

---



# PIANO DELLA PERFORMANCE

2020 - 2022



## Sommario

1. La presentazione del Piano della Performance .....	3
2. L'analisi del contesto .....	4
2.1 Il contesto esterno.....	4
2.2 Il contesto interno .....	5
3. Il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance per l'annualità 2020 .....	26
3.1 I principi generali .....	26
3.2 I cambiamenti più rilevanti.....	27
4. Le caratteristiche generali del Piano .....	29
4.1 Gli indirizzi strategici regionali.....	30
4.2 Il processo di sviluppo e produzione .....	31
5. La performance per il triennio 2020 - 2022.....	33
5.1 Gli obiettivi trasversali.....	33
5.1.1 <i>Obiettivo di Performance Finanziaria (corretta gestione contabile)</i> .....	33
5.1.2 <i>Obiettivi di Trasparenza e Anticorruzione</i> .....	34
5.1.3 <i>Obiettivi di Gestione Fondi SIE</i> .....	36
5.2 L'albero degli obiettivi della Regione Campania .....	38
5.3 Le considerazioni conclusive .....	41

## 1. La presentazione del Piano della Performance

Il presente documento costituisce il Piano della Performance della Regione Campania per le annualità 2020 – 2022 così come disciplinato dalla normativa, nonché dal Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance approvato con D.G.R. n. 88 del 19/02/2020.

Il Piano individua e declina, a partire dagli indirizzi strategici emanati dal Presidente, gli obiettivi, gli indicatori e i target per la misurazione e la valutazione della *performance* organizzativa, in coerenza con i contenuti, gli strumenti e il ciclo della programmazione regionale e di bilancio.

Il Piano della Performance 2020-2022 prosegue il percorso avviato nel 2017 e 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:

- alla sempre maggior coerenza tra le linee strategiche con le attività operative ed il funzionamento delle singole strutture organizzative;
- alla capacità di supportare i processi decisionali dell'Amministrazione, favorendo la piena coerenza tra obiettivi e risorse impegnate;
- allo sviluppo della consapevolezza individuale rispetto agli obiettivi dell'Amministrazione;
- all'adeguatezza, oggettività e specificità degli indicatori scelti;
- alla capacità di rappresentazione e di comunicazione dei risultati del Ciclo della Performance rispetto ai diversi portatori di interessi.

Il Piano della Performance 2020-2022 della Regione Campania è articolato in due parti.

Nella presente “Parte Prima” sono forniti elementi descrittivi in ordine a:

- contesto generale e particolare (esterno ed interno) in cui l'Ente Regione si trova ad operare;
- attività preliminari ed operative attraverso cui si è pervenuti alla stesura completa del Piano;
- descrizione analitica degli obiettivi di natura trasversale.

Nella “Parte Seconda”, 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.

## 2. L'analisi del contesto

### 2.1 Il contesto esterno

Il rapporto Svimez 2019 sull'economia del Mezzogiorno indica che la variazione del PIL del Mezzogiorno registrata nel 2018 è pari allo 0,6%. Si tratta di un valore di poco inferiore a quello (+0,9%) osservato nelle regioni centro-settentrionali e, in media, nell'intero Paese.

In un contesto generale in cui quasi tutte le regioni meridionali segnano una crescita, seppure minima, ad eccezione della Calabria, unica regione che presenta una variazione negativa (-0,3%), in Campania il PIL 2018 è rimasto invariato rispetto al 2017.

L'aggiornamento al Rapporto Bankitalia sulle economie regionali, pubblicato nel novembre 2019, fornisce un quadro più recente sulla situazione economica della Campania affermando che *“nei primi nove mesi del 2019 l'attività economica in Campania si è ulteriormente indebolita rispetto all'anno precedente”*. In un quadro oggettivamente difficile sono però da segnalare alcuni dati molto positivi: nel comparto delle costruzioni si sono registrati segnali di recupero, le esportazioni sono aumentate in misura sostenuta, interessando pressoché tutti i principali settori produttivi regionali, è proseguita la crescita del turismo internazionale. Infine, il traffico container è aumentato nei porti campani e quello passeggeri, sia portuale sia aeroportuale, è cresciuto a ritmi sostenuti.

Analizzando in maggiore dettaglio i diversi settori produttivi, si rileva che in quello industriale, seppure segnato da un'incertezza dovuta al clima economico generale, il 63% delle imprese campane ha rispettato i programmi di investimento previsti ad inizio esercizio e la maggior parte di esse ha registrato un aumento del fatturato. E per il 2020 prevalgono le indicazioni di aumento degli investimenti rispetto a quelle di calo.

Il quadro congiunturale del settore terziario è stato nel complesso favorevole, trainato dai dati positivi del turismo internazionale (arrivi +21,5% rispetto allo stesso periodo del 2018). Nei mesi estivi, nel corso dei quali Napoli è stata sede delle Universiadi, il traffico passeggeri è stato superiore di oltre un quarto a quello dell'estate precedente. In base ai dati dell'Autorità di Sistema Portuale del Mar Tirreno Centrale, fra gennaio e agosto il traffico passeggeri nei principali porti campani è aumentato del 3,8%, soprattutto per i collegamenti nel golfo di Napoli. Il numero dei crocieristi pure ha fatto registrare una crescita particolarmente sostenuta. Anche l'incremento della movimentazione di container è stato particolarmente elevato (+8,7%) con forte crescita dell'attività del porto di Napoli (+24,7%).

L'export, tradizionale punto di forza dell'economia regionale, non ha tradito le aspettative. Nel primo semestre del 2019, le esportazioni campane sono cresciute del 7,9 % rispetto al corrispondente periodo del 2018. Il dato è superiore sia a quello nazionale sia a quello del Mezzogiorno.

Tale andamento non è stato tuttavia sufficiente a contrastare la flessione dei livelli occupazionali. Resta elevato il tasso di disoccupazione (20,7%) e, sempre secondo Bankitalia, nel primo semestre del 2019 l'occupazione è diminuita in tutti i settori: un calo dell'1,8%, dato in controtendenza rispetto al resto d'Italia (+0,7) e al Mezzogiorno (+0,1). Crescono inoltre gli “inattivi”, ovvero

coloro che, per mancanza di fiducia nel mercato del lavoro, non cercano un'occupazione. Le persone in cerca di occupazione sono diminuite del 3,2% e le ore autorizzate di Cassa integrazione sono aumentate del 68,9% nei primi nove mesi dell'anno.

Infine, va certamente evidenziata l'uscita della Sanità campana dal commissariamento, gestione controllata che durava da ben dieci anni.

## 2.2 Il contesto interno

### 2.2.1 L'assetto organizzativo

Con il Regolamento regionale del 15 dicembre 2011, n. 12 sono stati disciplinati l'ordinamento amministrativo, l'organizzazione e le funzioni degli Uffici della Giunta regionale. Con detto Regolamento e le successive modifiche ed integrazioni è stato ridisegnato l'assetto organizzativo dell'Ente ed è stato altresì avviato un percorso per lo snellimento delle procedure, la tempestività nelle risposte, la valorizzazione delle competenze.

La struttura organizzativa originariamente prevista dal citato Regolamento prevedeva 5 Dipartimenti, articolati in Direzioni Generali, a loro volta declinate in Strutture di Staff ed Unità Operative Dirigenziali (U.O.D.).

Nell'ottobre 2016, al fine di semplificare la filiera della decisione pubblica, con Delibera n. 535/2016 e Regolamento n. 8/2016, di modifica al Regolamento m. 12/2011, sono stati soppressi i Dipartimenti e ridefiniti i vertici amministrativi della Giunta Regionale. Tali modifiche consentite di facilitare il percorso attuativo delle misure normative e delle azioni amministrative, rendendo in tal modo più immediata l'individuazione dei responsabili dei procedimenti con conseguente riduzione dei costi della macchina amministrativa.

Sono inoltre previsti dal Regolamento gli Uffici speciali, ovvero strutture di livello dirigenziale generale, anch'esse articolate in Strutture di Staff e U.O.D., e le Strutture di missione.

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 Regolamento prevede che il Presidente della Giunta regionale si avvalga di Uffici di diretta collaborazione del Presidente (U.D.C.P.) aventi competenze di supporto dell'organo di direzione politica e di raccordo tra questo e l'amministrazione regionale.

Il numero delle strutture previste dall'ordinamento amministrativo, aggiornato a quanto disposto dalla Delibera di GR. n.468 del 1/10/2019, è pari a 266, così distribuito:

- n. 18 Uffici di Direzione Generale;
- n. 1 Segreteria di Giunta;
- n. 1 Autorità di Audit;
- n. 1 Datore di Lavoro;
- n. 6 Uffici Speciali;
- n. 3 Uffici di Staff incardinati in posizione di autonomia funzionale presso le Direzioni Generali;
- n. 75 Uffici di Staff alle Direzioni Generali, agli Uffici Speciali e agli Uffici di cui all'art.37 del Regolamento;

- n. 154 Uffici di Unità Operative Dirigenziali;
- n. 7 Uffici di livello dirigenziale per strutture di missione o posizioni dirigenziali individuali.

Inoltre, nell'ambito degli U.D.C.P. vi sono gli Uffici di cui all'art. 37 del Regolamento n. 12/2011, la Segreteria di Giunta e l'Autorità di Audit.

Di seguito l'elenco delle strutture regionali al 20 febbraio 2020.

Cod.1	Cod.2	Cod.3	Denominazione Strutture
50	01	00	DIREZIONE GENERALE AUTORITA' DI GESTIONE FONDO SOCIALE EUROPEO E FONDO PER LO SVILUPPO E LA COESIONE
50	01	91	STAFF - Funzioni di supporto tecnico-operativo
50	01	92	STAFF - Funzioni di supporto tecnico-amministrativo
50	01	01	Gestione finanziaria del PO FSE Campania
50	01	02	Supporto all'Autorità di Gestione FSC - Reti infrastrutturali e grandi opere - Obiettivi di servizio e monitoraggio
50	01	03	Programmazione negoziata di livello locale - Programmi di intervento regionale multi-settoriale - Attività di verifica degli investimenti. Leggi 64/86, 641/96 e 208/98
50	01	04	Controlli di I livello FSE
50	01	05	Supporto all'attuazione Obiettivi Operativi FSE
50	02	00	DIREZIONE GENERALE PER LO SVILUPPO ECONOMICO E LE ATTIVITA' PRODUTTIVE
50	02	91	STAFF tecnico operativo – <a href="mailto:Manifattur@Campania">Manifattur@Campania</a> : Industria 4.0
50	02	92	STAFF tecnico amministrativo- Vice Direttore con funzioni Vicarie
50	02	93	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.
50	02	94	STAFF - Sportello Unico Regionale per le Attività produttive (S.U.R.A.P.)
50	02	01	Programmazione e monitoraggio delle strategie e dei fattori di sviluppo economico  Azioni di sistema per il rafforzamento e la competitività del tessuto produttivo campano

