

Organismo Indipendente di Valutazione della Regione Campania

Presidente: prof. Riccardo Realfonzo
Componente: dr.ssa Genoveffa Tadonio
Componente: Avv. Francesco Stabile

"Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMiVaP) del personale e dei dirigenti della Giunta regionale della Campania"

PARERE PREVENTIVO E VINCOLANTE

reso ai sensi dell'art. 7 d.lgs 150/2009, come modificato dal D.lgs. 74/2017

1. PREMESSA

La Direzione Generale per le Risorse Umane, con nota prot. n. 639981 del 21 dicembre 2021, ha trasmesso all'O.I.V., per il tramite della Struttura di Supporto, la proposta di modifica del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMiVaP) del personale e dei dirigenti della Giunta Regionale della Campania - aggiornato ai sensi dell'art. 7 del D.lgs. n. 150/2009 e ss.mm.ii. - al fine di acquisire il parere in epigrafe. La Direzione ha accluso alla richiesta, come di consueto, un appunto analitico contenente la descrizione degli ambiti di intervento, con le motivazioni a supporto.

In merito alla proposta di modifica dello SMiVaP, lo scrivente Organismo formula le considerazioni che seguono, scaturite dall'esito dell'analisi svolta ed oggetto di discussione, da ultimo, nella riunione dell'O.I.V. del 14 gennaio 2022.

2. ESAME DELLA DOCUMENTAZIONE TRASMESSA

Le modifiche proposte dall'Amministrazione integrano alcuni aspetti organizzativi per far fronte alle criticità che l'applicazione del Sistema ha fatto emergere. L'O.I.V., nella formulazione del presente parere, ha tenuto in considerazione:

- Le raccomandazioni formulate dall'Organismo in occasione del parere 2021;
- Le raccomandazioni, laddove applicabili, contenute in altri documenti predisposti dall'Organismo;
- I risultati che sono scaturiti dal processo relativo alla Validazione della Relazione sulla Performance anno 2020, nonché quelli emersi per la proposta di valutazione dei dirigenti di vertice dello stesso anno;
- L'approccio metodologico registrato nei processi indicati nel punto precedente;
- L'analisi preventiva degli obiettivi individuali 2021 dei dirigenti di vertice e di quelli delle SSL (quest'ultima svolta a campione).

Si premette che il Sistema in uso è stato già oggetto di diversi interventi correttivi nel periodo 2018-2021 e gli interventi necessari sono limitati. Le poche proposte formulate dall'Amministrazione, in tale ottica, sono tutte condivisibili anche perché oggetto, in taluni casi, di specifiche raccomandazioni dell'Organismo.

Al di là delle modifiche proposte dall'Amministrazione, lo scrivente Organismo, in linea con la funzione attribuita e seguendo un approccio di tipo collaborativo/propositivo, ritiene necessario ed opportuno apportare ulteriori integrazioni al Sistema, riportate in allegato e a cui si rinvia per un maggior dettaglio¹.

¹ La bozza di SMiVaP riportata in allegato contiene, in aggiunta alle proposte di rettifica pervenute, ulteriori integrazioni (evidenziate) ritenute necessarie dall'Organismo.

L'Organismo, inoltre, vuole porre all'attenzione dell'Organo politico le seguenti raccomandazioni con l'auspicio che esse possano essere accolte, nell'ottica di un costante perfezionamento del processo.

