



Giunta Regionale della Campania

DECRETO DIRIGENZIALE

DIRETTORE GENERALE/
DIRIGENTE UFFICIO/STRUTTURA

Dott.ssa Messina Maria

DIRIGENTE UNITA' OPERATIVA DIR. / DIRIGENTE
STAFF

DECRETO N°	DEL	DIREZ. GENERALE / UFFICIO / STRUTT.	UOD / STAFF
60	02/10/2020	14	0

Oggetto:

Costituzione Comitato Tecnico di Coordinamento per il Piano della Performance 2021 - 2023

	Data registrazione	
	Data comunicazione al Presidente o Assessore al ramo	
	Data dell'invio al B.U.R.C.	
	Data invio alla Dir. Generale per le Risorse Finanziarie (Entrate e Bilancio)	
	Data invio alla Dir. Generale per le Risorse Strumentali (Sist. Informativi)	

PREMESSO che

- a) l'Aggiornamento 2020 del *Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMiVaP) del personale e dei dirigenti della Giunta regionale della Campania*, approvato con Delibera di GR n. 88 del 19/02/2020, all'art. 10 stabilisce che *“entro il 31 gennaio di ogni anno, su proposta dell'Assessore alle Risorse Umane, la Giunta Regionale approva un documento programmatico relativo al triennio successivo, denominato Piano della Performance che declina gli indirizzi strategici in obiettivi strategici ed operativi; il Piano della Performance, definito dall'organo di indirizzo politico-amministrativo in collaborazione con i vertici dell'amministrazione, stabilisce, gli obiettivi, gli indicatori e i target per la misurazione e la valutazione della performance dell'amministrazione; tale articolazione dovrà essere coerente con i contenuti, gli strumenti e il ciclo della programmazione regionale e di bilancio e contemplare in particolare gli obiettivi strategici individuati nel DEFR”*;
- b) il medesimo art. 10 prevede che la Direzione Generale per le Risorse Umane coordini tutte le attività inerenti il Piano della Performance, assicurando la complessiva coerenza e completezza dello stesso in tutte le sue fasi;
- c) ai sensi degli artt. 11 e 12 del Sistema, la Direzione Generale per le Risorse Umane presidia e coordina il processo di individuazione degli obiettivi strategici ed operativi da parte delle Strutture di Primo Livello, raccordandosi:
 - in riferimento agli obiettivi strategici e operativi delle strutture coinvolte nell'attuazione dei piani e programmi di sviluppo ed in particolare agli obiettivi e al cronoprogramma assunti nei documenti di programmazione, con il Responsabile della Programmazione Unitaria e con le relative Autorità di Gestione;
 - in riferimento agli obiettivi strategici e operativi in materia di trasparenza e anticorruzione con il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza;
 - in riferimento agli obiettivi strategici e operativi collegati al DEFR e agli obiettivi riferiti alla gestione contabile, con il Responsabile della Direzione Generale per le Risorse Finanziarie;
- d) l'art. 14 del Sistema prevede che la Giunta Regionale, su proposta dell'Assessore alle Risorse Umane, approvi, entro il 30 aprile, un documento, riferito alla precedente annualità, denominato Relazione sulla Performance, che fornisce: per ogni Struttura di Primo Livello, un indice sintetico del grado di raggiungimento degli obiettivi strategici; per ogni Struttura di Secondo Livello, un indice sintetico del grado di raggiungimento degli obiettivi operativi; per l'Ente, un indice sintetico del grado di raggiungimento di tutti gli obiettivi strategici perseguiti;
- e) il succitato art. 14, ai commi 4, 5 e 6, stabilisce che le Autorità di Gestione, in raccordo con il Responsabile della Programmazione Unitaria, il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza e il Responsabile della Direzione Generale per le Risorse finanziarie verifichino, per quanto di rispettiva competenza, i dati consuntivi degli obiettivi strategici ed operativi, forniti dalle Strutture, riferiti all'attuazione dei piani e programmi di sviluppo ed in particolare degli obiettivi e del cronoprogramma assunti nei documenti di programmazione, alla trasparenza e anticorruzione ed alla gestione contabile;
- f) l'art. 15, co. 7, prevede che l'Ufficio competente (Direzione Generale per le Risorse Umane) ai sensi dell'art. 10 comma 6 curi il coordinamento di tutte le attività finalizzate alla elaborazione del Piano e della Relazione sulla Performance anche attraverso il coinvolgimento e la responsabilizzazione dei soggetti di cui all'art.9 (dirigenti coordinatori e controller);

