

## Verbale n. 16 del 20 ottobre 2017

Il giorno 20 del mese di ottobre dell'anno 2017, si è riunito alle ore 9.30 presso la sede di via Santa Lucia 81 Napoli, 5° piano, l'Organismo Indipendente di Valutazione nelle persone di: Prof. Riccardo Realfonzo, Coordinatore, Prof. Alessandro Natalini e Prefetto Dott.ssa Silvana Riccio.

È presente, altresì, il Dott. Liberato Russo, Dirigente della Struttura Tecnica di Supporto all'O.I.V., che partecipa anche in qualità di segretario verbalizzante.

L'ordine del giorno della presente riunione è il seguente:

1. Comunicazioni del Dirigente della Struttura di Supporto.
2. Codice di comportamento dei dipendenti della Giunta regionale della Campania: analisi della D.G. n. 544 del 29/8/2017 (Burc n. 74 del 9/10/2017). Raffronto testo definitivo del codice col Parere rilasciato dall'O.I.V. Discussione sul documento predisposto dalla struttura.
3. Analisi della coerenza tra PTCP e Piano Performance: ulteriore analisi della bozza predisposta dalla struttura
4. Piano operativo O.I.V.: analisi e valutazioni sulla bozza di cronoprogramma predisposta dalla Struttura.
5. Incontro con la D.G. delle Risorse umane – h. 11,30:
  - a) Monitoraggio Piano Performance 2017. Tempi previsti per chiusura attività;
  - b) SMiVaP: analisi della prima applicazione, anche alla luce del d.lgs. 75/2017.

Si apre la discussione sul primo punto all'O.d.G., rispetto al quale il Coordinatore dell'OIV invita il Dirigente della Struttura a riferire.

- Il dirigente della struttura riferisce, in primo luogo, sull'adozione della D.G.R. n. 581 del 20/9/2017, pubblicata sul Burc n. 73 del 3/10/2017, che ha apportato alcune modifiche all'organizzazione regionale. Con l'indicata delibera, tra l'altro, sono state create presso la Direzione delle Risorse Umane due nuove strutture di staff: a) "Coordinamento attività Piano della Performance", su cui grava la responsabilità dell'intero ciclo Performance; b) "Supporto al Responsabile della Prevenzione della corruzione e della trasparenza". Con la stessa DGR è stata istituita una nuova struttura di vertice, la Direzione generale Entrate e Politiche Tributarie. I componenti dell'O.I.V. prendono atto della modifica ordinamentale.
- Il dott. Russo, con riferimento alla precedente riunione del 25 settembre con l'Assessore al Bilancio, presenta un breve resoconto dello stesso del quale l'OIV prende atto, soffermandosi in particolare sugli aspetti riguardanti le attività di stretta competenza dell'O.I.V..
- Il dirigente comunica ai componenti dell'Organismo che il Capo dell'Ufficio Legislativo con nota prot. 647321 del 3/10/2017, in attuazione dell'art. 8 bis della L.R. n. 11 del 2015 (introdotto dall'art. 3 della L.R. 23 del 2017), ha trasmesso la relazione sullo stato di attuazione delle leggi regionali. Lo stesso ha, altresì, invitato l'O.I.V. a tener conto, nelle proposte di valutazione dei dirigenti di vertice, di quanto disposto dal comma 3 del richiamato art. 8 bis (che dispone che *"il mancato rispetto dei termini connessi all'emanazione di un atto previsto da legge regionale, se non sussistono giustificati motivi connessi all'impossibilità oggettiva della sua emanazione, costituiscono elemento di valutazione della responsabilità dirigenziale, eventuale causa di responsabilità per danno all'immagine dell'amministrazione e devono essere in ogni caso valutati ai fini della corresponsione della retribuzione di risultato e del trattamento accessorio collegato alla performance individuale dei dirigenti responsabili."*). Il dirigente ha illustrato, in breve, il contenuto della relazione, che, per ciascun provvedimento legislativo adottato, dà conto, tra l'altro, degli adempimenti previsti in capo alle singole direzioni.
- I componenti dell'O.I.V., nel prendere atto della nota, concordano sulla necessità che il neo costituito ufficio "Coordinamento attività Piano della Performance" presso la D.G. delle risorse Umane debba monitorare gli adempimenti in materia, segnalando i ritardi o gli inadempimenti. I componenti dell'O.I.V. ritengono opportuno affrontare la tematica direttamente con la direzione delle Risorse Umane nel corso dell'incontro che si terrà in prosieguo.

In ordine ai nuovi obblighi di pubblicazione previsti dalla L.R. 23/2017 i componenti concordano sulla necessità di chiedere al RPCT, per il tramite del dirigente della struttura, il monitoraggio sul rispetto dei nuovi adempimenti.