50	02	02	Attività artigianali, commerciali e distributive. Cooperative e relative attività di controllo. Tutela dei consumatori
50	02	03	Energia, efficientamento e risparmio energetico, Green Economy e Bioeconomia
50	02	04	Programmazione negoziata. Sviluppo di reti, distretti e filiere di impresa. Promozione dei comparti di eccellenza campani
50	02	05	Competitività delle imprese, Imprenditorialità e cultura d'impresa. Strumenti finanziari e accesso al credito. Patrimonializzazione delle imprese. Sostegno ai processi di riorganizzazione aziendale
50	02	06	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
50	03	00	DIREZIONE GENERALE AUTORITÀ DI GESTIONE FONDO EUROPEO DI SVILUPPO REGIONALE
50	03	91	STAFF - Funzioni di supporto tecnico-operativo
50	03	92	STAFF - Funzioni di supporto tecnico-amministrativo
50	03	93	STAFF Raccordo con le Autorità di Gestione dei Fondi Europei e Responsabile del Piano di Rafforzamento Amministrativo
50	03	94	STAFF Grandi Progetti
50	03	02	Assistenza Tecnica e Comunicazione
50	03	04	Internazionalizzazione del Sistema regionale – Aiuti di Stato
50	03	05	Programmazione risorse
50	04	00	DIREZIONE GENERALE PER LA TUTELA DELLA SALUTE E IL COORDINAMENTO DEL SISTEMA SANITARIO REGIONALE
50	04	91	STAFF - Funzioni di supporto tecnico-operativo
50	04	92	STAFF - Funzioni di supporto tecnico-amministrativo
50	04	93	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
50	04	01	Prevenzione e sanità pubblica veterinaria
50	04	02	Prevenzione e igiene sanitaria - prevenzione e tutela della salute e della sicurezza negli ambienti di vita e lavoro - O.E.R.
50	04	03	Assistenza territoriale

50	04	04	Assistenza ospedaliera
50	04	05	Governo clinico - sistema accreditamento istituzionale strutture sanitarie pubbliche e private
50	04	06	Politica del farmaco e dispositivi
50	04	07	Monitoraggio e regolamentazione dei l.e.a. - appropriatezza delle prestazioni sanitarie e socio-sanitarie
50	04	08	Organismo Tecnicamente Accreditante
50	04	09	Edilizia sanitaria, gestione POR e accordi di programma valorizzazione e alienazione del patrimonio immobiliare del S.S.R.
50	04	10	Personale del S.S.R.
50	04	11	Governo economico finanziario in raccordo con la dg risorse finanziarie
50	04	12	Assistenza e interventi sociosanitari
50	04	13	Vigilanza contabile e amministrativa
50	04	14	Promozione e potenziamento programmi di "Health's Innovation"
50	04	15	Monitoraggio Beni e Servizi Sanitari e non Sanitari
50	04	16	Monitoraggio e Gestione delle piattaforme informatiche - Rapporto con gli Organi centrali per la corretta implementazione dei Flussi Sanitari
50	04	17	Attività consultoriali e assistenza materno-infantile
50	05	00	<b>DIREZIONE GENERALE PER LE POLITICHE SOCIALI E SOCIO-SANITARIE</b>
50	05	91	STAFF - Funzioni di supporto tecnico-operativo
50	05	92	STAFF - Funzioni di supporto tecnico-amministrativo
50	05	01	Terzo settore, servizio civile e sport
50	05	02	Programmazione e valorizzazione del sistema integrato dei servizi socio-educativi, asili, nidi e micro-nidi. Monitoraggio dell'assistenza Socio Sanitaria e materno infantile
50	05	04	Politiche dell'immigrazione e dell'emigrazione
50	06	00	<b>DIREZIONE GENERALE PER LA DIFESA DEL SUOLO E L'ECOSISTEMA</b>
50	06	92	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
50	06	02	Fondi regionali, nazionali e comunitari – Bilancio della Direzione Generale
50	06	04	Sviluppo Sostenibile, Acustica, qualità dell'aria e radiazioni- criticità ambientali in rapporto alla salute umana
50	06	05	Bonifiche
50	06	07	Gestione delle risorse naturali protette - Tutela e salvaguardia dell'habitat marino e costiero – Parchi e riserve naturali
50	06	08	Tutela delle acque – Contratti di fiume
50	06	16	Coordinamento sistemi integrati – difesa suolo e bonifica – Cartografia georeferenziata dei siti e impianti di rilevanza ambientale – risorse geotermiche
50	07	00	<b>DIREZIONE GENERALE PER LE POLITICHE AGRICOLE, ALIMENTARI E FORESTALI</b>
50	07	91	STAFF - Funzioni di supporto tecnico-operativo
50	07	92	STAFF - Funzioni di supporto tecnico-amministrativo
50	07	01	Ufficio Di Supporto alla Programmazione ed alla Gestione di Programmi ed Interventi Previsti dalla Politica Agricola Comune
50	07	02	Ufficio Centrale Supporto alle Imprese del settore agro-alimentare
50	07	03	Infrastrutture Rurali ed Aree Interne
50	07	04	Ufficio Centrale Foreste e Caccia
50	07	05	Ufficio Centrale Pesca ed Acquacoltura
50	07	06	Tutela della qualità, tracciabilità dei prodotti agricoli e zootecnici servizi di sviluppo agricolo
50	07	07	Ufficio Centrale Fitosanitario
50	07	08	Ufficio Centrale di Controllo
50	07	09	Ufficio Centrale della Gestione Economico-Contabile e Finanziaria
50	07	10	Servizio territoriale provinciale Avellino
50	07	11	Servizio territoriale provinciale Benevento
50	07	12	Servizio territoriale provinciale Caserta
50	07	13	Servizio territoriale provinciale Napoli
50	07	14	Servizio territoriale provinciale Salerno
50	08	00	<b>DIREZIONE GENERALE PER LA MOBILITA'</b>

50	08	91	STAFF - Funzioni di supporto tecnico-operativo
50	08	92	STAFF - Funzioni di supporto tecnico-amministrativo
50	08	93	STAFF - Società, Enti e Organismi di riferimento
50	08	01	Trasporto su ferro
50	08	02	Trasporto su gomma
50	08	03	Infrastrutture logistiche, portuali e aeroportuali, trasporti merci
50	08	04	Trasporto marittimo e Demanio marittimo portuale
50	08	05	Gestione finanziaria- Monitoraggio e controllo degli interventi di competenza della DG
50	08	06	Infrastrutture ferroviarie
50	08	07	Infrastrutture viarie e viabilità regionale
50	08	08	Mobilità sostenibile e rapporti con le Amministrazioni centrali
50	09	00	<b>DIREZIONE GENERALE PER IL GOVERNO DEL TERRITORIO</b>
50	09	92	STAFF - Funzioni di supporto tecnico-operativo
50	09	93	STAFF - Funzioni di supporto tecnico-amministrativo
50	09	94	STAFF - Programmi integrati di valorizzazione – Piani di ricostruzione
50	09	01	Pianificazione territoriale – Pianificazione paesaggistica – Funzioni in materia di paesaggio. Urbanistica. Antiabusivismo
50	09	03	Rigenerazione urbana e territoriale - Politiche Abitative
50	09	06	Affari giuridico legali e amministrativi
50	10	00	<b>DIREZIONE GENERALE PER L'UNIVERSITA', LA RICERCA E L'INNOVAZIONE</b>
50	10	91	STAFF - Funzioni di supporto tecnico-operativo
50	10	92	STAFF - Funzioni di supporto tecnico-amministrativo
50	10	93	STAFF – RIS 3 - Vigilanza e controllo degli enti di riferimento
50	10	94	STAFF – Servizi Digitali e Comunità intelligenti
50	10	01	Università - Accademie - Conservatori e diritto allo studio
50	10	02	Innovazione tecnologica, sostegno al tessuto industriale
50	10	04	Progettazione e sviluppo del Sistema Informativo Regionale (SIR) e del sistema pubblico di connettività

50	10	05	Startup innovative ed Economia Digitale
50	10	06	Data Center Regionale - Postazioni di Lavoro - Rete Telematica – Sistema Pubblico di Connettività (SPC))
50	11	00	DIREZIONE GENERALE PER L'ISTRUZIONE, LA FORMAZIONE, IL LAVORO E LE POLITICHE GIOVANILI
50	11	91	STAFF - Funzioni di supporto tecnico-operativo
50	11	92	STAFF - Funzioni di supporto tecnico-amministrativo
50	11	93	STAFF – Funzioni tecniche mercato del lavoro
50	11	01	Istruzione
50	11	02	Politiche giovanili
50	11	04	Formazione professionale
50	11	05	Servizio territoriale provinciale Avellino
50	11	06	Servizio territoriale provinciale Benevento
50	11	07	Servizio territoriale provinciale Caserta
50	11	08	Servizio territoriale provinciale Salerno
50	11	09	Edilizia Scolastica
50	11	10	Servizio territoriale provinciale Napoli
50	12	00	DIREZIONE GENERALE PER LE POLITICHE CULTURALI E IL TURISMO
50	12	91	STAFF - Funzioni di supporto tecnico-operativo
50	12	92	STAFF - programmazione sistema turistico - Funzioni di supporto tecnico-amministrativo
50	12	93	STAFF - Monitoraggio e controllo delle Società e Fondazioni partecipate in ambito culturale e gestione fondi europei di competenza
50	12	01	Promozione e valorizzazione dei musei e delle biblioteche
50	12	02	Promozione e valorizzazione delle attività artistiche e culturali
50	12	03	Persone giuridiche private
50	12	04	Cooperazione interistituzionale per la promozione e lo sviluppo del turismo
50	12	05	Sviluppo e Promozione Turismo. Promozione Universiadi
50	12	06	Operatori turistici e sostegno ai nuovi turismi
50	13	00	DIREZIONE GENERALE PER LE RISORSE FINANZIARIE

50	13	91	STAFF - Funzioni di supporto tecnico-operativo – Formazione e Predisposizione del Bilancio
50	13	92	STAFF - Funzioni di supporto tecnico-amministrativo
50	13	93	Funzioni di supporto tecnico-operativo – Gestione e coordinamento dei procedimenti di spesa e del riconoscimento dei debiti fuori bilancio
50	13	01	Gestione del bilancio inerente le entrate
50	13	03	Programmazione finanziaria ed economica. Supporto al controllo di gestione e analisi dei costi. Conti pubblici territoriali
50	13	04	Rendicontazione finanziaria ed economico-patrimoniale. Indebitamento diretto. Reportistica finanziaria
50	13	05	Autorità di Certificazione e Tesoreria
50	13	10	Gestione delle varie fasi contabili delle spese relative agli emolumenti ai dipendenti, ai corrispettivi assimilati ai redditi di lavoro dipendente ed ai pagamenti degli altri corrispettivi. Monitoraggio e analisi della relativa spesa
50	13	11	Contabilità Economica e Bilancio Consolidato
50	14	00	<b>DIREZIONE GENERALE PER LE RISORSE UMANE</b>
50	14	91	STAFF - funzioni di supporto tecnico-operativo
50	14	92	STAFF - funzioni di supporto tecnico amministrativo
50	14	93	STAFF - Coordinamento attività piano della performance
50	14	94	STAFF - Supporto al Responsabile della Prevenzione della corruzione e della trasparenza
50	14	81	UFFICIO DEL DATORE DI LAVORO
50	14	82	Sorveglianza Sanitaria
50	14	83	Struttura Tecnica di supporto all'O.I.V.
50	14	01	Stato giuridico ed Inquadramento del personale - Applicazione istituti normativi e contrattuali
50	14	02	Ufficio disciplinare ed esecuzione giudicati
50	14	03	Rapporti con le OO.SS.- Istituti contrattuali adempimenti connessi
50	14	04	Posizioni organizzative - Formazione del personale - Contenzioso del lavoro – Processi di customer satisfaction - Benchmarking
50	14	05	Trattamento economico personale regionale e comando-gestione procedure stipendiali e adempimenti connessi-gestione servizio contributivo-costituzione e

