



Giunta Regionale della Campania
Direzione Generale per le Risorse Umane

Rif. prot. n. 0079771 del 14.02.2022

Ai Direttori Generali

Ai Responsabili degli Uffici Speciali

Ai Responsabili delle Strutture di Missione

Ai Responsabili delle Strutture:

- Staff *Raccordo con le Autorità di Gestione dei Fondi Europei e Responsabile del PRA* (50.03.93)
- Ufficio del Datore di Lavoro (50.14.81)
- Struttura tecnica di supporto all'OIV (50.14.83)
- Struttura di supporto al RPCT (50.14.94)

Ai Dirigenti coordinatori ed ai Controller delle Strutture di cui sopra

e, per conoscenza

Al Presidente della Giunta Regionale
per il tramite del Capo di Gabinetto

Agli Assessori della Giunta Regionale

Al Capo di Gabinetto

All'OIV

per il tramite della Struttura tecnica di supporto all'OIV

Oggetto: Ciclo di Gestione della Performance – Piano della Performance 2022-2024: definizione obiettivi.

Come noto, lo SMiVaP prevede che il Piano della Performance, definito dall'organo di indirizzo politico-amministrativo in collaborazione con i vertici dell'amministrazione, stabilisca gli obiettivi, gli indicatori e i target per la misurazione e la valutazione della performance dell'amministrazione, in coerenza con i contenuti, gli strumenti e il ciclo della programmazione regionale e di bilancio e contempli in particolare gli obiettivi strategici individuati nel DEFR.

In ordine al processo di definizione degli obiettivi del Piano, lo SMiVaP prevede che le Strutture di Primo Livello articolino gli obiettivi strategici in coerenza con gli indirizzi ed assicurino il processo di individuazione degli obiettivi operativi di competenza delle Strutture di secondo livello, sentite queste ultime, curando che gli stessi abbiano coerenza con quelli strategici.

Con nota prot. n. 2022-2128/UDCP/GAB/CG del 3/02/2022, il Presidente ha emanato gli *Indirizzi strategici della Regione Campania per il triennio 2022-2024*, con i quali, nell'invitare gli Assessori regionali "a voler provvedere, nell'ambito della rispettiva competenza, ad assegnare gli obiettivi gestionali ai Dirigenti preposti, per il triennio 2022-2024, si richiama l'attenzione verso gli indirizzi che assumono una particolare valenza strategica proprio in quanto definiti nelle linee programmatiche indicate nel DEFRC, nella relativa Nota di aggiornamento e dalle misure previste all'interno del PNRR che dovranno, pertanto, 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)."



Giunta Regionale della Campania
Direzione Generale per le Risorse Umane

Il Piano della Performance rappresenta uno strumento di pianificazione coerente ed integrato con gli altri strumenti di programmazione regionale.

Alla luce degli Indirizzi sopra richiamati, il DEFR e il PNRR rappresentano le fonti primarie ai fini della formulazione degli obiettivi strategici ed operativi delle strutture della Giunta Regionale e gli obiettivi ad essi correlati dovranno avere un peso prevalente rispetto agli obiettivi di natura trasversale di cui all'art. 11, co. 2, dello SMiVaP vigente, relativi alla programmazione e gestione dei fondi SIE, alla trasparenza e anticorruzione, alla gestione contabile e alla trasformazione digitale.

Collegamento del Piano con il DEFRC 2022-2024

La proposta di Documento di Economia e Finanza della Regione Campania – DEFR 2022-2024 è stata approvata con D.G.R. n. 366 del 4/08/2021 e successivamente con risoluzione del Consiglio in data 26/10/2021.

La *Nota di aggiornamento del Documento di Economia e Finanza della Regione Campania – DEFRC 2022-2024* è stata approvata con D.G.R. n. 529 del 30/11/2021 e successivamente con risoluzione del Consiglio in data 15/12/2021.

