

Organismo Indipendente di Valutazione della Regione Campania

Presidente: Prof. Mario Sorrentino

Componente: Dott.ssa Genoveffa Tadonio

Componente: Avv. Francesco Stabile



MONITORAGGIO DELLA COERENZA TRA LA SEZIONE ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO DEL PIAO E GLI OBIETTIVI DI PERFORMANCE

Relazione OIV 2025



Documento approvato col verbale n. 9 della seduta dell'O.I.V. del 25/09/2025

INDICE

1. PREMESSA	1
1.1. Cornice normativa	1
1.2. Obiettivi del Monitoraggio	2
2. METODOLOGIA DI MONITORAGGIO	2
2.1. Le aree tematiche individuate nella Sezione III - Organizzazione e capitale umano	3
2.2. Gli obiettivi di performance delle SPL definiti per il triennio 2022-2024	4
2.3. Coerenza tra la sezione “organizzazione e capitale umano” e il Piano della performance	9

RELAZIONE SUL MONITORAGGIO DELLA COERENZA TRA LA SEZIONE ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO DEL PIAO E GLI OBIETTIVI DI PERFORMANCE

1. PREMESSA

La presente relazione è predisposta in attuazione dell'art. 5 del Decreto del Dipartimento della Funzione pubblica 30 giugno 2022 n. 132 recante l'attività di monitoraggio della coerenza tra la Sezione "Organizzazione e capitale umano" del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) e gli obiettivi di performance stabiliti per il triennio 2022/2024, anch'essi confluiti in apposita sezione del PIAO (Sezione II – Valore pubblico, performance e anticorruzione, Sottosezione di programmazione performance).

Nei paragrafi a venire, pertanto, saranno illustrati i risultati del monitoraggio effettuato sui principali assi strategici del PIAO, con particolare attenzione al perseguimento del valore pubblico, inteso come capacità dell'Amministrazione di generare impatti positivi e misurabili nel contesto economico, sociale e ambientale di riferimento, attraverso politiche pubbliche coerenti, integrate e orientate ai risultati di *outcome*. Con specifico riferimento alle azioni programmate e realizzate dall'Amministrazione regionale nel triennio 2022/2024, verranno forniti elementi valutativi sulla coerenza tra gli obiettivi strategici, l'organizzazione del lavoro, la gestione del capitale umano e il sistema di misurazione della performance.

La presente relazione, invero, intende offrire una lettura integrata dei processi attivati e delle criticità riscontrate, funzionale al miglioramento continuo della capacità amministrativa e dell'efficienza dell'azione pubblica.

1.1. Cornice normativa

In via preliminare, appare opportuno procedere all'inquadramento normativo di riferimento. Il Decreto del Dipartimento della Funzione Pubblica (DFP) del 30 giugno 2022 n. 132, infatti, definisce il contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione. Il PIAO, introdotto dall'articolo 6 del D.L. n. 80 del 9 luglio 2021, convertito, con modificazioni, nella legge 6 agosto 2021, n. 113, è un documento unico di programmazione e governance volto ad assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa, dei servizi ai cittadini e alle imprese, semplificando e integrando i processi¹.

In tal senso, l'art. 5 del DFP n. 132/2022 rende evidente la necessità di una logica integrata tra programmazione, gestione e misurazione dei risultati, superando l'impostazione frammentata del passato mediante la previsione, in capo all'OIV, dell'esercizio del monitoraggio, su un orizzonte triennale, della coerenza tra gli obiettivi di performance e la sezione relativa all'Organizzazione e capitale umano.

Il combinato disposto tra la normativa istitutiva del PIAO e l'art. 5 del DFP n. 132/2022 rappresenta una vera e propria evoluzione culturale e organizzativa per le pubbliche amministrazioni. Si passa, infatti, ad una programmazione integrata, peraltro già avviata con l'introduzione del PIAO, che punta alla generazione di valore e impatto, richiedendo coerenza tra visione strategica, allocazione delle risorse, capacità amministrativa e valutazione della performance.

¹ Nel PIAO sono confluiti, tra gli altri, i Piani della performance, del lavoro agile, della parità di genere e dell'anticorruzione, con una conseguente semplificazione e visione integrata delle attività di progettazione e programmazione dell'amministrazione.