CONSIDERATO che

- a) con Decreto dirigenziale n. 82 del 15/11/2019 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 Direttori Generali e dai Responsabili degli Uffici Speciali, delle Strutture tecniche di Missione e delle Strutture di Staff dotate di autonomia;
- b) col medesimo Decreto è stato altresì previsto che, con 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, il Comitato fosse ristretto a:
 - a. Direttore Generale per le Risorse Umane,

- b. Autorità di Gestione dei Fondi SIE (FESR, FSE, FSC, FEASR, FEAMP)
- c. Direttore Generale per le Risorse Finanziarie
- d. Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza
- e. Responsabile della Struttura tecnica di supporto all'OIV

e fosse integrato dal Responsabile della Programmazione Unitaria (o suo delegato) e da un rappresentante delle altre Strutture di Primo Livello;

- c) le attività del Comitato hanno consentito un dibattito sul Ciclo della Performance, la condivisione delle strategie da seguire e sono state finalizzate, nel corso del primo anno, alla semplificazione del Piano della performance 2020-2022, con particolare riferimento al numero e alla struttura degli obiettivi trasversali;
- d) nella fase di rendicontazione della performance organizzativa 2019 ai fini della stesura della *Relazione sulla performance 2019*, in sede di Comitato ristretto sono state proposte dai Soggetti interessate le modalità di attuazione delle verifiche previste dall'art. 15, co.4, 5 e 6, dello SMiVaP 2019;
- e) al riguardo, l'OIV, nel Rapporto per la validazione della Relazione sulla performance 2019, ha sottolineato, tra l'altro, che lo sforzo che l'Amministrazione deve compiere deve essere orientato ad una semplificazione del processo di rendicontazione, da raggiungersi attraverso la previsione di obiettivi chiari e facilmente misurabili, con l'indicazione della fonte del dato della misurazione registrata, superando del tutto la logica dell'autoreferenzialità;
- f) l'Organismo, in detto Rapporto, ha altresì raccomandato che il processo di verifica dei risultati degli obiettivi di natura trasversale (ex art. 14 dello SMiVaP 2020), compiuto, per il processo 2019, in alcuni casi a campione, attesa la sua rilevanza trasversale vada, nel futuro, attuato con modalità diverse e che, in un'ottica di applicazione graduale, garantisca una verifica complessiva dei risultati a cura dei Soggetti previsti dal succitato art. 14 del Sistema;

RILEVATO che

- a) ai fini della predisposizione del Piano della Performance 2021-2023, occorre rafforzare il coordinamento tra tutti i Soggetti coinvolti nella definizione degli obiettivi del Piano, proseguendo altresì nel percorso di semplificazione dell'architettura complessiva del documento stesso;
- b) con particolare riferimento agli obiettivi di natura trasversale in materia di programmazione e gestione dei fondi SIE, efficientamento amministrativo e contabile, trasparenza e prevenzione della corruzione, occorre sistematizzare ed organizzare l'attività di raccordo con i Soggetti di cui in premessa, anche al fine di semplificare la struttura di detti obiettivi in fase di definizione degli stessi;
- c) sempre con riferimento agli obiettivi di natura trasversale, alla luce delle succitate raccomandazioni dell'OIV in ordine al processo di rendicontazione, occorre definire gli obiettivi in maniera chiara ed assicurare che gli stessi siano misurabili tempestivamente, con modalità oggettive, per assicurare il rispetto dell'art. 14, co. 4, 5 e 6, dello SMiVaP;
- d) l'esperienza maturata nel precedente triennio - di prima applicazione delle norme previste dal d.lgs. 150/2009 - ha evidenziato difficoltà nella rendicontazione dei risultati con ripercussioni anche rispetto ai tempi per l'elaborazione della *Relazione sulla performance*;
- e) il percorso di condivisione metodologica avviato mira ad una semplificazione dell'intero Ciclo della Performance, ivi inclusa la rendicontazione dei risultati;