Con riferimento all'integrazione tra DEFR e Piano della performance 2022-2024, di concerto con la Direzione Generale per le Risorse Finanziarie, sono confermate le modalità già utilizzate per i due Piani precedenti.

Al riguardo, si evidenzia che l'Aggiornamento 2021 dello SMiVaP, approvato con D.G.R. n. 28 del 26/01/2021 ha introdotto all'art.3, il seguente comma 6 *“L'integrazione con il DEFR è assicurata nell'ambito dell'intero ciclo della performance, con riferimento sia agli obiettivi del Piano della performance che agli obiettivi individuali assegnati ai dirigenti”*.

Le Strutture in indirizzo dovranno procedere all'articolazione degli Obiettivi strategici annuali (OBSA) del Piano della performance, tenendo conto degli Obiettivi Strategici e delle Linee d'azione contenute nel DEFRC 2022-2024 e nella relativa Nota di aggiornamento, per quanto di competenza, nonché degli obiettivi contenuti nel Piano della Performance 2021-2023.

Gli obiettivi strategici e le linee di azione del DEFR devono essere tutti contemplati nell'intero ciclo della performance e, quindi, essere declinati in obiettivi del Piano (strategici annuali/operativi - OBSA/OBO) e/o in obiettivi individuali. Pertanto, in sede di definizione degli obiettivi strategici ed operativi del Piano della Performance, le Strutture di primo livello (SPL) dovranno associare – attraverso le apposite funzionalità previste dalla piattaforma GZOOM-performance – gli obiettivi e le linee del DEFRC agli obiettivi strategici e/o operativi. Le linee di azione che non verranno associate ad obiettivi del Piano dovranno successivamente essere declinate in obiettivi individuali dei dirigenti.

A tal fine, nella piattaforma GZOOM sono già censiti i 17 Obiettivi strategici del DEFR, declinati come Obiettivi strategici triennali, ai quali, ai fini del Piano della performance, è aggiunto un ulteriore Obiettivo strategico di tipo generale cui collegare gli obiettivi strategici non afferenti ai 17 individuati dal DEFR. Anche le Linee di Azione del DEFR sono censite nella piattaforma ed è possibile eseguire l'associazione all'OBSA/OBO attraverso l'apposito menù a tendina.

Per la definizione degli Indicatori e dei Target degli OBSA/OBO associati alle Linee di azione DEFRC si dovrà tenere conto dei “Risultati attesi” per il 2022 riportati nelle schede DEFRC.

Obiettivi trasversali

In linea con le annualità precedenti, il Piano della Performance 2022-2024 dovrà contenere Obiettivi trasversali in materia di corretta gestione contabile, programmazione e gestione dei fondi SIE, trasparenza e anticorruzione, Salvaguardia dei flussi di cassa. A tal proposito, si fa presente che, alla luce di esigenze più volte rappresentate dalle Strutture, nell'ambito dei lavori del Comitato tecnico di Coordinamento e dell'attività di raccordo con le Strutture coinvolte, prevista dallo SMiVaP, è stata condivisa ed implementata una sensibile attività di semplificazione degli obiettivi in parola.



Giunta Regionale della Campania
Direzione Generale per le Risorse Umane

L'Aggiornamento 2022, approvato con D.G.R. n. 42 del 1/02/2022, ha introdotto un ulteriore ambito, riferito alla transizione digitale, a fronte della necessità di prevedere obiettivi finalizzati alla trasformazione digitale dei processi dell'intera organizzazione regionale, quale obiettivo strategico nazionale a cui sono correlati specifici obblighi normativi.

Inoltre, con riferimento, tra gli altri, agli Obiettivi operativi di natura trasversale, lo SMiVaP vigente prevede che il Responsabile della Struttura di Primo Livello assicuri che essi siano declinati in maniera funzionale ai risultati strategici da raggiungere.