1.2. Obiettivi del Monitoraggio

Il DFP n. 132/2022 s'inserisce nel solco delle novità normative introdotte dalla L. 113/2021, in quanto ne definisce il contenuto e fornisce indicazioni operative alle amministrazioni sul funzionamento del PIAO, con l'obiettivo di *"assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese e procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi"*.

In tale ottica, l'art. 5 del citato Decreto, pone in capo all'Organismo Indipendente di Valutazione la verifica della coerenza tra le politiche e gli interventi stabiliti nella Sezione Organizzazione e capitale umano del PIAO e gli obiettivi di performance fissati dall'Amministrazione, in conformità con la normativa vigente in materia di performance pubblica e gestione del capitale umano.

2. METODOLOGIA DI MONITORAGGIO

Ai fini della verifica condotta per il presente monitoraggio, sono stati presi in esame la Sezione II – sottosezione di programmazione performance - e la Sezione III Organizzazione e capitale umano dei documenti di seguito indicati:

- a. PIAO 2022-2024 approvato con Deliberazione n. 334 del 28 giugno 2022;
- b. PIAO 2023-2025 approvato con Deliberazione n. 41 del 31 gennaio 2023;
- c. PIAO 2024-2026 approvato con Deliberazione n. 41 del 31 gennaio 2024.

La sottosezione II del PIAO di programmazione Performance definisce:

le azioni delle strutture organizzative e del personale verso il perseguimento degli indirizzi strategici indicati dall'Organo politico. Il Piano contempla gli obiettivi strategici e operativi di performance, ovvero quegli obiettivi che concorrono alla misurazione della performance organizzativa e incidono sulla valutazione individuale del personale. Il processo di integrazione tra i diversi strumenti di programmazione dell'Ente, avviato nelle annualità precedenti, ha trovato ulteriore spinta nel Piano 2022-2024 e in quelli definiti negli anni successivi. Gli obiettivi e indicatori di performance sono declinati a partire dagli indirizzi strategici emanati dal Presidente, in coerenza con i contenuti, gli strumenti e il ciclo della programmazione regionale e di bilancio, con particolare attenzione al Valore pubblico generato dall'azione amministrativa, inteso come l'incremento del benessere economico, sociale, educativo, assistenziale, ambientale, a favore dei cittadini e del tessuto produttivo.

La sezione III "Organizzazione e capitale umano" del PIAO, partendo dalla determinazione della missione e della *vision* dell'Ente, tiene ben presente le esigenze di evoluzione delle necessità delle risorse umane nonché dei bisogni operativi e delle esigenze formative del capitale umano. L'analisi di tale sezione consentirà, quindi, di verificare l'efficacia degli interventi previsti per la valorizzazione del capitale umano in relazione agli obiettivi di miglioramento dei servizi e della performance organizzativa, anche al fine di programmare un progressivo allineamento tra le risorse e le competenze dei dipendenti e delle necessità espresse nel contesto degli obiettivi di performance. Sulla scorta di tali premesse, saranno succintamente analizzate *infra* la *Sezione Organizzazione e capitale umano* nonché la *Sezione II – sottosezione di programmazione performance dei PIAO* relativi al triennio 2022/2024.

La sezione III "Organizzazione e capitale umano" del PIAO 2022-2024:

individua, ai fini della maggiore diffusione del lavoro in modalità agile, specifiche misure organizzative, quali la mappatura dei processi di lavoro e delle attività realizzabili in *smart working* (*"attività smartabili"*), favoriti dalla digitalizzazione dei processi chiave e dalla dematerializzazione documentale, attraverso l'implementazione di specifiche piattaforme tecnologiche. A supporto del cambiamento organizzativo e della trasformazione digitale, sono stati definiti interventi formativi

specifici (*smart working*, sicurezza informatica, competenze digitali, e *soft skills*). Tra gli indirizzi di programmazione strategica delle risorse umane per il triennio 2022-2024 è contemplato il completamento delle procedure di assunzione e la previsione di nuove procedure di reclutamento.