- Il dott. Russo, infine, comunica che a seguito della modifica del Regolamento n. 12 n.12/2011 avente ad oggetto “Ordinamento amministrativo della Giunta Regionale della Campania (pubblicato sul Burc n. 62 del 7 agosto 2017), diversi enti strumentali stanno provvedendo a predisporre gli atti necessari per la nomina dei rispettivi Oiv o organismi analoghi (cfr. comunicazione Arpac in merito).

Il Coordinatore, prima di proseguire nell'esame dei successivi punti, chiede di completare l'analisi relativa alla DGR. n. 565 dell'11/9/2017, già avviata nel corso del precedente incontro del 25 settembre u.s., concernente l'assoggettabilità dell'indennità sostitutiva riconosciuta al personale del comparto assegnato agli uffici di diretta collaborazione con il Presidente (di cui agli artt.14, comma 2 del d.lgs. 165/2001 e 37 del Regolamento regionale n.12/2011) al sistema di valutazione della performance (cfr. art. 23 dello Smivap). I componenti confermano quanto deciso nel corso del precedente incontro del 25/9/2017. L'O.I.V., pertanto, in questa fase, non deve svolgere alcuna attività, ma solo prendere atto della decisione dell'ente di sospendere, in attesa dei dovuti approfondimenti, l'applicazione del sistema di misurazione per il personale in esame. Il coordinatore chiede al dr. Russo di predisporre, in ogni caso, un'analisi comparativa dei sistemi presenti in altre Regioni italiane.

Si passa a discutere sul **secondo punto all'O.d.G.**, riguardante il Codice di Comportamento.

Il dott. Russo, preliminarmente, precisa che con la DGR 544 del 29/08/2017 (pubblicata BURC n. 74 del 9/10/2017) è stato definitivamente approvato il Codice. Quindi, consegna ed illustra ai Componenti dell'O.I.V. il documento di analisi predisposto dalla Struttura con il quale vengono messi in evidenza:

- a) gli articoli del Codice che sono stati oggetto di modifiche a seguito del parere dell'Oiv;
- b) gli articoli del Codice nei quali sono state apportate ulteriori modifiche, non richieste nel Parere dell'OIV;
- c) gli articoli del Codice rimasti invariati e per i quali non si è tenuto conto, in questa prima fase, delle indicazioni fornite dall'OIV.

Al riguardo, il prof. Realfonzo, analizzato il documento, ritiene che lo stesso ben sintetizzi i risultati raggiunti. Sottolinea, inoltre, che non tutte le osservazioni avanzate dall'Oiv (cfr. parere prot. 472357 del 10/7/2017) sono state recepite. I componenti esprimono comunque una valutazione positiva atteso che, finalmente, si è concluso il lungo iter che ha portato all'adozione del provvedimento e auspicano che anche le rimanenti osservazioni formulate dall'OIV possano essere, nel futuro, recepite.

In particolare, in riferimento all'art. 14 del codice stesso, auspicano un collegamento tra la mappatura dei rischi previsti nel Piano anticorruzione ed il Codice di comportamento, con la contestuale adozione di misure specifiche. Il prof. Realfonzo propone di effettuare nei prossimi sei mesi un'attività di monitoraggio, chiedendo al dr. Russo di svolgerla, per il tramite dell'ufficio competente.

Si passa a discutere sul **terzo punto all'O.d.G.**, riguardante l'analisi della coerenza tra PTCP e Piano Performance. Il dott. Russo sottopone ai componenti dell'OIV il documento di analisi predisposto dalla struttura. Il Prof. Realfonzo, preso atto dell'impegnativo lavoro svolto dalla struttura, sentiti gli altri componenti, chiede al dirigente alcune integrazioni, anche alla luce delle modifiche ordinamentali introdotte dalla citata DGR n. 581/2017, riservandosi ulteriori approfondimenti e rinviando la discussione alla prossima riunione.

Si passa a discutere sul **quarto punto all'O.d.G.**, avente ad oggetto il Piano operativo dell'O.I.V..

Il dott. Russo sottopone all'Organismo il lavoro svolto dalla Struttura per la predisposizione di una proposta di piano operativo che tenga conto delle priorità segnalate dai componenti. Il documento

declina le attività in capo all'Organismo, anche in riferimento alle azioni previste da precedenti atti/pareri dell'O.I.V.. Il Coordinatore preso atto del lavoro svolto rinvia gli ulteriori approfondimenti al successivo incontro.

Alle 11.50, per il previsto incontro con la Direzione Generale delle Risorse Umane, di cui al **quinto punto all'O.d.G.**, intervengono alla riunione:

- il dott. Antonio Oddati, per la suddetta Direzione;
- il dott. Lorenzo Masi, quale Responsabile per la prevenzione della corruzione e della trasparenza;
- la dott.ssa Antonella Buccini, Dirigente di Staff per il Coordinamento dell'attività del piano della performance;
- il dott. Centofanti, quale rappresentante del raggruppamento d'imprese aggiudicatario dell'appalto relativo alla realizzazione del progetto SIAR.