			monitoraggio fondi dirigenti e comparto
50	14	07	Quiescenza - certificazione posizioni assicurative - assicurazione sociale vita Previdenza - adempimenti connessi ai benefici contrattuali - conto annuale - L. 336/70
50	14	08	Assistenza fiscale - credito e trattenute extra fiscali-gestione servizio assistenziale- monitoraggio spesa del personale
50	15	00	<b>DIREZIONE GENERALE PER LE RISORSE STRUMENTALI</b>
50	15	91	STAFF - Funzioni di supporto tecnico-operativo
50	15	92	STAFF - Funzioni di supporto tecnico-amministrativo
50	15	01	Demanio regionale
50	15	02	Valorizzazione e alienazione del patrimonio immobiliare regionale - Ufficio tecnico-Manutenzione beni demaniali e patrimoniali-Ufficio dell'Energy manager
50	15	03	Gestione beni - Cassa economale - Supporto sedi
50	16	00	<b>DIREZIONE GENERALE PER LE ENTRATE E POLITICHE TRIBUTARIE</b>
50	16	91	STAFF - Supporto Tecnico Amministrativo
50	16	92	STAFF - Supporto Tecnico Operativo
50	16	01	Rapporti con l'Amministrazione finanziaria centrale e riscossione coattiva
50	16	02	Gestione tributi regionali
50	16	03	Gestione Tassa automobilistica
50	16	04	Contenzioso e Normativa Tributaria
50	16	05	Fiscalità passiva e Gestione delle entrate tributarie
50	17	00	<b>DIREZIONE GENERALE CICLO INTEGRATO DELLE ACQUE E DEI RIFIUTI, VALUTAZIONI E AUTORIZZAZIONI AMBIENTALI</b>
50	17	91	STAFF – Tecnico Operativo Infrazioni Comunitarie e Piano regionale dei rifiuti – Rapporti con le società del Polo ambientale per le attività di competenza
50	17	92	STAFF – Tecnico Amministrativo - Valutazioni Ambientali
50	17	01	Fondi regionali, nazionali e comunitari. Bilancio della Direzione Generale
50	17	02	Osservatori Ambientali. Documentazione ambientale. Coordinamento e controllo autorizzazioni ambientali regionali
50	17	03	Impianti e reti del ciclo integrato delle acque di rilevanza regionale.
50	17	04	Programma straordinario ai sensi dell'art. 45 della legge regionale n. 14/2016

50	17	05	Autorizzazioni ambientali e rifiuti Avellino
50	17	06	Autorizzazioni ambientali e rifiuti Benevento
50	17	07	Autorizzazioni ambientali e rifiuti Caserta
50	17	08	Autorizzazioni ambientali e rifiuti Napoli
50	17	09	Autorizzazioni ambientali e rifiuti Salerno
50	18	00	<b>DIREZIONE GENERALE PER I LAVORI PUBBLICI E LA PROTEZIONE CIVILE</b>
50	18	91	STAFF - Funzioni di supporto tecnico-operativo - Gestione tecnico-amministrativa dei LL.PP. Osservatorio Regionale Appalti
50	18	92	STAFF - Funzioni di supporto tecnico-amministrativo - Protezione Civile, Emergenza e post-emergenza
50	18	01	Ufficio di Pianificazione di Protezione civile - Rapporti con gli Enti locali - Formazione
50	18	02	Centro Funzionale Multirischi di Protezione Civile
50	18	03	Genio civile di Avellino; presidio protezione civile
50	18	04	Genio civile di Benevento; presidio protezione civile
50	18	05	Genio civile di Caserta; presidio protezione civile
50	18	06	Genio civile di Napoli; presidio protezione civile
50	18	07	Genio civile di Salerno; presidio protezione civile
50	18	08	Genio civile di Ariano Irpino; presidio protezione civile
60	01	00	<b>UFFICIO SPECIALE AVVOCATURA REGIONALE</b>
60	01	91	STAFF- Mobilità - Supporto tecnico-operativo all'Avvocato Capo nel coordinamento del contenzioso Civile e Penale
60	01	92	STAFF- Vice Avvocato Capo, AA.GG. Personale, Supporto tecnico-operativo all'Avvocato Capo nel coordinamento dell'attività del Contenzioso Amministrativo e dell'attività consultiva
60	01	93	STAFF - Ciclo integrato delle acque e dei rifiuti e valutazioni ambientali – Società <i>in house</i> – Supporto tecnico-operativo all'Avvocato Capo nel coordinamento dell'attività stragiudiziale nelle materie di competenza delle società <i>in house</i> della Regione
60	01	11	Risorse strumentali, Centrale Acquisti
60	01	12	Entrate e Tributi, Contenzioso Tributario, Risorse Finanziarie
60	01	13	Università ricerca e innovazione, politiche culturali e Turismo, Sviluppo Economico

			e Attività produttive, Fondi Europei
60	01	14	Istruzione, Formazione, Lavoro e Politiche giovanili
60	01	15	Sanità e Politiche Sociali
60	01	16	Governo del territorio, lavori pubblici e protezione civile, Agricoltura e Foreste
60	01	17	Recupero Crediti, Esecuzione
60	01	18	Risorse Umane, Reclutamento, Difesa Suolo ed Ecosistema
60	01	19	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
60	03	00	UFFICIO SPECIALE NUCLEO PER LA VALUTAZIONE E LA VERIFICA DEGLI INVESTIMENTI PUBBLICI
60	03	91	STAFF - Funzioni di supporto tecnico-amministrativo
60	03	01	Valutazione e verifica degli investimenti pubblici e programmi SIE
60	06	00	UFFICIO SPECIALE GRANDI OPERE
60	06	91	STAFF - Funzioni di supporto tecnico-operativo
60	06	01	Centrale Acquisti e Procedure di Finanziamento di Progetti relativi ad Infrastrutture
60	06	02	Programmi, Progettazione e Attuazione di Opere strategiche per Infrastrutture stradali
60	06	04	Programmi, Progettazione, Attuazione di Opere pubbliche di rilevanza strategica e ambientale
60	06	05	Risanamento ambientale del bacino idrografico del fiume Sarno
60	08	00	UFFICIO COMUNITARIO REGIONALE
60	09	00	UFFICIO PER IL FEDERALISMO E DEI SISTEMI TERRITORIALI E DELLA SICUREZZA INTEGRATA
60	09	91	STAFF - Funzioni di supporto tecnico-amministrativo
60	09	92	STAFF – Funzioni di supporto tecnico-operativo
60	09	01	Rapporti con Enti locali
60	09	04	Politiche di Sviluppo delle Aree Interne Attuazione delle riforme amministrative e Promozione delle politiche di sviluppo territoriale
60	09	05	Scuola Regionale di Polizia Locale

60	09	06	Legalità e Sicurezza
60	10	00	UFFICIO SPECIALE PER IL CONTROLLO E LA VIGILANZA SU ENTI E SOCIETA' PARTECIPATE
60	10	91	STAFF - Funzioni di supporto tecnico e amministrativo
60	10	01	Vigilanza e controllo analogo sulle società, sugli enti e organismi, diversi dalle società, partecipati o controllati
70	03	00	STRUTTURA DI MISSIONE UFFICIO ELETTORALE REGIONALE
70	03	01	U.O.D. Affari generali
70	03	02	U.O.D. Tecnico - operativa
70	05	00	STRUTTURA DI MISSIONE PER LO SMALTIMENTO DEI RSB
70	05	01	U.O.D. Area tecnica
70	05	02	U.O.D. Area amministrativa
70	05	03	U.O.D. Attività tecniche connesse allo smaltimento delle ecoballe
70	05	04	U.O.D. Attività tecniche per l'adeguamento dell'impiantistica e la bonifica dei siti oggetto di smaltimento
70	05	05	Gestione delle attività relative alle discariche e dei flussi della F.U.T.
70	06	00	STRUTTURA DI MISSIONE PER I CONTROLLI - CHIUSURA POR FESR
70	07	00	STRUTTURA TECNICA DI MISSIONE PER L'ATTUAZIONE DELIBERA CIPE 54/2016"
70	07	01	Area Amministrativa
70	07	02	Area Tecnica
41	01	00	AUTORITA' DI AUDIT
41	01	01	Controllo di II livello FESR
41	01	02	Controllo di II livello FSE