Al riguardo, al fine di semplificare la struttura del Piano, in sede di Comitato tecnico di coordinamento ristretto ex d.d. n. 75/2021, è stato condiviso che l'individuazione di eventuali OBO correlati agli OBSA trasversali da assegnare alle SSL è 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.

Inoltre, si fa presente che, a fronte dell'indicazione di cui agli Indirizzi del Presidente sopra richiamata, relativa alla prevalenza degli Obiettivi collegati a DEFR e PNRR, si è provveduto ad una rimodulazione proporzionale dei pesi degli Obiettivi trasversali definiti dai Soggetti deputati ex art. 11, co.2, dello SMiVaP.

Della rimodulazione in parola è stata data comunicazione, con nota prot. n. 0071238 del 9/2/2022, ai predetti Soggetti, che non hanno formulato diverse indicazioni.

Obiettivi trasversali in materia di programmazione e gestione dei fondi SIE

Con nota del Capo di Gabinetto - Responsabile della Programmazione Unitaria prot. n. 2022-0002004/UDCP/GAB/CG del 2/02/2022, è stata comunicata a questa Direzione e alle SPL la formulazione degli obiettivi strategici trasversali in materia di fondi SIE (FESR, FSE e FSC), con indicatori, target, regole di calcolo, pesi e Strutture interessate.

In tal senso, deve essere previsto un Obiettivo strategico annuale per ciascun fondo in capo alle Strutture interessate, con gli indicatori di cui alla nota succitata e i pesi rimodulati da questo Ufficio. In particolare, per quanto concerne i pesi, complessivamente dovrà essere assicurato un peso pari a "13", con le seguenti indicazioni: nel caso di unico OBSA, il peso sarà pari a "13"; per le strutture impegnate su due fondi, il peso sarà pari a "6,5" per ciascun fondo; per le strutture impegnate su tre fondi, il peso sarà distribuito come segue: FESR peso pari a "7"; FSE peso pari a "3", FSC peso pari a "3".

Come sopra indicato, l'individuazione di obiettivi operativi correlati, da assegnare alle SSL, è facoltativa. I Responsabili delle SPL potranno, in tal senso, prevedere obiettivi operativi e/o individuali coerenti con l'obiettivo strategico in parola.

Al fine di semplificare l'attività di inserimento, si è provveduto a caricare nella piattaforma, per le Strutture indicate nella succitata nota della Programmazione Unitaria, gli OBSA FSC, FESR, FSE (OBSA 20, 21, 22) di rispettiva pertinenza e l'OBO FSC della SSL 600605, la cui compilazione dovrà essere completata, ove necessario, e confermata da ciascuna Struttura interessata.

Obiettivo trasversale in materia di corretta Gestione contabile

Con nota prot. n. 610805 del 07/12/2021, l'Assessore al Bilancio e il Direttore delle Risorse Finanziarie hanno comunicato la formulazione dell'obiettivo strategico annuale sulla "*Corretta gestione contabile della SPL comprensiva di tutte le SSL*". Nel prospetto allegato (All. n.1) si riporta l'articolazione dell'OBSA in questione, con indicatori, target, regole di calcolo e peso.

Il peso complessivo dell'OBSA in parola, come rimodulato da questo Ufficio, dovrà essere pari a max "15", da attribuire sulla base del numero di indicatori declinati, per quanto di competenza, tenendo conto di un sotto-peso relativo di ciascun indicatore pari a "3".

L'OBSA di cui sopra deve essere declinato per ogni SPL. Anche in questo caso, l'individuazione di eventuali OBO correlati, da assegnare alle SSL, è facoltativa; i Responsabili delle SPL potranno, in tal senso, prevedere obiettivi operativi e/o individuali coerenti con l'obiettivo strategico in parola.



Giunta Regionale della Campania
Direzione Generale per le Risorse Umane

Al riguardo, si precisa che l'OBSA è riferito alla SPL e alle SSL in essa incardinate e, pertanto, la misurazione dell'OBSA e dei relativi indicatori dovrà tenere conto dei risultati conseguiti dalla SPL e dalle SSL in essa incardinate.

