
2023OBSA501300.25	501300	Corretta Gestione Contabile della SPL comprensiva di tutte le SSL	B	100
2023OBSA501400.12	501400	Innovare attraverso l'individuazione di nuove risorse professionali.	B	100
2023OBSA501400.13	501400	Rafforzare la capacità amministrativa dell'Ente.	B	100
2023OBSA501483.04	501483	Supportare l'OIV nelle attività di verifica nell'ambito della trasparenza	B	100
2023OBSA501494.08	501494	Incrementare l'utilizzo della digitalizzazione nel processo di definizione e di monitoraggio del piano anticorruzione e trasparenza	B	100
2023OBSA501500.06	501500	Incrementare l'efficientamento energetico delle sedi istituzionali della Giunta Regionale della Campania	D	100
2023OBSA501500.09	501500	Garantire l'uso efficiente delle risorse idriche ed elettriche mediante la riduzione dei consumi	D	100
2023OBSA501500.10	501500	Ridefinizione dei processi relativi alle riscossioni delle entrate tramite la piattaforma MyPay/pagoPA -	B	100
2023OBSA501700.03	501700	Accrescere la sostenibilità ambientale nella Regione Campania. Obiettivo di Valore Pubblico: Ambito d	D	100
2023OBSA501700.04	501700	Ottimizzare la gestione del servizio idrico integrato regionale attraverso la pianificazione, la governance e il monitoraggio	D	100

Codice OBSA	Struttura Responsabile	Descrizione Obiettivo Strategico Annuale	Ambito di Valore Pubblico	Risultato conseguito
		di interventi a valere su Risorse Comunitarie, Nazionali e Regionali.		
2023OBSA501700.05	501700	Migliorare il rapporto tra imprese e P.A. attraverso la semplificazione.	B	100
2023OBSA501800.08	501800	Informatizzazione delle procedure relative alla L.R. n° 9/83 e ss.mm.ii.	B	100
2023OBSA600600.03	600600	Cura e gestione dei procedimenti espropriativi di competenza della Giunta Regionale	B	100
2023OBSA600600.04	600600	Progettazione ed Esecuzione Interventi Aree Verdi e Aree Naturali	D	100
2023OBSA600600.05	600600	Realizzazione interventi infrastrutturali strategici	D	100
2023OBSA600600.06	600600	Procedimenti complessi legati al PNRR	C	100
2023OBSA600900.04	600900	Migliorare le condizioni di sicurezza urbana dei territori	C	100
2023OBSA600900.05	600900	Potenziare la formazione e l'aggiornamento degli appartenenti alla Polizia Locale	B	100
2023OBSA600900.06	600900	Rafforzare la coesione sociale attraverso il recupero dei patrimoni confiscati	C	100
2023OBSA600900.07	600900	Implementazione dell'attuazione delle politiche di sviluppo delle aree interne	C	100
2023OBSA601100.04	601100	Supportare la creazione e la trasformazione dei processi e dei servizi digitali nell'ambito degli ecosistemi digitali regionali garantendo l'integrazione delle piattaforme abilitanti	B	100
2023OBSA601100.05	601100	Implementazione e potenziamento degli ecosistemi digitali attraverso l'introduzione di applicazioni innovative	B	100
2023OBSA601100.06	601100	Adeguamento impiantistico e messa in sicurezza, fisica e logica del datacenter	B	100
2023OBSA601100.07	601100	Implementazione e rafforzamento degli strumenti per lo smart working	B	100
2023OBSA700500.08	700500	Impiego FUTSR per copertura giornaliera discariche attive, ovvero materiale di copertura definitiva discariche esaurite	D	100

5. Criticità e prospettive di sviluppo

Rispetto alle precedenti annualità (dal 2017 al 2022), con riferimento al 2023 il ciclo della performance in generale e, in particolare, il processo di rendicontazione dei risultati, hanno fatto registrare, in un'ottica di graduale miglioramento, notevoli passi in avanti, frutto del ripensamento continuo del processo e della messa a sistema di suggerimenti, osservazioni e riflessioni emerse nel corso degli anni.

In particolare, come indicato in premessa, sono state introdotte già nello SMiVaP 2022 importanti novità che hanno consentito di ridurre i tempi complessivi del procedimento – che nelle precedenti annualità hanno rappresentato una criticità più volte evidenziata anche dall'OIV – mediante azioni di semplificazione e di revisione delle scadenze, unite ad interventi innovativi che hanno consentito una maggiore oggettività delle consuntivazioni e, quindi, il superamento dell'autoreferenzialità delle stesse.

È doveroso premettere che il processo di rendicontazione è stato complesso, considerata la numerosità degli obiettivi della sotto-sezione “Performance” del PIAO 2023-2025 da rendicontare (791 obiettivi, articolati ciascuno, mediamente, in 2 indicatori-azioni).