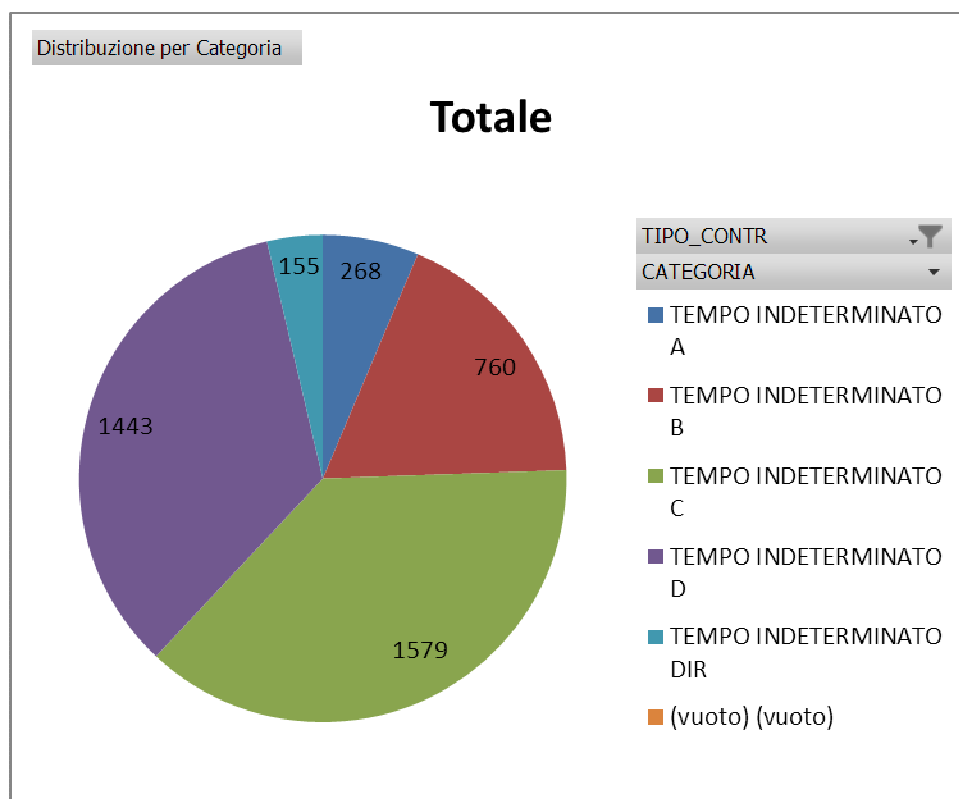


### 2.2.2 Le Risorse Umane

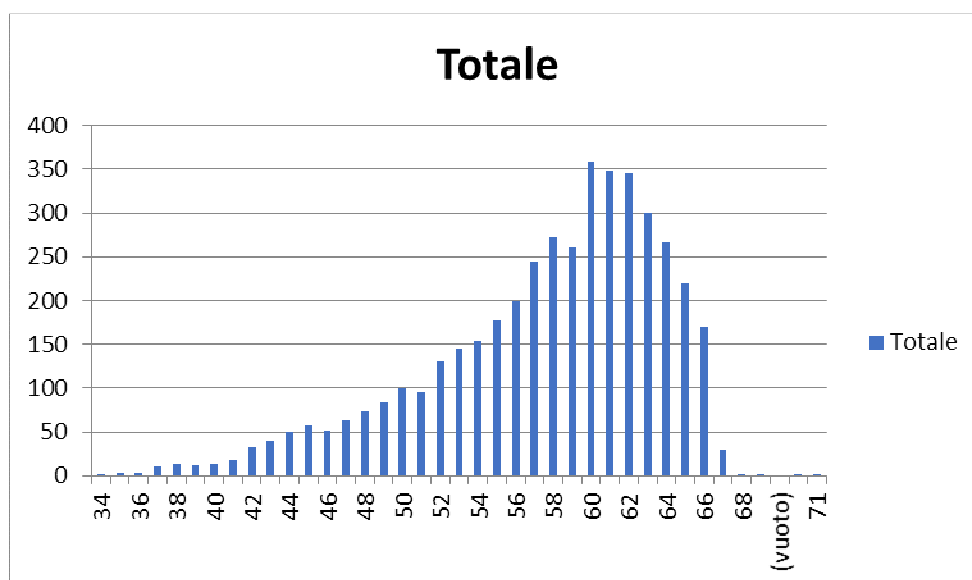
Complessivamente la Giunta regionale della Campania ha una dotazione di 4.205 unità di personale a tempo indeterminato in servizio al 31/12/2019. Nelle tabelle sottostanti è riportata la ripartizione del personale per sesso e per categoria di appartenenza.

DISTRIBUZIONE DEL PERSONALE PER SESSO E CATEGORIA			
SESSO	TIPO CONTRATTO	CATEGORIA	Totale
F	TEMPO INDETERMINATO	A	102
		B	327
		C	590
		D	518
		DIR	63
	Totale F		
M	TEMPO INDETERMINATO	A	166
		B	433
		C	989
		D	925
		DIR	92
	Totale M		
Totale complessivo			4205

Nel grafico che segue è rappresentata la distribuzione del personale per categoria



Il grafico che segue rappresenta, infine, la distribuzione per età dei dipendenti, dalla quale emerge che i valori più elevati della distribuzione sono concentrati nella fascia tra i 56 e i 66 anni.



### 2.2.3 Le Risorse Finanziarie

Con Legge regionale n. 27 del 30 dicembre 2019 sono state approvate le *“Disposizioni per la formazione del bilancio di previsione finanziario per il triennio 2020-2022 della Regione Campania - Legge di stabilità regionale per il 2020”*.

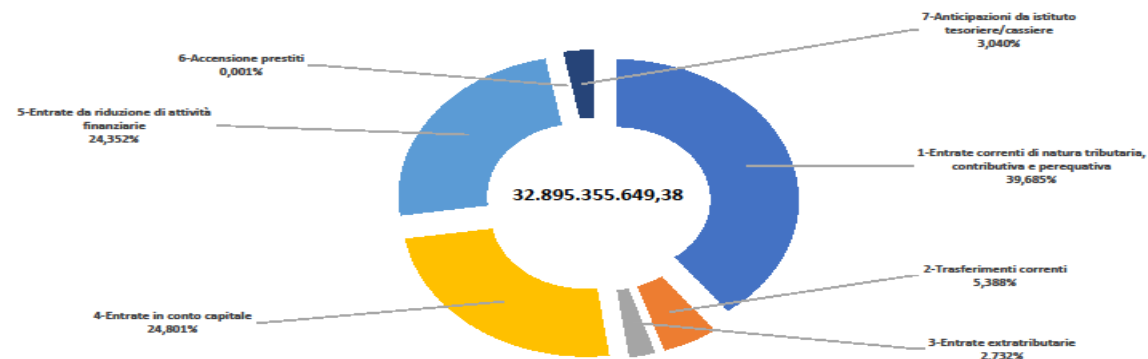
Con Legge regionale n. 28 del 30 dicembre 2019 è stato approvato il *“Bilancio di previsione finanziario per il triennio 2020-2022 della Regione Campania”*.

Di seguito si riportano:

- la Rappresentazione grafica del Bilancio di Previsione 2020-2022 – annualità 2020 – entrata.
- la Rappresentazione grafica del Bilancio di Previsione 2020-2022 – annualità 2020 – spesa.

<b>1-Entrate correnti di natura tributaria, contributiva e perequativa</b>	13.054.679.340,13
<b>2-Trasferimenti correnti</b>	1.772.539.472,67
<b>3-Entrate extratributarie</b>	898.604.648,13
<b>4-Entrate in conto capitale</b>	8.158.481.413,03
<b>5-Entrate da riduzione di attività finanziarie</b>	8.010.693.720,72
<b>6-Accensione prestiti</b>	357.054,70
<b>7-Anticipazioni da istituto tesoriere/cassiere</b>	1.000.000.000,00

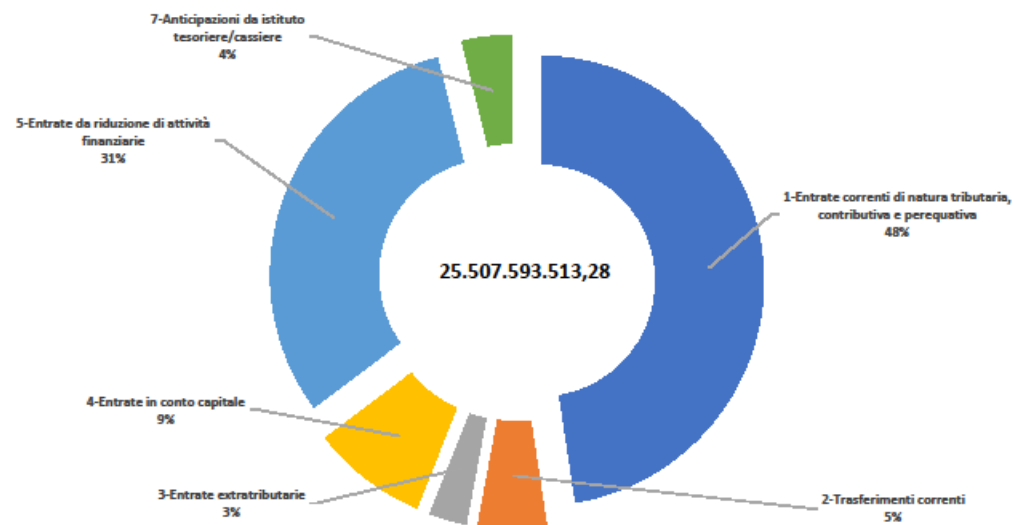
Rappresentazione grafica del bilancio 2020 : entrate per titoli-cassa



I dati sopra riportati sono al netto delle partite di giro e delle anticipazioni finanziarie.

1-Entrate correnti di natura tributaria, contributiva e perequativa	12.141.111.071,07
2-Trasferimenti correnti	1.380.993.614,28
3-Entrate extratributarie	701.350.518,00
4-Entrate in conto capitale	2.214.118.309,84
5-Entrate da riduzione di attività finanziarie	8.000.020.000,00
7-Anticipazioni da istituto tesoriere/cassiere	1.000.000.000,00

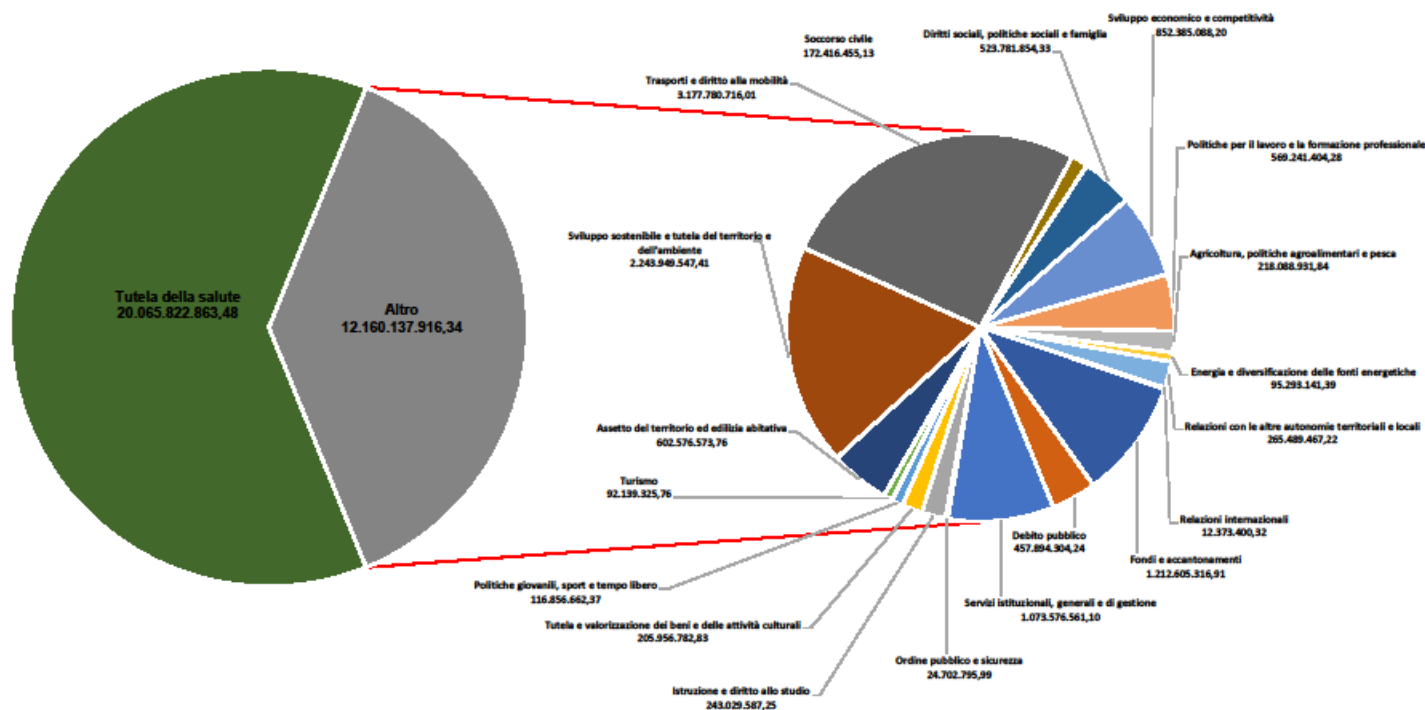
Rappresentazione grafica del bilancio 2020 : entrate per titoli-competenza



I dati sopra riportati sono al netto delle partite di giro e delle anticipazioni finanziarie.