La sezione III “Organizzazione e capitale umano” del PIAO 2023-2025:

definisce l'ulteriore perfezionamento delle misure organizzative volte all'espletamento del lavoro in modalità agile, assicurando la continuità e il miglioramento dei servizi pubblici, grazie alla diffusione di tecnologie tese a garantire la sicurezza delle connessioni e la continuità del lavoro da remoto. Al contempo, è stato pianificato il rinnovo delle postazioni di lavoro, il trasferimento in *cloud* delle piattaforme applicative e l'adozione di tecnologie avanzate per la sicurezza informatica. Sono state, inoltre, programmate procedure concorsuali e di mobilità per coprire il fabbisogno di personale, con particolare attenzione alla valorizzazione delle risorse interne. La programmazione degli interventi formativi si concentra su competenze digitali, *soft skills*, conoscenze linguistiche e tecniche necessarie per l'attuazione del PNRR e delle politiche di coesione.

La sezione III “Organizzazione e capitale umano” del PIAO 2024-2026:

evidenzia il rafforzamento, anche a livello organizzativo con l'istituzione di una unità operativa denominata “Sistemi informativi di gestione del personale” presso la Direzione Generale per le Risorse Umane, delle misure volte alla sempre maggiore digitalizzazione delle attività; altresì, è stata promossa la gestione del personale della Giunta regionale attraverso sistemi informatici integrati. Sono state definite, inoltre, misure organizzative per garantire la continuità e il miglioramento dei servizi pubblici anche con l'espletamento del lavoro in modalità agile. È stato pianificato il rinnovo delle postazioni di lavoro, il trasferimento in *cloud* delle piattaforme applicative e l'adozione di tecnologie avanzate per la sicurezza informatica. Sono state, inoltre, programmate procedure concorsuali e di mobilità per coprire il fabbisogno di personale, con particolare attenzione alla valorizzazione delle risorse interne attraverso lo scorrimento delle graduatorie delle progressioni verticali. La programmazione degli interventi formativi si concentra su competenze digitali, *soft skills*, conoscenze linguistiche e tecniche necessarie per l'attuazione del PNRR e delle politiche di coesione.

2.1. Le aree tematiche individuate nella Sezione III - Organizzazione e capitale umano

La Sezione “Organizzazione e Capitale Umano” del PIAO definisce una serie di interventi finalizzati al rafforzamento delle risorse umane, al fine di efficientare l'Amministrazione nel conseguimento degli obiettivi di performance. In via preliminare, si è proceduto a individuare le principali aree tematiche su cui la Regione ha ritenuto opportuno concentrare la propria azione in materia di gestione del personale. Nel ricordare che la programmazione delle singole sezioni del PIAO ha natura triennale, con scorrimento annuale, la metodologia di analisi adottata in questa sede si è basata sull'individuazione delle aree tematiche afferenti al capitale umano, comuni alle singole Sezioni dei PIAO relative al triennio considerato. In particolare, sono state individuate le seguenti aree tematiche:

1. Razionalizzazione e semplificazione dei processi amministrativi attraverso la digitalizzazione e la dematerializzazione dei documenti

Com'è noto, la digitalizzazione costituisce, con *vis* sempre più espansiva, una tematica di primo rilievo nell'ordinamento delle Amministrazioni pubbliche italiane. Il tema si è sviluppato progressivamente attraverso le coordinate in base alle quali i dati in possesso delle PPAA, oltre a dover essere fruibili da parte dei cittadini, devono essere soggetti a un procedimento di elaborazione e di archiviazione virtuali. Il fenomeno della digitalizzazione, pertanto, spinge le Amministrazioni a delineare quegli obiettivi in materia di digitalizzazione e dematerializzazione al fine di ingenerare un cambiamento organizzativo-burocratico