Va ribadito che l'anticipo dell'avvio del processo in questione e delle scadenze ivi previste, stabilito nello SMiVaP 2022, nonché una maggiore dimestichezza delle Strutture sia con lo strumento informatico (piattaforma dedicata) che con la consuntivazione stessa (anche alla luce dei rilievi formulati nelle precedenti annualità), hanno reso anche per questa annualità il processo più fluido, in termini sia di rispetto delle scadenze che di configurazione formale dei dati.

Al riguardo, occorre tuttavia implementare nel futuro ulteriori azioni, anche di tipo formativo, finalizzate ad omogeneizzare i linguaggi (soprattutto delle Relazioni a supporto delle consuntivazioni, nell'ottica della semplificazione e della maggiore leggibilità, immediatezza e comprensibilità, anche per i non addetti ai lavori, delle informazioni fornite).

Si rileva inoltre l'innovazione introdotta, per effetto della normativa sul PIAO, sugli ambiti di Valore Pubblico, individuati dal Presidente negli Indirizzi strategici per il triennio 2023-2025, a cui sono stati associati specifici Obiettivi Strategici Annuali, dei quali, in questa sede, è stata restituita l'informazione in ordine ai risultati raggiunti per ciascuno di essi (complessivamente n. 70 obiettivi).

Va altresì evidenziato che, nonostante l'utilizzo – anche per l'annualità corrente – della piattaforma informatica dedicata alla gestione dei connessi adempimenti, sulla complessità del processo incide fortemente anche l'assenza di un sistema informativo integrato che consenta l'acquisizione diretta, nella piattaforma dedicata alla performance, dei dati degli applicativi informatici in uso nell'Ente, ai fini della misurazione automatica dei risultati. La suddetta integrazione costituisce una necessaria azione da porre in campo nell'ottica della semplificazione del processo. La rendicontazione in esame, dunque, lamenta ancora le conseguenze di dette criticità.

La formulazione degli obiettivi e dei relativi indicatori e target, pur soffrendo ancora di alcune carenze da un punto di vista sia formale-metodologico che qualitativo, è stata connotata da un sensibile miglioramento per effetto della struttura del Piano introdotta già con l'Aggiornamento 2018 allo SMiVaP, con particolare riferimento all'articolazione logica degli obiettivi in ragione dei diversi livelli organizzativi, alla strumentazione prevista, agli indicatori e target supportati dalle regole di calcolo, all'omogeneizzazione terminologica, nonché al coordinamento per la definizione delle strategie e dei connessi obiettivi trasversali.

Tali aspetti hanno influito anche sul processo di rendicontazione, che, rispetto all'annualità precedente e anche sulla scorta delle difficoltà già sperimentate, è stato connotato da una maggiore fluidità procedurale.

Si sottolinea, infine, che la sedimentazione dei processi introdotti e l'assimilazione di un rinnovato agire amministrativo potranno consentire, nell'immediato futuro, al contempo, l'ulteriore semplificazione delle procedure e la correlativa valorizzazione di metodologie adeguate agli ambiti di interesse.

SEZIONE II

Report Strutture di Primo e di Secondo Livello

La presente sezione contiene i Report per singole Strutture di Primo (SPL) e di Secondo Livello (SSL) in cui sono riportate le informazioni sugli obiettivi di pertinenza (descrizione obiettivo, indicatori, target, etc.), i dati consuntivi e il relativo grado di raggiungimento (risultato) corredati dalle Relazioni esplicative sulle consuntivazioni dei singoli obiettivi, dai risultati di performance organizzativa per ogni struttura e dalle Relazioni dei Responsabili delle Strutture di primo livello sull'andamento della performance organizzativa della Struttura.

SEZIONE III

Allegato Elenco obiettivi oggetto di prescrizione O.I.V.

La presente Sezione contiene l'elenco degli obiettivi interessati dalle rettifiche prescritte dall'OIV in sede di validazione della Relazione.

Tenuto conto della tipologia di analisi effettuata dall'OIV e dei relativi esiti, sono riportati in detta Sezione gli elenchi, come allegati al Rapporto di Validazione, contenenti gli obiettivi e le relative azioni-indicatori interessati da prescrizioni dell'Organismo e il consuntivo rideterminato all'esito dell'analisi svolta dall'OIV:

- Analisi dei disallineamenti formali segnalati dall'Ufficio competente della Direzione Generale per le Risorse Umane (cfr. Allegato n. 2 del Rapporto).
- Analisi dei disallineamenti sugli obiettivi contabili segnalati dall'Ufficio competente della Direzione Generale per le Risorse Umane (cfr. Allegato n. 3 del Rapporto).