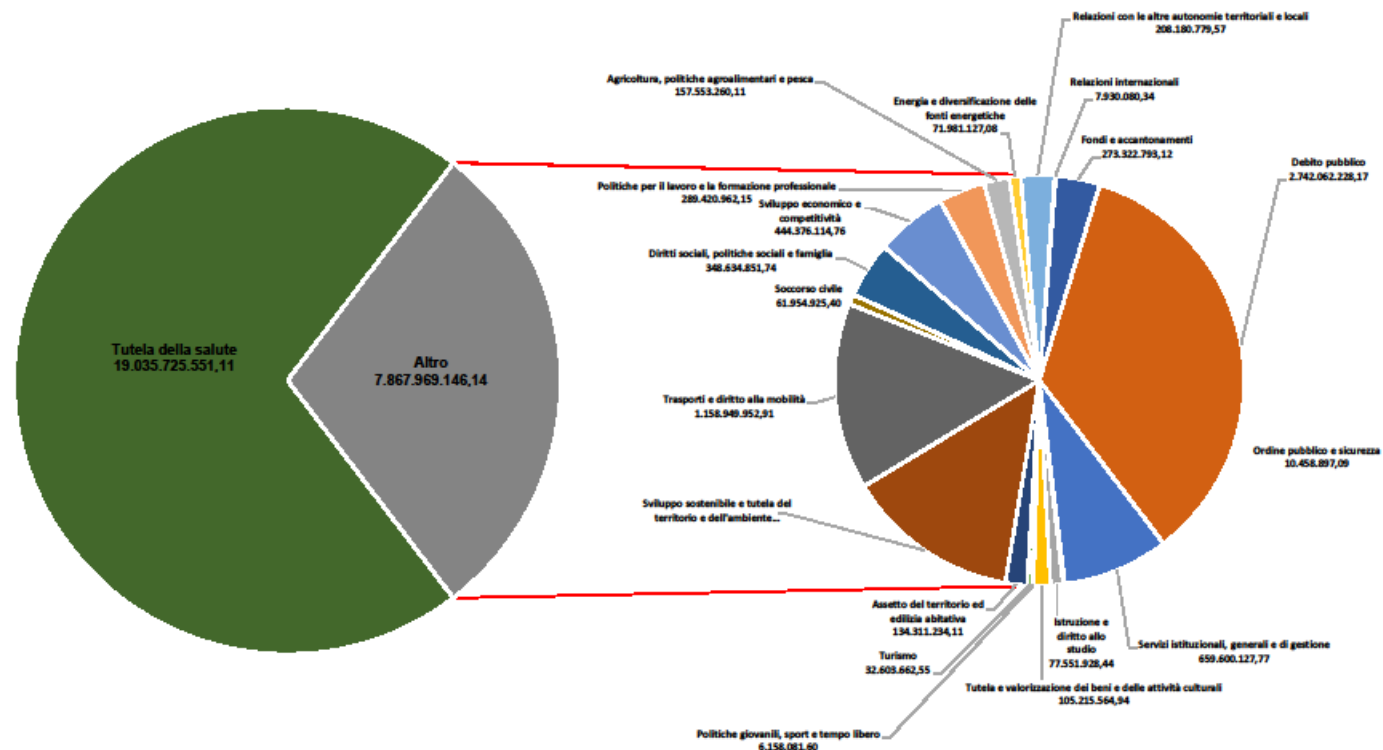
Servizi istituzionali, generali e di gestione	1.073.576.561,10
Ordine pubblico e sicurezza	24.702.795,99
Istruzione e diritto allo studio	243.029.587,25
Tutela e valorizzazione dei beni e delle attività culturali	205.956.782,83
Politiche giovanili, sport e tempo libero	116.856.662,37
Turismo	92.139.325,76
Assetto del territorio ed edilizia abitativa	602.576.573,76
Sviluppo sostenibile e tutela del territorio e dell'ambiente	2.243.949.547,41
Trasporti e diritto alla mobilità	3.177.780.716,01
Soccorso civile	172.416.455,13
Diritti sociali, politiche sociali e famiglia	523.781.854,33
Tutela della salute	20.065.822.863,48
Sviluppo economico e competitività	852.385.088,20
Politiche per il lavoro e la formazione professionale	569.241.404,28
Agricoltura, politiche agroalimentari e pesca	218.088.931,84
Energia e diversificazione delle fonti energetiche	95.293.141,39
Relazioni con le altre autonomie territoriali e locali	265.489.467,22
Relazioni internazionali	12.373.400,32
Fondi e accantonamenti	1.212.605.316,91
Debito pubblico	457.894.304,24

Rappresentazione grafica del bilancio 2020 : spese per missione-cassa



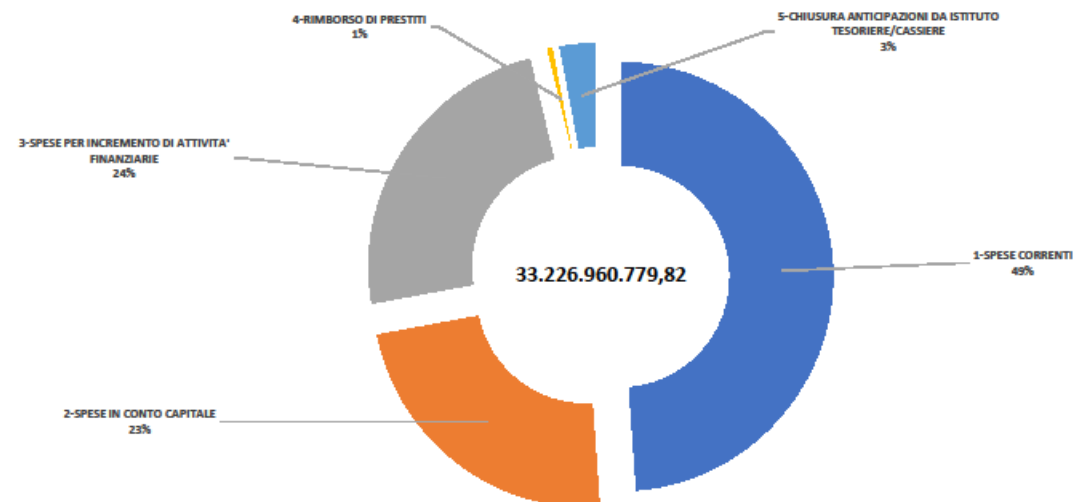
Servizi istituzionali, generali e di gestione	659.600.127,77
Ordine pubblico e sicurezza	10.458.897,09
Istruzione e diritto allo studio	77.551.928,44
Tutela e valorizzazione dei beni e delle attività culturali	105.215.564,94
Politiche giovanili, sport e tempo libero	6.158.081,60
Turismo	32.603.662,55
Assetto del territorio ed edilizia abitativa	134.311.234,11
Sviluppo sostenibile e tutela del territorio e dell'ambiente	1.077.702.574,29
Trasporti e diritto alla mobilità	1.158.949.952,91
Soccorso civile	61.954.925,40
Diritti sociali, politiche sociali e famiglia	348.634.851,74
Tutela della salute	19.035.725.551,11
Sviluppo economico e competitività	444.376.114,76
Politiche per il lavoro e la formazione professionale	289.420.962,15
Agricoltura, politiche agroalimentari e pesca	157.553.260,11
Energia e diversificazione delle fonti energetiche	71.981.127,08
Relazioni con le altre autonomie territoriali e locali	208.180.779,57
Relazioni internazionali	7.930.080,34
Fondi e accantonamenti	273.322.793,12
Debito pubblico	2.742.062.228,17

Rappresentazione grafica del bilancio 2020 : spese per missione-competenza



1-SPESE CORRENTI	18.241.952.593,43
2-SPESE IN CONTO CAPITALE	7.699.396.308,77
3-SPESE PER INCREMENTO DI ATTIVITA'	8.031.585.117,75
4-RIMBORSO DI PRESTITI	254.026.759,87
5-CHIUSURA ANTICIPAZIONI DA ISTITUTO TESORIERE/CASSIERE	1.000.000.000,00

Rappresentazione grafica del bilancio 2020 : spese per titoli-cassa

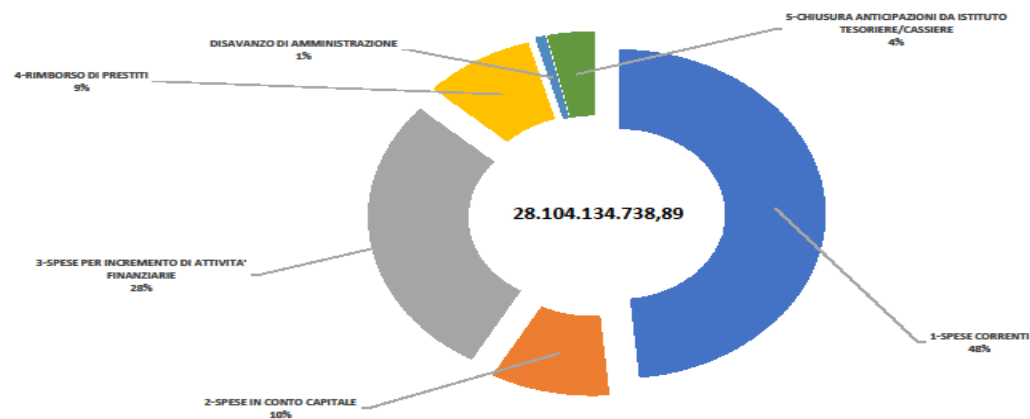


I dati sopra riportati sono al netto delle partite di giro e delle anticipazioni finanziarie.



1-SPESE CORRENTI	13.631.910.767,36
2-SPESE IN CONTO CAPITALE	2.718.597.841,24
3-SPESE PER INCREMENTO DI ATTIVITA' FINANZIARIE	8.015.991.404,85
4-RIMBORSO DI PRESTITI	2.538.194.683,80
DISAVANZO DI AMMINISTRAZIONE	199.440.041,64
5-CHIUSURA ANTICIPAZIONI DA ISTITUTO TESORIERE/CASSIERE	100.000.000,00
	28.104.134.738,89

Rappresentazione grafica del bilancio 2020 : spese per titoli-competenza



I dati sopra riportati sono al netto delle partite di giro e delle anticipazioni finanziarie.

### 3. Il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance per l'annualità 2020

#### 3.1 I principi generali

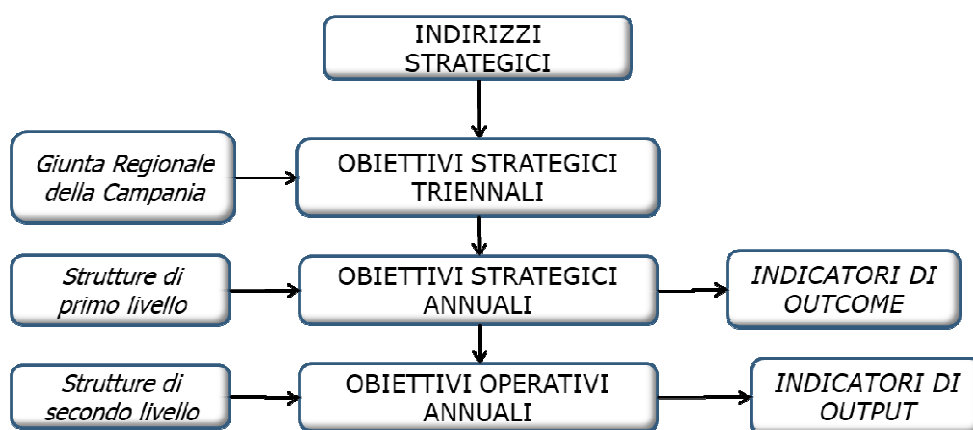
Sulla scorta dell'esperienza maturata e delle criticità emerse nella gestione del ciclo della performance negli anni 2017-2018-2019, con deliberazione n. 88 del 19/02/2020 la Giunta regionale ha approvato l'Aggiornamento 2020 del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMiVaP), così come previsto dall'art. 7 del D.Lgs. n. 150/2009 e ss.mm.ii.