1. Va potenziato l'utilizzo della piattaforma Gzoom per la gestione del Ciclo della Performance. In uno alla già auspicata gestione integrata dei diversi processi (Defr e PTPCT in primo luogo), anche la gestione della performance individuale va ancorata alla piattaforma. L'analisi effettuata nell'ambito della Relazione sul funzionamento del sistema di valutazione, trasparenza ed integrità dei controlli interni (a cui si rinvia per un maggior dettaglio) ha evidenziato la necessità di automatizzare il processo relativo alle valutazioni individuali dei dipendenti e dei dirigenti. La precompilazione delle schede individuali, limitatamente ai valori della performance organizzativa, va garantita da subito, in modo da evitare possibili errori di calcolo, così come emersi nella verifica effettuata relativa all'anno 2020.
2. Va sempre di più garantita l'integrazione tra i diversi sistemi di programmazione dell'Ente, investendo le diverse strutture che partecipano al processo, sia nella fase di stesura dei documenti sia nella fase di rendicontazione dei risultati. Il coordinamento dei diversi processi rappresenta una delle chiavi per massimizzare gli effetti di ciascuno di essi.
3. È necessario superare la fase sperimentale relativa all'introduzione del controllo di gestione, anche per assicurare una misurazione automatica dei risultati raggiunti e superare ogni forma di autoreferenzialità. L'auspicio è che si possa realizzare un'integrazione tra il sistema informativo in uso e quello - da realizzarsi - del controllo di gestione.
4. Porre le basi informatiche ed organizzative per delineare un percorso finalizzato all'attuazione del controllo strategico. I risultati raggiunti con il Ciclo della performance - inteso quale leva operativa per raggiungere i risultati previsti dalle strategie politiche- vanno valutati ex post in un'ottica complessiva, slegata cioè dai target annuali. Va monitorata, pertanto, la verifica in itinere dei risultati strategici di medio-lungo periodo, raggiunti anche per il tramite del ciclo in esame.
5. Va dettagliato il coinvolgimento dei cittadini nel Ciclo della performance, integrando l'attuale formulazione regolamentare, anche mediante l'adempimento degli oneri di pubblicazione del grado di soddisfacimento dei cittadini e degli utenti in merito ai servizi erogati, come pure la pubblicazione delle segnalazioni degli utenti. Per dare piena attuazione alle disposizioni legislative in materia va data maggiore evidenza alla valenza esterna dell'intero Ciclo. Sarebbe, pertanto auspicabile un'illustrazione più analitica del modello di partecipazione valutativa con l'indicazione, altresì, di soggetti e ruoli, di processi e tempi e di strumenti e metodi adottati. Individuare un preciso modello di partecipazione valutativa, rilevare il grado di soddisfacimento degli utenti delineando un sistema di rilevazione dei risultati percepiti, nonché definire le modalità attraverso cui i cittadini e gli utenti possono contribuire alla misurazione della performance organizzativa, rafforza la centralità dei cittadini. In uno alla sopra indicata eliminazione dell'autoreferenzialità del sistema, i risultati attesi ed i target assegnati devono - sempre di più - misurare gli outcome o meglio gli effetti che le azioni poste in essere hanno avuto sulla collettività. Per realizzare un modello gestionale che sia in grado di segnare un cambio di prospettiva, va assicurata

una costante formazione di tutti gli attori del processo che, in maniera consapevole e matura, devono disporre ed utilizzare metodologie applicative coerenti con le previsioni di cui all'art. 19 bis del d.lgs. 150/2009. La costante formazione, in uno al confronto interno sugli aspetti metodologici, deve altresì tendere ad assicurare qualità agli obiettivi assegnati e garantire applicazione uniforme delle regole nelle diverse strutture regionali.