incidente tanto sulla gestione interna dei documenti amministrativi informatici, quanto sull'iter procedimentale e sui rapporti instaurati con il cittadino-utente. La digitalizzazione delle attività amministrative, inoltre, spinge progressivamente l'Amministrazione a una revisione della sua organizzazione, anche al fine di una più efficiente prosecuzione delle attività che, tra le altre, consenta anche l'auspicato bilanciamento vita privata – vita lavorativa cui le politiche sociali tendono. Il diritto alla conciliazione, nel contesto di una progressiva affermazione dell'importanza dei tempi sociali è, infatti, potenzialmente in grado di produrre un impatto anche per il necessario processo di digitalizzazione che vada oltre l'attuale utilizzo delle tecnologie e che acceleri un approccio realmente *digital first*, permettendo, in questo modo, una completa rivisitazione e miglioramento dei modelli organizzativi e dei processi interni in chiave digitale. L'attuazione del lavoro agile, in tal senso, si fonda sull'utilizzo delle tecnologie digitali e su di un nuovo paradigma di organizzazione che, da un lato, consente di apportare migliorie in termini di efficacia ed efficienza delle attività svolte, rispetto a target assegnati e precisi indicatori di risultato, e, dall'altro, assicura un maggiore benessere personale dei dipendenti grazie alle formule di organizzazione autonoma del proprio lavoro e di un più semplice equilibrio con le esigenze di vita privata.

2. Rafforzamento, razionalizzazione e semplificazione amministrativa

La semplificazione amministrativa rappresenta una necessità strategica per modernizzare le PP.AA, ridurre la burocrazia e accelerare i procedimenti. Le politiche e gli interventi di razionalizzazione e semplificazione, infatti, hanno la finalità di eliminare i vincoli burocratici e rendere più efficace ed efficiente l'azione amministrativa, riducendo tempi e costi per cittadini e imprese. Mediante interventi da attuarsi anche con ricorso alla reingegnerizzazione e alla digitalizzazione dei processi, la Regione Campania ha avviato un processo di semplificazione e razionalizzazione al fine di rendere l'azione amministrativa più celere, trasparente ed efficiente. Il processo di reingegnerizzazione mira a ridurre la complessità burocratica anche mediante la previsione di procedure più accessibili e comprensibili, favorendo un'interazione con la PA più diretta e meno farraginoso.

3. Formazione e aggiornamento professionale

A seguito di una revisione delle competenze disponibili, con particolare attenzione alla distribuzione delle risorse in relazione agli obiettivi di performance, sono stati previsti percorsi formativi per il personale, al fine di allineare le competenze alle esigenze strategiche dell'Ente e agli obiettivi di miglioramento dei servizi. L'attività formativa è stata progettata tenendo conto delle priorità stabilite dal Piano della Performance e dei bisogni emergenti.

4. Gestione del capitale umano

Il processo di generazione del valore pubblico, ovvero di favorire il benessere di tutta la collettività amministrata (*outcome*), è strettamente correlato a una gestione strategica del capitale umano. Per tale motivo, la Regione Campania è intervenuta con politiche di reclutamento del personale tese ad incrementare gli assetti volti ad accrescere le competenze professionali per attuare l'auspicato incremento del valore pubblico. Costruire il proprio fabbisogno di personale, selezionando le competenze di cui si ha necessità, ma anche facendo un *assessment* di quelle esistenti, volto sia allo sviluppo di percorsi formativi sia al reclutamento, rappresenta, pertanto, un obiettivo strategico per l'Amministrazione regionale.

2.2. Gli obiettivi di performance delle SPL definiti per il triennio 2022-2024

Alla luce delle aree tematiche contenute nella sottosezione "Organizzazione e Capitale Umano" su cui l'Amministrazione ha inteso concentrare i propri sforzi, così come illustrato nel paragrafo

precedente, si è proceduto all'analisi degli obiettivi di performance contenuti nella corrispondente sezione "Performance" dei singoli PIAO oggetto di monitoraggio, che avessero coerenza con le predette aree tematiche.

All'uopo, occorre premettere che, ai fini della verifica di coerenza tra le "linee programmatiche" presenti nelle sezioni Organizzazione e capitale umano dei PIAO in esame e gli obiettivi di performance, l'analisi condotta non ha preso in considerazione gli obiettivi strategici trasversali che, per definizione e previsioni regolamentari, afferiscono ad attività (o aree tematiche) che devono essere declinate in obiettivi, indicatori ed azioni presso tutte le strutture ordinamentali dell'Amministrazione regionale. Non si ritiene, infatti, che questi obiettivi abbiano un diretto riflesso rispetto all'analisi oggetto della presente relazione; inoltre, per il loro carattere trasversale, riguardano aspetti di carattere generale e, quindi, non sono espressione di scelte operate autonomamente da ciascuna Struttura regionale (SPL e SSL) per il perseguimento degli obiettivi di performance.