Più nello specifico, per l'Aggiornamento 2020 del Sistema, seguendo il percorso logico utilizzato per le annualità precedenti, si è tenuto conto:

- ✓ delle Raccomandazioni formulate dall'OIV nel parere reso sull'Aggiornamento 2019 dello SMiVaP;
- ✓ delle Raccomandazioni ed osservazioni formulate dall'Organismo in altri documenti (in particolare, nel Rapporto di Validazione della Relazione sulla performance 2018 del 24/06/2019 e nel Documento di Verifica della coerenza del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione con il Piano della Performance della Regione Campania Aggiornamento 2019);
- ✓ delle criticità applicative emerse nel corso del 2019 in sede di attuazione del Sistema, nonché degli spunti di riflessione e suggerimenti su specifici aspetti raccolti nell'ambito degli incontri con i dirigenti coordinatori e con i controller e nelle interlocuzioni con la Struttura tecnica di supporto all'OIV e con altre Strutture dell'Ente;
- ✓ delle Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica su determinati ambiti (es. Linee sulla valutazione partecipativa e sulla performance individuale);
- ✓ degli esiti di un primo confronto svoltosi in seno al Comitato Tecnico di coordinamento costituito con decreto dirigenziale del Direttore per le Risorse Umane n. 82 del 15.11.2019, finalizzato al presidio del processo di definizione del Piano della Performance 2020-2022 e alla relativa semplificazione;
- ✓ del confronto con le Organizzazioni Sindacali.

La versione aggiornata dello SMiVaP, a valle del percorso suindicato, introduce correttivi ed integrazioni negli ambiti di intervento riportati nel paragrafo 3.2.

Lo schema di seguito proposto illustra il modello concettuale dello SMiVaP per quanto attiene alla performance organizzativa.



Relativamente al suddetto schema, di seguito se ne esplicitano le terminologie:

- **Indirizzi strategici:** costituiscono le linee programmatiche strategiche dell'Amministrazione che, attraverso specifiche priorità, determinano l'agire amministrativo;
- **Obiettivi strategici triennali (OBST):** rappresentano la correlazione logico-concettuale tra gli indirizzi strategici e gli obiettivi in una prospettiva di medio termine, consentendo il raccordo tra le priorità e le strutture operative che ne assumono la responsabilità;
- **Obiettivi strategici annuali (OSA):** dettagliano, attraverso specifici indicatori di outcome, le finalità che ciascuna SPL intende perseguire in un quadro di coerenza logica con gli indirizzi/obiettivi sovraordinati;
- **Obiettivi operativi annuali (OOA):** dettagliano, attraverso specifici indicatori di output, le finalità che ciascuna SSL intende perseguire in un quadro di coerenza logica con gli indirizzi/obiettivi sovraordinati;
- **Indicatori di outcome:** consentono di misurare gli impatti dell'agire amministrativo con particolare riferimento alle ricadute delle politiche istituzionali;
- **Indicatori di output:** consentono di misurare i risultati, output ed evidenze oggettive, delle azioni collegate a ciascun obiettivo operativo.
- **Strutture di primo livello (SPL):** sono le Direzioni Generali, gli Uffici Speciali, le Strutture di Missione e gli Uffici di Staff dotati di autonomia;
- **Strutture di secondo livello (SSL):** sono le Unità Operative Dirigenziali e gli Uffici di Staff incardinati presso le Direzioni Generali, gli Uffici Speciali, le Strutture di Missione e gli Uffici di Staff dotati di autonomia.

### 3.2 I cambiamenti più rilevanti

Per l'Aggiornamento 2020 del Sistema, in linea generale, si è tentato di contemperare le esigenze di semplificazione e di risoluzione di talune criticità applicative ancora presenti con la necessità che le regole diventino patrimonio comune e consolidato di tutti gli attori coinvolti nel ciclo della performance. Al riguardo, occorre tenere presente che gli Aggiornamenti 2018 e 2019

hanno già apportato considerevoli innovazioni e miglioramenti e che, di recente, è stata rilasciata la piattaforma *Gzoom* per la gestione dell'intero ciclo.

Tenuto conto del percorso su descritto, i principali ambiti di intervento sui quali si è intervenuti sono di seguito sinteticamente enucleati:

- ↳ Rapporto tra Performance individuale e progressioni economiche
- ↳ Connessione tra ciclo della performance e prevenzione della corruzione e trasparenza
- ↳ Valutazione partecipativa
- ↳ Misurazione e valutazione dei dirigenti in posizione individuale
- ↳ Benessere organizzativo
- ↳ Differenziazione dei risultati valutativi.

Più nello specifico, in ordine agli ambiti su elencati, con riferimento al Rapporto tra Performance individuale e progressioni economiche, tenuto conto degli indirizzi emanati dal Dipartimento della Funzione Pubblica con le Linee Guida n. 5/2019 (per la misurazione e valutazione della performance individuale) e con particolare riferimento alla finalità delle progressioni economiche e di carriera e del peso da associare, per detta finalità, alle differenti dimensioni della performance individuale del personale, nell'Aggiornamento 2020 del Sistema è stata inserita una precisazione sulla componente che rileva ai fini del riconoscimento delle progressioni economiche (risultati degli obiettivi individuali e comportamenti).

Si è inoltre intervenuti sulle disposizioni del Sistema inerenti la connessione tra ciclo della performance e prevenzione della corruzione e trasparenza, con la finalità di superare un approccio di tipo adempimentale, di mera trasposizione nel ciclo di obblighi previsti da norme.

In virtù dell'emanazione delle Linee Guida del Dipartimento della Funzione Pubblica n. 4/2019 sulla valutazione partecipativa nelle amministrazioni pubbliche, è stata inserita nel Sistema una disposizione in ordine all'avvio di un percorso graduale finalizzato all'adozione di strumenti e modelli di valutazione partecipativa. Inoltre, con riferimento alla tipologia di obiettivi individuali da assegnare ai dirigenti, il Sistema già prevedeva che, oltre agli obiettivi obbligatori ivi previsti (trasparenza e anticorruzione e ciclo performance), ulteriori obiettivi individuali eventualmente dovessero essere preferibilmente riferiti, tra l'altro, ad iniziative/progetti per la rilevazione della customer satisfaction sulle attività e sui servizi erogati. Al riguardo, è stato ulteriormente dettagliato il contenuto di tale obiettivo riferendolo all'attività di mappatura degli stakeholders, prevista dalle Linee Guida.

Collegato al tema delle pari opportunità, è stato introdotto il tema del benessere organizzativo sia tra gli ambiti di misurazione della performance organizzativa che nella tipologia di obiettivi individuali da assegnare ai dirigenti.

In ordine alla performance individuale dei dirigenti, è stata introdotta la specifica disciplina della misurazione e valutazione della performance dei dirigenti in posizione individuale.

Con riferimento alla “*Differenziazione dei risultati valutativi*”, che nel Sistema rappresenta un elemento di dettaglio del fattore “Competenze e comportamenti professionali ed organizzativi” dei dirigenti, è stato stabilito un nesso con la composizione numerica delle strutture – il peso da associare a detto elemento varia a seconda del numero di valutati – ed è stato individuato il criterio di misurazione e calcolo dell’elemento in questione (lo scarto quadratico medio).

#### 4. Le caratteristiche generali del Piano

Nell’ambito del Ciclo di Gestione della Performance, il Piano costituisce lo strumento con il quale la Giunta Regionale orienta le azioni delle strutture organizzative e del personale verso il perseguimento degli indirizzi strategici indicati dall’Organo politico.

In tal senso il Piano contempla gli obiettivi strategici e operativi di performance, cioè quegli obiettivi che concorrono alla misurazione della performance organizzativa e incidono sulla valutazione individuale del personale.

Gli elementi che caratterizzano il Piano 2020-2022 sono di seguito riportati in maniera sintetica.

Il processo, già avviato nelle annualità precedenti, attraverso il quale si è inteso rafforzare l’integrazione tra i diversi strumenti programmatori, viene accelerato.

In ordine al collegamento tra il Piano della Performance e gli strumenti di programmazione finanziaria, gli Obiettivi Strategici postulati dal DEFRC 2020-2022 sono stati declinati come Obiettivi Strategici Triennali, nell’ambito dei quali le Strutture di Primo Livello dell’Ente (d’ora in poi SPL) definiscono gli Obiettivi Strategici Annuali e gli Obiettivi Operativi, ciascuno dei quali collegato eventualmente alla Linea di Azione del DEFRC che si intende realizzare.

Emerge, altresì, un’ulteriore connessione con il Piano della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT) attraverso la declinazione in obiettivi del Piano degli obiettivi strategici individuati dall’Organo di indirizzo nelle materie in argomento, nonché nell’articolazione, in raccordo con il RPCT, di un obiettivo strategico di natura trasversale (cfr par. 5.1.2) finalizzato a garantire il corretto sviluppo, monitoraggio e controllo degli interventi in materia di trasparenza, di accesso e di prevenzione della corruzione, articolato in obiettivi operativi ad esso collegati.

Altro collegamento attivato è quello con il Piano delle azioni positive. Al riguardo nell’Aggiornamento del Piano Triennale delle azioni positive 2020-2022 approvato con Delibera di GR n. 48/2020 è prevista una specifica azione avente ad oggetto: “*Connessione delle azioni con il Piano della performance - Inserimento nel piano della performance di azioni volte alla prevenzione e rimozione di fenomeni di mobbing o a favorire il benessere organizzativo*”. Il Piano della performance prevede, pertanto, obiettivi in capo alle Strutture coinvolte nell’attuazione di specifiche azioni previste dal Piano delle azioni positive.

E' inoltre ribadito il presidio degli obiettivi di natura trasversale relativi alla gestione delle risorse comunitarie e alla corretta gestione contabile (cfr paragrafi 5.1.1 e 5.1.3).

#### 4.1 Gli indirizzi strategici regionali

Il governo regionale, fin dal suo insediamento, si è fortemente impegnato in un ampio programma di interventi. “Riposizionare nella modernità e su un piano di competitività vera la Regione Campania” rappresenta il paradigma di fondo dell’azione amministrativa.

Le azioni necessarie al perseguimento degli indirizzi strategici formulati dal Presidente della Giunta sono affidate alla responsabilità politica degli Assessori e alla responsabilità operativa e gestionale della dirigenza.

Tali azioni tendono, in ogni caso, al miglioramento della condizione sociale ed economica dei cittadini e della Regione, all’uso efficiente delle risorse disponibili, all’innovazione digitale, al miglioramento degli standard dei servizi da rendere ai cittadini e alle imprese, a garantire condizioni di accesso, partecipazione e benessere equamente distribuite, con un orientamento continuo al soddisfacimento dell’interesse pubblico e mirando ad accrescere il valore ancora inespresso di tutte le straordinarie risorse del territorio campano.

Il dettaglio della programmazione strategica regionale per il triennio 2020-2022 è rappresentato nella parte terza della “*Nota di aggiornamento del Documento di Economia e Finanza della Regione Campania – DEFRC 2020 – 2022*”, che espone le Linee di Azione nelle quali si articolano le politiche e gli obiettivi strategici regionali, che sono stati oggetto di revisione. Le restanti schede di Linee di Azione non modificate sono presenti nella parte terza del documento DEFRC 2020-2022.