Il prof. Oddati, prima di affrontare le tematiche oggetto di discussione, precisa di aver ritenuto opportuno invitare all'odierna riunione anche il dott. Centofanti, affinché illustri gli aspetti tecnici relativi al processo di informatizzazione sul quale potrà innestarsi la gestione della performance.

In via preliminare, il dirigente comunica che a partire dai primi mesi del prossimo anno sarà disponibile la piattaforma informatica per la gestione del Ciclo della Performance 2018, che consentirà a tutti gli operatori di lavorare con maggiore semplicità. Non appena disponibile sarà presentata la demo del progetto. Il Direttore precisa che il nuovo software faciliterà tutte le attività da svolgersi, dall'assegnazione degli obiettivi alla loro consuntivazione, ivi inclusa l'analisi ed il monitoraggio del kit di indicatori. A tal fine ciascuna Direzione (attraverso un responsabile opportunamente individuato e supportato) utilizzerà un'interfaccia che già conterrà gli obiettivi del DEFR che, a loro volta, sono legati a quelli strategici. Ogni direzione, pertanto, dovrà implementare i propri obiettivi e individuare gli indicatori di conseguimento, con la possibilità di utilizzare un kit di indicatori di riferimento. Riguardo alla gestione relativa all'anno 2017, in assenza di un software gestionale, si sta comunque valutando la possibilità di una gestione semi automatica.

In merito all'attività di monitoraggio del Piano della Performance 2017, la dott.ssa Buccini fa presente che stanno pervenendo alla sua struttura le schede degli obiettivi dell'anno 2017 con le modifiche che ciascuna Direzione ha ritenuto apportare, anche per correggere le imprecisioni inizialmente presenti. All'esito di detta acquisizione e della relativa elaborazione, potrà essere predisposto l'aggiornamento del Piano 2017. La stessa, infine, assicura che a breve saranno trasmesse all'O.I.V. le schede degli obiettivi relativi ai Dirigenti apicali, la cui valutazione sarà proposta dall'O.I.V.

Il Direttore affronta anche la problematica relativa al controllo di gestione precisando che l'informatizzazione in corso, già avviata tra l'altro per la Direzione delle risorse Finanziarie, potrà consentire la sua messa a regime in breve tempo. A tale scopo sono previsti incontri con il competente ufficio della Presidenza, con l'obiettivo di avviare l'attività in parola (messa a disposizione di un software gestionale) per la prossima estate.

Su invito del prof. Oddati, il dott. Centofanti, nella citata qualità, espone l'impostazione generale del prodotto informatico che si sta approntando, anche con la finalità di supportare la fase di monitoraggio della performance relativa al corrente anno e dell'implementazione di quella relativa al 2018. Più in particolare, riferisce che è stato già prodotto un documento che fotografa la situazione attuale, individuando i vari processi e procedimenti amministrativi. Questi ultimi sono stati raggruppati in famiglie omogenee di modo che possano essere opportunamente scelte le aree d'intervento.

Sugli aspetti fin qui trattati con la Direzione delle Risorse Umane si stabilisce di aggiornare la presente discussione in occasione della presentazione della piattaforma informatica che costituirà lo strumento operativo per la gestione, il monitoraggio e l'implementazione delle fasi della performance.

Il prof. Oddati, infine, fa presente che la Direzione sta per avviare un'articolata fase di formazione, che, tra l'altro, concerne i temi della performance, della trasparenza e dell'anticorruzione.

L'O.I.V. richiama di nuovo l'attenzione sulla necessità di programmare la "Giornata della

trasparenza”, che costituisce l'occasione per informare gli stakeholders sul Programma triennale per la trasparenza e l'integrità, nonché sul Piano e la Relazione della Performance.

Il coordinatore Prof. Realfonzo, illustra al direttore del Personale il contenuto della nota inviata all'O.I.V. prot. 647321 del 3/10/2017 (ai sensi e per gli effetti dell'art. 8 bis della L.R. n. 11 del 2015 - introdotto dall'art. 3 della L.R. 23 del 2017), con la quale l'ufficio legislativo dà conto dei ritardi e/o inadempimenti nell'adozione dei provvedimenti attuativi previsti da leggi regionali. Il Direttore fa presente, al riguardo, che manca nella disposizione legislativa regionale una norma transitoria che regoli la fattispecie per il 2017. La questione sarà oggetto di apposita comunicazione, con la quale si chiariranno le modalità applicative per il corrente anno.

Del che il presente verbale, chiuso alle ore 13,45

Napoli, 20 ottobre 2017

*FIRMATO*

Dirigente della Struttura  
di Supporto all'O.I.V.  
Dott. Liberato Russo

Coordinatore dell'O.I.V.  
Prof. R. Realfonzo  
Componenti:  
Prof. A. Natalini  
Prefetto Dott.ssa S. Riccio