Anche per detto OBSA, al fine di semplificare l'attività di inserimento a cura delle Strutture, si è provveduto a caricare nella piattaforma l'Obiettivo (OBSA 25) in capo a tutte le SPL. Sarà cura di queste ultime procedere all'eventuale eliminazione di alcuni indicatori in considerazione delle funzioni assolte dalla struttura, all'attribuzione del peso complessivo tenendo conto del numero di indicatori declinati e alla successiva conferma.

Obiettivo trasversale in materia di trasparenza e anticorruzione

Il RPCT, con nota prot. n. 0610364 del 6/12/2021, ha formulato l'articolazione dell'Obiettivo strategico (OBSA) in materia di trasparenza e anticorruzione, da declinare nel Piano della performance 2022-2024, semplificandone la struttura. In allegato (All. n. 2), si riporta l'articolazione dell'OBSA e la modalità di calcolo, come comunicate dal RPCT. Il peso dell'Obiettivo, come individuato dal RPCT, è pari a "5%".

Per quanto concerne l'individuazione di eventuali Obiettivi operativi da assegnare alle SSL, sempre a fronte dell'esigenza di semplificazione e come sopra indicato, in sede di Comitato tecnico di coordinamento del Piano è stata condivisa l'indicazione di definire unicamente l'OBSA in capo alle SPL, lasciando all'autonomia di queste ultime l'individuazione di specifici obiettivi da attribuire alle SSL o ai singoli dirigenti. Al riguardo, si ricorda che lo SMiVaP prevede un obiettivo individuale obbligatorio da assegnare ai dirigenti in materia di trasparenza e anticorruzione.

Al fine di agevolare l'attività di inserimento a cura delle Strutture, si è provveduto a caricare nella piattaforma l'Obiettivo (OBSA 24) in capo a tutte le SPL, con l'indicatore, il target e il peso definiti dal RPCT. Sarà cura delle SPL procedere alla conferma.

Obiettivo strategico trasversale sull'Implementazione della trasformazione digitale

Il Responsabile dell'Ufficio Speciale per la crescita e la transizione digitale, con e-mail del 7/12/2021, ha comunicato la formulazione dell'Obiettivo Strategico Annuale sull'Implementazione della trasformazione digitale, con relativi indicatori e target, come riportati nel prospetto allegato (All. n.3).

Il peso complessivo dell'OBSA in parola, come rimodulato da questo Ufficio, dovrà essere pari a "13".

L'OBSA di cui sopra deve essere declinato per ogni SPL. Come per gli altri OBSA trasversali, l'individuazione di eventuali obiettivi operativi correlati, da assegnare alle SSL, è facoltativa. A tal proposito si sottolinea che l'Aggiornamento 2022 dello SMiVaP, in via di definizione, prevede, tra le tipologie di obiettivi individuali da assegnare ai dirigenti (ambiti di preferenza), il tema della trasformazione digitale dei processi.

Sempre al fine di agevolare l'attività di inserimento a cura delle Strutture, si è provveduto a caricare nella piattaforma anche l'Obiettivo in questione (OBSA 26) in capo a tutte le SPL. Sarà cura di queste ultime procedere alla eventuale eliminazione di alcuni indicatori in considerazione delle funzioni assolte dalla struttura e alla successiva conferma.

Obiettivo trasversale sulla Salvaguardia dei flussi di cassa dei Fondi per lo Sviluppo 2014-2020

E' inoltre in via di definizione la formulazione dell'Obiettivo strategico trasversale sulla Salvaguardia dei flussi di cassa dei Fondi per lo Sviluppo 2014-2020, che sarà pertanto oggetto di successiva comunicazione alle SPL interessate. Il peso dell'OBSA in questione dovrà essere pari a "3".