Nella tabella che segue si riportano gli Obiettivi Strategici del DEFRC, che sono stati tradotti in Obiettivi Strategici Triennali (OBST) del presente Piano.

Obiettivi Strategici DEFRC 2020-2022 - 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 amministrativo
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

Infine, in relazione alla particolare rilevanza che assume il ciclo legato alla prevenzione della corruzione e alla trasparenza e la connessione che lo stesso deve avere con gli obiettivi stabiliti nei documenti di programmazione, il Presidente della Giunta Regionale, in ottemperanza a quanto previsto dall'art. 1, comma 8, della L. n. 190/2012, come novellato dall'art. 41 del D.Lgs. n. 97/2016, ha individuato gli obiettivi strategici triennali in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza di seguito indicati:

- il rafforzamento del coordinamento delle strategie e delle azioni in materia di trasparenza e accesso civico con la nuova disciplina sulla Privacy introdotta dal Regolamento UE 679/2016;
- la prosecuzione delle attività di informatizzazione volte a potenziare l'accessibilità e fruibilità dei dati, dei documenti e delle informazioni pubblicate nella sezione "casa di vetro";
- la prosecuzione dell'integrazione tra il sistema di monitoraggio delle misure anticorruzione e il sistema informatico dedicato alla gestione del ciclo della performance;
- l'avvio dell'attività di monitoraggio sulla qualità della formazione erogata in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza.

Alcuni degli Obiettivi strategici triennali sopra elencati sono stati tradotti in obiettivi strategici annuali del presente Piano.

#### 4.2 Il processo di sviluppo e produzione

La redazione del presente Piano è stata realizzata attraverso un lavoro sinergico tra tutte le Strutture organizzative regionali, nel rispetto delle indicazioni fornite dal Dipartimento della Funzione Pubblica con le Linee Guida n.1 del giugno 2017.

Nell'ambito del processo di definizione del Piano, la Direzione Generale per le Risorse Umane ha coordinato l'attività di articolazione degli obiettivi strategici delle SPL, verificandone la coerente configurazione formale e raccordandosi con le stesse anche ai fini della declinazione degli obiettivi operativi attribuiti alle SSL.

L'intero processo ha visto coinvolti, in particolare, per la rilevanza delle proprie competenze in ordine alla declinazione degli indirizzi strategici:

- 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 collegati al DEFR e agli obiettivi riferiti alla gestione contabile.

Va inoltre rilevato che, a fronte della necessità di rafforzare il coordinamento tra tutti i Soggetti coinvolti nella definizione degli obiettivi, è stato costituito un *Comitato Tecnico di coordinamento* finalizzato al presidio del processo di definizione del Piano della Performance 2020-2022 e alla relativa semplificazione, composto dai Responsabili delle Strutture di primo livello (Direttori Generali e Responsabili degli Uffici Speciali, delle Strutture tecniche di Missione e delle Strutture di Staff dotate di autonomia). Con specifico riferimento agli obiettivi di natura trasversale in materia di programmazione e gestione dei fondi SIE, efficientamento amministrativo e contabile, trasparenza e prevenzione della corruzione e alla relativa semplificazione, è stato previsto che il Comitato fosse ristretto a specifici ruoli (Direttore Generale per le Risorse Umane, Autorità di Gestione dei Fondi SIE, Direttore Generale per le Risorse Finanziarie, Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, Responsabile della Struttura tecnica di supporto all'OIV) e che fosse integrato dal Responsabile della Programmazione Unitaria (o suo delegato) e da un rappresentante delle altre Strutture di Primo Livello.

Al riguardo, si evidenzia che l'OIV, sia nel Rapporto di Validazione della Relazione sulla performance 2018 che nel documento di *Verifica della coerenza del PTPCT con il Piano della Performance della Regione Campania - Aggiornamento 2019*, ha invitato l'Amministrazione a semplificare e ridurre il numero di obiettivi/azioni trasversali, omogeneizzandoli per tutte le Strutture ed utilizzando indicatori tali da consentire una misurazione esterna alle Strutture ed oggettiva ed il superamento della logica dell'autoreferenzialità del sistema.

Muovendo dalle esigenze su esposte, l'attività posta in essere dal Comitato ha consentito la definizione condivisa delle priorità trasversali e dell'approccio per la relativa articolazione in obiettivi del Piano.



## 5. La performance per il triennio 2020 - 2022

### 5.1 Gli obiettivi trasversali

I Piani precedenti – in particolare quelli relativi ai trienni 2018-2020 e 2019-2021 – sono stati connotati da una importante quota della Performance Organizzativa delle strutture e, quindi, dell’Ente, destinata agli Obiettivi di natura trasversale, ovvero assegnati a tutte le Strutture in ragione della valenza strategica delle tematiche e della valenza generale che le stesse rivestono.

Tenuto conto dei risultati che su talune azioni di detti obiettivi sono stati già raggiunti nonché dell’esigenza di semplificazione nella strutturazione degli stessi, a valle di un percorso di analisi e confronto con le Strutture coinvolte nell’ambito del succitato Comitato tecnico di coordinamento, il Piano 2020-2022 è stato improntato ad una riduzione del numero degli Obiettivi trasversali – muovendo anche dalla considerazione che detti obiettivi debbano trovare attuazione all’interno dell’intero ciclo della performance (e, quindi, attribuiti anche come Obiettivi individuali) – e al superamento della logica di tipo meramente adempimentale, soprattutto con riferimento alle attività ed azioni riconducibili ad obblighi normativi.

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.

#### 5.1.1 Obiettivo di 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*” ed è misurato attraverso sei indicatori come di seguito descritti.

	DESCRIZIONE INDICATORE	TARGET	REGOLA DI CALCOLO
1	Ottimizzazione del processo di rendicontazione Circolarizzazione dei crediti e dei debiti al 31/12/2019, di competenza, tra la Regione e gli enti e le società partecipate entro il 30 marzo 2020	ON	ON/OFF
2	Salvaguardia dei flussi di cassa attraverso la Certificazione dei fondi nazionali e comunitari al 31/12/2020: Certificato nell'anno/pagato nell'anno	120	% di realizzazione
3	Grado di realizzazione degli investimenti: Pagamenti titolo II / stanziamenti titolo II	70	% di realizzazione
4	Tempestività dei pagamenti a scadenza: Decreto liquidazione adottato almeno 10 gg dalla scadenza relativi a emolumenti, redditi assimilati al lavoro dipendente e relativi oneri fiscali e contributivi* <small>(*il target sarà calcolato rispetto alla media annuale dei tempi di lavorazione dei decreti)</small>	100	% di realizzazione
5	Tempestività dei pagamenti attraverso la liquidazione delle fatture entro 15 giorni solari dalla ricezione: Decreto liquidazione adottato entro 15 gg solari dalla scadenza fattura commerciale/fatture commerciali su RUF nel 2020* <small>(*il target sarà calcolato rispetto alla media annuale dei tempi di lavorazione dei decreti adottati)</small>	100	% di realizzazione
6	Tempestività delle sistemazioni contabili della struttura: n. dei provvisori di uscita regolarizzati entro l'anno /provvisori di uscita di competenza della struttura	85	% di realizzazione

### 5.1.2 Obiettivi di Trasparenza e Anticorruzione

Il medesimo processo è stato seguito per gli obiettivi trasversali relativi alla trasparenza e alla prevenzione della corruzione con il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT), che, anche all'esito dell'attività di raccordo svolta anche in seno al Comitato tecnico di coordinamento del Piano su citato, ha fornito indicazioni in ordine alla formulazione degli obiettivi in parola, corredata da tutte le informazioni di dettaglio su Descrizione degli obiettivi strategici ed operativi, pesi, Indicatori, Azioni, Target e Regole ed Esempi di Calcolo, che di seguito si riportano:

Obiettivo Strategico Annuale per tutte le SPL <sup>1</sup>				Obiettivi Operativi per le SSL <sup>5</sup>				
Descrizione	Peso	Indicatore	Target	Descrizione	Peso	Azione	Indicatore	Target
Garantire il corretto sviluppo, monitoraggio e controllo degli interventi in materia di trasparenza, di accesso e di prevenzione della corruzione	10	Riscontri forniti in maniera adeguata <sup>2</sup> e tempestiva al RPCT/ Riscontri richiesti dal RPCT	100 %	Assicurare adempimenti adeguati e tempestivi in materia di anticorruzione e trasparenza	7	Evasione nei tempi prescritti dalla legge delle istanze di accesso civico semplice e/o accesso civico generalizzato ex art. 5 co 1 e 2 D.Lgs. 33/2013 e/o accesso documentale ex L 241/90 <sup>6</sup>	N° di istanze evase dalla SSL entro i termini di legge/N° istanze ricevute dalla SSL nell'anno <sup>7</sup>	100%
						Riscontro adeguato alle SPL di appartenenza sulle attività svolte e gli obblighi previsti in materia di anticorruzione e trasparenza	N° di riscontri tempestivamente forniti alla SPL di appartenenza / N° di riscontri dovuti o richiesti dalla SPL di appartenenza	100%
		Livello di adeguatezza <sup>3</sup> e tempestività del monitoraggio effettuato sull'attuazione del PTPCT <sup>4</sup>	100 %	Garantire l'attuazione degli interventi in materia di trasparenza e di prevenzione della corruzione	7	Attuazione di uno degli obblighi riportati nell'Allegato IV del PTPCT <sup>8</sup>	Rispetto dell'obbligo di pubblicazione individuato	100%
						Attuazione di una delle Misure del PTPCT <sup>9</sup>	Indicatore previsto dal PTPCT per la specifica Misura individuata	on/off

1. Per le SPL senza SSL, vale esclusivamente la sezione dedicata agli Obiettivi Strategici
2. Si ritiene inadeguato il riscontro a fronte del quale non viene evasa nei tempi assegnati l'eventuale richiesta di integrazione formalizzata dal RPCT
3. Si ritiene inadeguato il monitoraggio a fronte del quale non viene evasa nei tempi assegnati l'eventuale richiesta di integrazione formalizzata dal RPCT
4. Il Monitoraggio deve riguardare tutte le Misure di competenza della SPL e di tutte le SSL ad essa afferenti e deve essere effettuato secondo le modalità e le specifiche definite dal RPCT. Le verifiche sul raggiungimento degli Obiettivi Operativi sono in capo al Responsabile di ogni SPL (referente anticorruzione).
5. **NB:** Sul tema dell'Anticorruzione e della Trasparenza è previsto che venga obbligatoriamente definito un obiettivo individuale per ogni dirigente. Qualora l'Obiettivo Individuale scelto dovesse coincidere con una Azione o un Obiettivo Operativo, è possibile escludere l'assegnazione dell'Azione o dell'Obiettivo corrispondente (in tale ultimo caso, trasferendo il peso dell'Obiettivo escluso su quello rimanente).
6. Azione obbligatoria solo per alcune delle SSL afferenti alle SPL che nell'ultimo biennio hanno avuto un numero significativo di accessi: DG 50.02, DG 50.07, DG 50.16, DG 50.18
7. Occorre considerare tutte le istanze di accesso civico semplice e/o accesso civico generalizzato e/o accesso documentale.
8. Il criterio per l'individuazione dell'Azione deve essere quello della rilevanza strategica/significatività dell'Obbligo di Trasparenza scelto rispetto alle attività della specifica SSL. Per definire l'Azione, indicare il riferimento normativo riportato nell'Allegato IV al PTPCT
9. Il criterio per l'individuazione dell'Azione deve essere quello della rilevanza strategica/significatività della Misura scelta rispetto alle attività della specifica SSL. Per definire l'Azione, indicare la descrizione della Misura come riportata nel PTPCT.