6. La costante crescita delle competenze professionali, la reale valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi ancorati ai puntuali risultati perseguiti dai singoli e dalle unità organizzative di riferimento devono rappresentare un obiettivo da raggiungere a breve termine. In tale direzione è da intendersi il prescritto incremento delle attuali 4 fasce di valutazione (cfr allegato): in un'ottica prospettica, pertanto, va nel futuro assicurata una ancora più stretta correlazione tra valutazione attribuita e premio erogato.
7. Con riferimento all'art. 23 dello SMiVaP "Criteri di misurazione e valutazione della Performance dei preposti ed addetti agli UDCP", comma 3, l'Organismo segnala la possibile diversa articolazione della valutazione dei Dirigenti apicali degli UDCP, accrescendo, ad esempio, il peso di ponderazione del risultato di performance organizzativa in relazione agli obiettivi assegnati al 70% (valore attuale è pari 60%), assegnando il restante 30% alle "competenze e comportamenti professionali ed organizzativi", nell'ottica di ancorare la valutazione a criteri maggiormente ed ulteriormente oggettivi.
8. Va assicurata, nell'ambito dell'intero Ciclo della Performance, un'ulteriore semplificazione dei processi. Ad esempio, come segnalato nella già richiamata Relazione sul funzionamento del sistema di valutazione, trasparenza ed integrità dei controlli interni (a cui si rinvia per un maggior dettaglio), i cosiddetti obiettivi trasversali, per loro natura, dovrebbero essere attribuiti alle sole SPL, con un peso non prevalente. Sarà cura dei Responsabili delle SPL declinare quest'ultimi in obiettivi operativi e/o individuali, in relazione al coinvolgimento della SSL rispetto alle competenze attribuite ed al risultato da raggiungere. La semplificazione è necessaria per assicurare una maggiore fruibilità - per i cittadini - dei documenti prodotti.
9. In relazione al punto precedente la più volte auspicata adozione di format comuni e la previsione di un supporto metodologico alle SPL - da parte degli uffici trasversali - nella stesura dei documenti, sia nella fase di programmazione delle attività che in quella di rendicontazione, potrebbero apportare ulteriori miglioramenti, anche con riferimento alla qualità degli obiettivi assegnati. Il definitivo superamento dell'approccio difensivo e la diffusione della cultura del risultato presuppone una costante tensione sul tema ed un coinvolgimento pro attivo di tutti gli attori.
10. Valutare la possibilità di semplificare il processo relativo agli incarichi dirigenziali retti ad interim. Nel rispetto della vigente normativa, ed in coerenza con la durata temporanea dell'incarico, la valutazione di tale fattispecie potrebbe essere ancorata alla performance organizzativa della struttura retta, di quella superiore e del parametro relativo alla differenziazione dei risultati (con pesi da determinarsi). Siffatta impostazione semplificherebbe sia la fase di assegnazione degli obiettivi che quella di rendicontazione.

11. Garantire il rispetto dei tempi in tutte le fasi del Ciclo della Performance per assicurare certezza e solidità all'intero processo. Il rispetto dei tempi, infatti, consente di programmare in maniera efficace e di rendicontare i risultati con la possibilità di applicare gli esiti al ciclo successivo. La predisposizione di un calendario delle attività con l'indicazione dei soggetti responsabili delle singole fasi, ad esempio, potrebbe rappresentare una garanzia per tutti gli attori, responsabilizzandoli anche rispetto ai tempi previsti.
12. Adottare le misure organizzative necessarie per coniugare performance ed organizzazione del lavoro, anche attraverso forme diverse da quelle in presenza.
13. Valutare la possibilità di effettuare un diverso calcolo della performance organizzativa dell'Ente prevista dall'art. 5 dello SMiVaP, eventualmente assegnando alla media dei punteggi delle Direzioni Generali un'incidenza maggiore nel calcolo e riducendo, di converso, l'incidenza delle altre SPL (uffici speciali, strutture di missione, strutture dotate di autonomia funzionale), attesa la loro minore incidenza sui risultati dell'Ente.

Ciò premesso, con riferimento alla richiesta di parere preventivo e vincolante, formulata in applicazione dell'art. 7 del d.lgs. 150/2009, l'O.I.V. esprime, per quanto di sua competenza, **parere favorevole** sul nuovo *Sistema*, trasmesso con le note citate in premessa, auspicando un tempestivo accoglimento delle raccomandazioni sopra riportate e con le prescrizioni di cui all'allegato.

L'Ente avrà cura di trasmettere all'O.I.V. la versione finale del documento approvato dall'Organo di vertice, integrato con le prescrizioni di cui sopra.

Napoli, 18 gennaio 2022

Il Presidente
-Prof. Riccardo Realfonzo
firmato