Obiettivi ulteriori

La definizione di Obiettivi strategici ed operativi ulteriori rispetto a quelli del DEFRC e agli obiettivi trasversali è curata da ciascuna Struttura di primo livello, tenendo anche conto degli altri documenti di programmazione regionale.



Giunta Regionale della Campania
Direzione Generale per le Risorse Umane

Al riguardo, si fa presente che con DGR n. 22 del 18/01/2022 è stato approvato l'Aggiornamento del Piano delle Azioni Positive per il triennio 2022-2024. Pertanto, si invitano i Responsabili delle Strutture coinvolte nell'attuazione del citato Piano a prevedere obiettivi strategici e/o obiettivi operativi e/o individuali collegati.

Inoltre, al fine di monitorare e misurare l'impatto del lavoro agile in termini di efficienza ed efficacia, le strutture sono invitate a prevedere, tra gli obiettivi strategici, operativi o individuali dei dirigenti, attività finalizzate a misurare:

- il gradimento del lavoro agile tra i dipendenti
- monitoraggio della riduzione dei tassi di assenza
- indagine di customer satisfaction a campione.

Alla luce di quanto previsto dallo SMiVaP in ordine al processo di definizione degli obiettivi strategici, si richiama l'attenzione sul necessario raccordo con l'organo politico di riferimento.

Il Piano della Performance 2022-2024 sarà realizzato, come di consueto, attraverso l'utilizzo della piattaforma **GZOOM-performance**. Sono abilitati ad operare per l'inserimento degli Obiettivi strategici ed operativi tutti i Responsabili di Strutture di primo e secondo livello, ciascuno per quanto di competenza, e i Dirigenti coordinatori e i Controller secondo le abilitazioni richieste dalle Strutture di primo livello. Le istruzioni operative per l'utilizzo della piattaforma sono contenute negli appositi Manuali d'uso, che saranno trasmessi ai dirigenti coordinatori ed ai controller.

Si ricorda che, ai fini del calcolo della performance organizzativa, a ciascuna Struttura di secondo livello dovrà essere attribuito almeno n.1 obiettivo operativo ulteriore rispetto agli *eventuali* obiettivi di natura trasversale.

Si fa presente che, tra le novità introdotte dall'Aggiornamento 2022 dello SMiVaP, una riguarda l'individuazione, per ciascun OBSA e OBO, degli stakeholders, ovvero di tutti gli attori che sono interessati all'obiettivo e/o che possono condizionarne il raggiungimento. L'individuazione degli stakeholders deve essere effettuata per ciascun Obiettivo, selezionandoli dall'apposito menù a tendina presente nella piattaforma.

Si sottolinea che il processo di definizione degli obiettivi è articolato in più fasi, come descritte nei workflow della piattaforma GZOOM. Pertanto, i soggetti abilitati sono invitati a definire ed articolare le proposte di obiettivi secondo le indicazioni di cui sopra, ad inserirle e ad inviarle entro il 4/03/2022 attraverso le apposite funzionalità della piattaforma, all'Ufficio Competente (UC), al fine di consentire la necessaria attività di verifica formale di ciascun obiettivo.

A valle della verifica a cura dell'UC, le Strutture in indirizzo dovranno **tempestivamente** confermare oppure modificare, ove richiesto, le proposte di obiettivi; all'esito della approvazione di tutte le proposte nella piattaforma, il Responsabile della SPL dovrà confermare la definizione attraverso l'apposita funzione e far pervenire alla Direzione scrivente, all'indirizzo performance@regione.campania.it, la comunicazione relativa alla completezza, regolarità e conclusione del complessivo procedimento di definizione degli obiettivi, attestando altresì l'avvenuta condivisione degli Obiettivi strategici con gli Amministratori di riferimento.

RI/LC

Il Dirigente dello staff 50.14.93
- dott. Bruno De Filippis -

Il Direttore Generale
- dott.ssa Maria Messina -