REGOLE DI CALCOLO DEGLI INDICATORI SUGLI OBSA	Esempio di calcolo per l'indicatore dell'OBSA sui riscontri al RPCT				Peso
	Casistica	Peso relativo	Numero di occorrenze	Grado di raggiungimento dell'obiettivo	
	Riscontri adeguati forniti nei termini richiesti	100	13	52,00%	
	Riscontri adeguati forniti oltre i termini richiesti ma in tempo utile	70	7	19,60%	
	Riscontri non forniti in tempo utile o inadeguati	0	5	0,00%	
		170	25	71,60%	3,58
	Esempio di calcolo per l'indicatore dell'OBSA sul monitoraggio sull'attuazione del PTPCT				Peso
	Casistica			Grado di raggiungimento dell'obiettivo	
	Monitoraggio con modalità e specifiche integralmente rispettate			100%	5
	Monitoraggio con modalità e specifiche in gran parte rispettate			80%	4
	Monitoraggio con modalità e specifiche parzialmente rispettate			50%	2,5
	Monitoraggio non assolto			0	0

### 5.1.3 Obiettivi di Gestione Fondi SIE

Gli Uffici della Programmazione Unitaria hanno fornito puntuali direttive alle SPL interessate in ordine agli obiettivi connessi ai processi di gestione delle risorse comunitarie.

Per le Strutture che gestiscono fondi FESR è stato scelto un approccio volto ad individuare un obiettivo, con relativo indicatore e target, chiaro, perseguibile e determinabile sin dall'inizio dell'anno, evitando successivi assestamenti. L'Indicatore individuato misura la spesa certificata dalla SPL in rapporto alla spesa certificabile dell'intero Ente, pesata con il risultato complessivo dell'Ente rispetto all'N+3.

Nel dettaglio l'obiettivo strategico annuale denominato *“Concorrere al raggiungimento del target di certificazione della spesa n+3 - FESR”* è corredato del seguente Indicatore:

	Target	Regola di calcolo
$\frac{CSPL2020}{\frac{(PSPL - CSPL2019)}{(PRC - CRC2019)} (\Delta N + 3)} \times \frac{CRC2020}{(\Delta N + 3)} \times 100$	100	Percentuale di realizzazione

**Legenda**

**CSPL2020** = Spesa certificata POR FESR 2014-2020 dal 01/01/2020 al 31/12/2020 ascrivibile agli interventi attuati dalla Struttura di Primo Livello

**PSPL** = Programmazione “asestata” Struttura di Primo Livello al 31/12/2020

**CSPL2019** = Spesa certificata POR FESR 2014-2020 al 31/12/2019 ascrivibile agli interventi attuati dalla Struttura di Primo Livello

**PRC** = Programmazione “asestata” Regione Campania al 31/12/2020 (sommatoria delle programmazioni asestate)

**CRC2019** = Spesa certificata POR FESR 2014-2020 al 31/12/2019

$\Delta N + 3$  = [(N+3) al 31/12/2020 – Spesa certificata Regione Campania al 31/12/2019]

**CRC2020** = Spesa certificata dalla Regione Campania sul POR FESR 2014-2020 dal 01/01/2020 al 31/12/2020

Per le Strutture che gestiscono fondi FSE è stato definito un Obiettivo Strategico Annuale così denominato: “*Concorrere al raggiungimento del target di certificazione della spesa N+3 - FSE*” corredato del seguente indicatore:

	Target	Regola di calcolo
$\{CROS2020 / [(IROS - CROS2019) / (IRC - CRC2019)] * \Delta N + 3\} * (CRC2020 / \Delta N + 3) * 100$	100	Percentuale di realizzazione

**Legenda**

**CSPL2020** = Spesa certificata POR FSE 2014-2020 dal 01/01/2020 al 31/12/2020 ascrivibile agli interventi attuati dai Responsabili di Obiettivo Specifico

**IROS** = Impegni contabili ascrivibili agli interventi attuati dai Responsabili di Obiettivo Specifico al 31/12/2019.

**CROS2019** = Spesa certificata POR FSE 2014/2020 al 31/12/2019 ascrivibile agli interventi attuati dai Responsabili di Obiettivo Specifico.

**IRC** = Impegni contabili Regione Campania al 31/12/2019 (sommatoria degli impegni contabili dei Responsabili di Obiettivo Specifico)

**CRC2019** = Spesa certificata POR FSE 2014/2020 al 31/12/2019

$\Delta N+3$  = [(N+3) al 31/12/2020 – Spesa certificata Regione Campania al 31/12/2019]

**CRC2020** = Spesa certificata dalla Regione Campania sul POR FSE 2014-2020 dal 01/01/2020 al 31/12/2020.

Per le Strutture che gestiscono fondi FSC è stato definito un Obiettivo Strategico Annuale denominato: “*Raggiungimento target di Spesa FSC*”, corredato del seguente Indicatore:

	Regola di calcolo
Target Spesa FSC 2020*	Valore Euro

\*Importi.

## 5.2 L'albero degli obiettivi della Regione Campania

Il prospetto di seguito riportato contiene il n° 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 del Piano 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 in sede di Comitato tecnico di coordinamento del Piano (cfr paragrafo 4.2), con particolare riferimento al numero complessivo di obiettivi. A tal proposito, si evidenzia che il Piano della Performance 2019-2021 conteneva n. 326 Obiettivi strategici annuali e 1424 Obiettivi Operativi. Il presente Piano contiene n. **213** Obiettivi strategici annuali e **741** Obiettivi Operativi. E' pertanto rilevabile una sensibile riduzione del numero di Obiettivi.

SETTRUTTURE DI PRIMO LIVELLO	N° OBSA	N° OBO
50 01 00 - D.G. AUTORITA' DI GESTIONE FONDO SOCIALE EUROPEO E FONDO PER LO SVILUPPO E LA COESIONE	10	24
50 02 00 - D.G. PER LO SVILUPPO ECONOMICO E LE ATTIVITA' PRODUTTIVE	13	22
50 03 00 - D.G. AUTORITA' DI GESTIONE FONDO EUROPEO DI SVILUPPO REGIONALE	6	18
50 04 00 - D.G. TUTELA SALUTE E COORDINAMENTO DEL SISTEMA SANITARIO REGIONALE	6	51
50 05 00 - D.G. POLITICHE SOCIALI E SOCIO-SANITARIE	15	28
50 06 00 - D.G. AMBIENTE, DIFESA DEL SUOLO E ECOSISTEMA	9	27
50 07 00 - D.G. PER LE POLITICHE AGRICOLE, ALIMENTARI E FORESTALI	6	81
50 08 00 - D.G. PER LA MOBILITA'	13	38
50 09 00 - D.G. PER IL GOVERNO DEL TERRITORIO, I LAVORI PUBBLICI E LA PROTEZIONE CIVILE	10	18
50 10 00 - D.G. PER L'UNIVERSITA', LA RICERCA E L'INNOVAZIONE	9	38
50 11 00 - D.G. PER L'ISTRUZIONE, LA FORMAZIONE, IL LAVORO E LE POLITICHE GIOVANILI	7	59
50 12 00 - D.G. PER LE POLITICHE CULTURALI E IL TURISMO	5	27
50 13 00 - D.G. PER LE RISORSE FINANZIARIE	6	30
50 14 00 - D.G. PER LE RISORSE UMANE	5	36
50 15 00 - D.G. PER LE RISORSE STRUMENTALI	6	15
50 16 00 - D.G. PER LE ENTRATE E POLITICHE TRIBUTARIE	6	31

SETTRUTTURE DI PRIMO LIVELLO	N° OBSA	N° OBO
50 17 00 - D.G. PER IL CICLO INTEGRATO DELLE ACQUE E DEI RIFIUTI, VALUTAZIONI E AUTORIZZAZIONI AMBIENTALI	10	42
50 18 00 - D.G. PER I LAVORI PUBBLICI E LA PROTEZIONE CIVILE	7	49
60 01 00 - AVVOCATURA REGIONALE	5	37
60 03 00 - NUCLEO PER LA VALUTAZIONE E LA VERIFICA DEGLI INVESTIMENTI PUBBLICI	3	5
60 06 00 - GRANDI OPERE	5	10
60.08.00 - UFFICIO COMUNITARIO REGIONALE	3	
60.09.00 - UFFICIO PER IL FEDERALISMO E DEI SISTEMI TERRITORIALI E DELLA SICUREZZA INTEGRATA	10	18
60.10.00 - UFFICIO SPECIALE PER IL CONTROLLO E LA VIGILANZA SU ENTI E SOCIETA' PARTECIPATE	5	5
50.03.93 - STAFF RACCORDO CON LE AUTORITA' DI GESTIONE DEI FONDI EUROPEI E RESPONSABILE DEL PIANO DI RAFFORZAMENTO AMMINISTRATIVO	6	
50.14.81 - UFFICIO DEL DATORE DI LAVORO	4	2
50.14.83 - STRUTTURA TECNICA DI SUPPORTO ALL' OIV	4	
50.14.94 - STAFF SUPPORTO AL RESPONSABILE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA	4	
70.05.00 - STRUTTURA DI MISSIONE PER LO SMALTIMENTO DEI RSB	8	21
70.06.00 - STRUTTURA DI MISSIONE PER I CONTROLLI - CHIUSURA POR FESR	3	
70 07 00 - STRUTTURA TECNICA DI MISSIONE PER L' "ATTUAZIONE DELIBERA CIPE 54/2016"	4	9
<b>Totale</b>	<b>213</b>	<b>741</b>



### 5.3 Le considerazioni conclusive

Il presente Piano della Performance si caratterizza per una consistente dimensione dal punto di vista quantitativo, ma anche per una significativa differenziazione degli obiettivi strettamente correlati alle politiche ed alle responsabilità delle SPL.

Trattandosi di un ulteriore ciclo (il quarto), vanno evidenziati i progressi compiuti nelle attività di produzione del Piano, come pure le criticità che persistono e gli ambiti di miglioramento. Dalla lettura del Piano e dall'analisi del processo di elaborazione del documento, si è potuto notare:

- un significativo miglioramento dal punto di vista della consapevolezza delle priorità che si vanno a definire attraverso l'albero degli obiettivi e della relazione tra questi ed i risultati dell'Amministrazione Regionale;
- una sensibile padronanza degli strumenti, degli oggetti e delle terminologie;
- una sensibile semplificazione della struttura degli obiettivi di natura trasversale, che ha comportato una riduzione complessiva del numero di obiettivi;
- una maggiore fluidità nell'azione di raccordo e negoziazione tra SPL e SSL;
- una certa difficoltà ad individuare indicatori maggiormente attinenti agli impatti ed agli effetti delle politiche, privilegiando l'osservazione di fenomeni più legati all'esecuzione di attività;
- la percezione, in parte ancora esistente, dell'attività di definizione degli obiettivi quale adempimento ulteriore rispetto alle attività che rappresentano il *core business* delle Strutture e non quale utile strumento finalizzato all'efficientamento della macchina amministrativa e, quindi, anche di miglioramento della qualità dei servizi/output prodotti.