Ai fini della presente indagine, tuttavia, si è ritenuto opportuno considerare, nell'ambito degli obiettivi trasversali, quelli in materia di *digitalizzazione e dematerializzazione*, i quali, diversamente dagli altri OBSA trasversali, hanno effetti diretti sugli elementi oggetto del presente monitoraggio.

Ciò premesso, da un punto di vista metodologico si è proceduto a **identificare** quegli obiettivi la cui declaratoria potesse essere ricompresa tra le aree tematiche precedentemente individuate, frutto delle scelte autonome di ciascuna Struttura. Sono stati, pertanto, individuati tutti quegli obiettivi della sezione "Performance" che concorrono a realizzare le previsioni contenute nelle aree tematiche definite nella sottosezione "Organizzazione e capitale umano" dei PIAO in analisi.

L'analisi, quindi, è stata condotta per il triennio di riferimento relativamente agli Obiettivi Strategici declinati dalle singole SPL, ritenuti rilevanti ai fini dell'analisi e dagli obiettivi trasversali in materia di digitalizzazione e dematerializzazione dei documenti. I relativi esiti sono riportati in dettaglio nelle Tabelle 1, 2, 3 e 4 accluse in appendice alla presente relazione.

Di seguito, per ciascuna area tematica, si riporta una sintesi quantitativa dei risultati del monitoraggio:

AREA TEMATICA 1

Razionalizzazione e semplificazione dei processi amministrativi e rafforzamento del lavoro agile attraverso la digitalizzazione e dematerializzazione dei documenti					
2022		2023		2024	
SPL coinvolte	Nr. indicatori	SPL coinvolte	Nr. indicatori.	SPL coinvolte	Nr. indicatori
27	77	24	29	25	27
96%	36%	86%	16%	89%	15%

Tabella 1: SPL e indicatori coinvolti nell'area tematica 1

Con riferimento all'annualità 2022 si evince che le SPL coinvolte nella indicata attività, attraverso la definizione di OBSA triennali ed annuali, risultano essere 27, pari al 96% del totale delle strutture ordinamentali (28), declinati in 77 indicatori di conseguimento ritenuti coerenti con la citata area tematica.

Per l'anno 2023, risultano interessate 24 SPL, corrispondenti al 86% del totale, con la definizione complessiva di 29 indicatori.

Nell'anno 2024, risultano 25 le Strutture ordinamentali coinvolte nell'attività pari al 89%, con un numero di indicatori complessivo pari a 27.

AREA TEMATICA 2

Rafforzamento, razionalizzazione e semplificazione amministrativa					
2022		2023		2024	
SPL coinvolte	Nr. indicatori	SPL coinvolte	Nr. indicatori	SPL coinvolte.	Nr. indicatori
2	2	24	24	25	26
7%	1%	86%	13%	89%	12%

Tabella 2: SPL e indicatori coinvolti nell'area tematica 2

Con riferimento all'anno 2022, rispetto alle 28 Strutture di primo livello, si rileva la presenza di 2 SPL impegnate in tale attuazione, con la definizione di 2 indicatori di conseguimento.

Per l'anno 2023, le SPL coinvolte risultano essere 24, pari al 86% del totale delle strutture ordinamentali, che hanno declinato 24 indicatori di conseguimento.

Per l'anno 2024, risultano coinvolte 25 SPL nella realizzazione dell'attività in esame, pari al 89% del totale delle strutture ordinamentali, con la definizione di 26 indicatori di conseguimento.

AREA TEMATICA 3

Formazione e aggiornamento professionale					
2022		2023		2024	
SPL coinvolte	Nr. indicatori	SPL coinvolte	Nr. indicatori	SPL coinvolte	Nr. indicatori
2	4	1	1	2	2
7%	2%	4%	1%	7%	1%

Tabella 3: SPL e indicatori coinvolti nell'area tematica 3

Con riferimento al 2022, le SPL impegnate nella relativa attuazione risultano essere 2, con 4 indicatori di conseguimento.

Per l'anno 2023 si riscontra il coinvolgimento di una sola SPL, con un unico indicatore di conseguimento definito.