RITENUTO, pertanto

1. di dover prevedere il prosieguo delle attività del Comitato Tecnico di coordinamento al fine di presidiare i processi di definizione e monitoraggio del Piano della Performance 2021-2023 e di rendicontazione della performance organizzativa 2020, e la relativa semplificazione;
2. di dover stabilire che detto Comitato sia composto dai Direttori Generali e dai Responsabili degli Uffici Speciali, delle Strutture tecniche di Missione e delle Strutture di Staff dotate di autonomia;
3. di dover prevedere che, con 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, il Comitato sia ristretto a:
 - Direttore Generale per le Risorse Umane
 - Autorità di Gestione dei Fondi SIE (FESR, FSE, FSC, FEASR, FEAMP)
 - Direttore Generale per le Risorse Finanziarie
 - Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza
 - Responsabile della Struttura tecnica di supporto all'OIV

- e sia integrato dal Responsabile della Programmazione Unitaria (o suo delegato) e da un rappresentante delle altre Strutture di Primo Livello;
4. di dover prevedere che al Comitato partecipino, con funzioni di supporto operativo, anche i controller individuati con successivo provvedimento della Direzione Generale per le Risorse Umane;
 5. di dover affidare al Comitato il compito di affiancare, da un punto di vista metodologico e con modalità che saranno decise dallo stesso, le Strutture di Primo Livello nella definizione degli obiettivi strategici ed operativi, in un'ottica di coerenza del sistema nel suo complesso, anche con riferimento alle raccomandazioni dell'OIV in ordine alla qualità degli obiettivi presenti nel Piano della Performance;
 6. di dover stabilire che a supporto delle attività del Comitato di coordinamento sia preposto il personale dello Staff *Coordinamento attività Piano della performance*;

VISTI

- a) il Regolamento regionale n.12/2011;
- b) la Delibera di GR n. 88/2020;

DECRETA

per i motivi di cui in premessa, che si intendono di seguito integralmente riportati:

1. di stabilire il prosieguo delle attività del Comitato Tecnico di coordinamento al fine di presidiare i processi di definizione e monitoraggio del Piano della Performance 2021-2023 e di rendicontazione della performance organizzativa 2020, e la relativa semplificazione;
2. di stabilire che detto Comitato sia composto dai Direttori Generali e dai Responsabili degli Uffici Speciali, delle Strutture tecniche di Missione e delle Strutture di Staff dotate di autonomia;
3. di prevedere che, con 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, il Comitato sia ristretto a:
 - Direttore Generale per le Risorse Umane
 - Autorità di Gestione dei Fondi SIE (FESR, FSE, FSC, FEASR, FEAMP)
 - Direttore Generale per le Risorse Finanziarie
 - Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza
 - Responsabile della Struttura tecnica di supporto all'OIVe sia integrato dal Responsabile della Programmazione Unitaria (o suo delegato) e da un rappresentante delle altre Strutture di Primo Livello;
4. di prevedere che al Comitato partecipino, con funzioni di supporto operativo, anche i controller individuati con successivo provvedimento della Direzione Generale per le Risorse Umane;
5. di affidare al Comitato il compito di affiancare, da un punto di vista metodologico e con modalità che saranno decise dallo stesso, le Strutture di Primo Livello nella definizione degli obiettivi strategici ed operativi, in un'ottica di coerenza del sistema nel suo complesso, anche con riferimento alle raccomandazioni dell'OIV in ordine alla qualità degli obiettivi presenti nel Piano della Performance;
6. di stabilire che a supporto delle attività del Comitato di coordinamento sia preposto il personale dello Staff *Coordinamento attività Piano della performance*;
7. di trasmettere il presente provvedimento all'Assessore alle Risorse Umane, agli Uffici di Gabinetto, al Responsabile della Programmazione Unitaria, ai Direttori Generali, ai Responsabili degli Uffici Speciali, ai Responsabili delle Strutture di Missione, ai Responsabili degli Uffici di Staff: "Raccordo con le Autorità di Gestione dei fondi europei e responsabile del Piano di Rafforzamento Amministrativo", "Datore di Lavoro", "Struttura tecnica di Supporto all'OIV" e "Struttura di supporto al Responsabile della prevenzione della corruzione e della Trasparenza", all'O.I.V., allo Staff 50.14.93 per gli adempimenti di competenza nonché per la pubblicazione sul sito istituzionale dell'Ente, nella sotto-sezione dedicata della sezione "Amministrazione trasparente".

Il Direttore Generale
Dott.ssa Maria Messina