Per quanto attiene all'anno 2024, risultano essere 2 le SPL coinvolte nell'attività con 2 indicatori di conseguimento definiti.

AREA TEMATICA 4

Gestione del capitale umano					
2022		2023		2024	
SPL coinvolte	Nr. indicatori	SPL coinvolte	Nr. indicatori	SPL coinvolte	Nr. indicatori
5	7	2	3	1	3
18%	3%	7%	2%	4%	2%

Tabella 4: SPL e indicatori coinvolti nell'area tematica 4

Con riferimento al 2022, le SPL impegnate nella relativa attuazione risultano essere 5 con 7 indicatori di conseguimento.

Per l'anno 2023 si riscontra il coinvolgimento di 2 SPL, con 3 indicatori di conseguimento definiti.

Per quanto attiene all'anno 2024, risulta essere una sola l'SPL coinvolta nell'attività con la definizione di 3 indicatori di conseguimento.

Come sarà più dettagliatamente precisato *infra*, il numero più contenuto di OBSA e di SPL coinvolte nelle ultime due aree tematiche è dovuto alla specificità delle attività considerate le quali interessano esclusivamente le Strutture competenti ratione materiae.

A conclusione di questa prima indagine valutativa, al fine di garantire una più immediata comprensione degli esiti rilevati, si riportano di seguito la Tabella 5, riepilogativa dei risultati emersi e il Grafico 1, esplicativo a corredo:

NUMERO AREA TEMATICA	2022		2023		2024	
	SPL coinvolte	Nr. indicatori	SPL coinvolte	Nr. indicatori	SPL coinvolte	Nr. indicatori
1	27	77	24	29	25	27
2	2	2	24	24	25	26
3	2	4	1	1	2	2
4	5	7	2	3	1	3

Tabella 5: Sintesi del n. di SPL e indicatori coinvolti per ciascuna area tematica (numerate da 1 a 4)

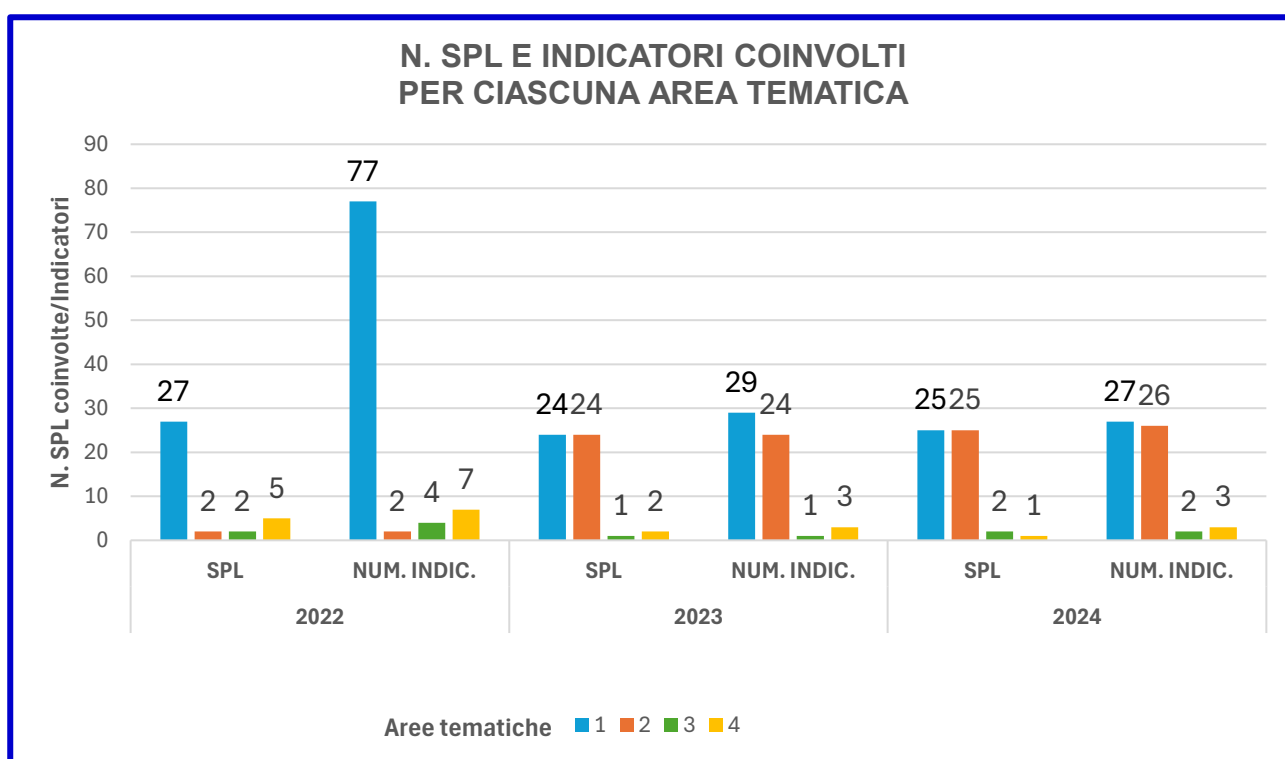


Grafico 1: Rappresentazione grafica del numero delle SPL e degli indicatori coinvolti per ciascuna Area Tematica.

2.3. Coerenza tra la sezione “organizzazione e capitale umano” e il Piano della performance.

L'attività di monitoraggio condotta ha permesso di evidenziare una sostanziale coerenza tra la Sezione “Organizzazione e Capitale Umano” e la sottosezione “Programmazione della Performance” del PIAO relativo al triennio 2022-2024, in linea con le disposizioni dell'art. 5 del DFP n. 132/2022. In particolare, si rileva che l'Amministrazione regionale ha intrapreso azioni graduali ma sistematiche di integrazione tra le politiche di gestione delle risorse umane e la pianificazione strategica orientata al valore pubblico, soprattutto a seguito dell'introduzione del PIAO quale unico strumento di programmazione pluriennale. L'analisi effettuata ha restituito un quadro evolutivo efficace, specialmente per quanto riguarda la digitalizzazione dei processi, la promozione del lavoro agile e l'adozione di misure organizzative innovative, in coerenza con gli obiettivi di semplificazione amministrativa, efficienza e miglioramento continuo dei servizi.

Gli esiti del monitoraggio sono, in generale, positivi, soprattutto considerando l'impegno dell'Amministrazione regionale nel perseguire l'integrazione tra le politiche di gestione del capitale umano e gli obiettivi di performance. La riscontrata coerenza tra la Sezione III “Organizzazione e Capitale Umano” e la Sezione II di programmazione performance, seppur non priva di disallineamenti, denota una significativa evoluzione nell'adozione di politiche mirate a valorizzare le risorse umane come leva fondamentale per il miglioramento della performance amministrativa.

Tuttavia, l'esame puntuale dei dati e dei contenuti delle sezioni analizzate ha permesso di individuare anche taluni disallineamenti e criticità che meritano attenzione.

In primo luogo, è emersa una marcata disomogeneità nel grado di declinazione delle aree tematiche in obiettivi di performance, sia tra le diverse annualità sia tra le strutture organizzative coinvolte. Ad esempio, mentre il tema della digitalizzazione e della razionalizzazione dei processi amministrativi ha trovato un ampio riscontro nelle azioni programmate da un numero significativo di SPL - anche sulla scorta del fatto che l'Amministrazione ha inteso attribuire obiettivi trasversali in materia, con il conseguente coinvolgimento di tutte le Strutture regionali - risultano decisamente più contenuti i riferimenti e le traduzioni operative relative alle aree tematiche della formazione e aggiornamento professionale, nonché della gestione del capitale umano. Ciononostante, si rileva che il numero limitato e la ridotta trasversalità degli obiettivi di performance riferiti alle aree tematiche 3 e 4 dipendono dal fatto che tali obiettivi rientrano nella esclusiva competenza delle Strutture all'uopo preposte. Di conseguenza, questo dato non restituisce una minore coerenza con la sottosezione “Organizzazione e capitale umano” ma piuttosto riflette la specifica natura delle attività coinvolte.

FIRMATO

Presidente dell'O.I.V.: Prof. Mario Sorrentino

Componente O.I.V.: Dott.ssa Genoveffa Tadonio

Componente O.I.V.: Avv. Francesco Stabile