

Organismo Indipendente di Valutazione della Regione Campania

Coordinatore: prof. Riccardo Realfonzo

Componente: prof. Alessandro Natalini

Componente: Prefetto Dott.ssa Silvana Riccio

Verbale n. 2 del 22 Febbraio 2019

Il giorno 22 del mese di febbraio dell'anno 2019, si è riunito, alle ore 9.50, l'Organismo Indipendente di Valutazione nelle persone di: Prof. Riccardo Realfonzo, Coordinatore, Prof. Alessandro Natalini e dott.ssa Silvana Riccio, componenti.

È presente, altresì, il dott. Liberato Russo, Dirigente della Struttura Tecnica di Supporto all'O.I.V., che partecipa anche in qualità di segretario verbalizzante.

L'ordine del giorno della presente riunione è il seguente:

- 1) Comunicazioni del dirigente della struttura.
- 2) Proposta di Valutazione delle SPL – anno 2017. Aggiornamento lavori.
- 3) Nota di verifica della relazione del RPCT – anno 2018. Analisi preliminare

Si apre la discussione sul **primo punto all'o.d.g.**: *Comunicazioni del Dirigente della Struttura di Supporto*, rispetto al quale il Coordinatore dell'O.I.V. invita il dott. Russo a riferire. A tal fine il Dirigente comunica che:

- È stato avviato il processo per la predisposizione del Piano della Performance 2019. Entro il 15 febbraio le SPL hanno inserito gli obiettivi di struttura nella piattaforma in uso, realizzata dalla DG 14 (in attesa del software gestionale). Farà seguito una verifica della complessiva coerenza da parte della DG 14 – Risorse Umane e la formale condivisione con l'organo politico. Sono queste le tappe preliminari all'approvazione in Giunta del Piano 2019-2021.
- Giornata della Trasparenza. Come da richiesta dell'Organismo avanzata nel corso della precedente riunione, con mail del 14 gennaio, non riscontrata, il dirigente ha chiesto al RPCT se sia stata o meno programmata la giornata della trasparenza.
- È stato assegnato alla Struttura, in sostituzione del precedente funzionario, il dott. Antonio Izzo.
 - Con mail del 4 febbraio u.s. è stata inviata ai componenti la nota prot. 49418 del 4/2/2019 del Direttore delle Risorse Umane avente ad oggetto “*Monitoraggio Piano della Performance 2018-2020 DG 50.11*”. La DG 11, in sintesi, ha chiesto di riaprire la procedura prevista per il monitoraggio dei propri obiettivi legati alla Performance Framework (anche in riferimento a quanto previsto dalla nota prot. 25462/UDCP/GAB/VCG1), alla stregua di altre strutture regionali, che hanno provveduto nei termini assegnati. Il Direttore delle Risorse umane, nel trasmettere la nota del competente Assessore, precisa che le proposte di modifica riguardanti gli obiettivi di Performance Framework della DG 11 non sono state ancora formulate. Inoltre, nella precedente nota prot. 809307 del 19 dicembre 2018 della stessa DG per le Risorse Umane (anche essa allegata alla nota citata del 4/2/2019), la direzione Risorse Umane fa riferimento, in generale, a numerosi solleciti ed interlocuzioni avvenute con la direzione del Lavoro, nonché – con specifico riferimento agli obiettivi in parola – precisa che *le proposte di modifica ... non sono state formulate ed archiviate, con la relativa sottoscrizione, nell'apposita area dati utilizzata* per la definizione del processo. Alla DG per le Risorse Umane (ai sensi dell'art 12 bis dello SMiVaP vigente per l'anno 2018) spetta un generale compito di coordinamento del processo, preventivo rispetto alla valutazione da effettuarsi a cura dell'O.I.V. Il Coordinatore, nel prendere atto di quanto comunicato, ribadisce la necessità che si rispettino i tempi previsti. D'altra parte, l'O.I.V. ha già più volte stigmatizzato i ritardi accumulati dall'Ente per la conclusione del processo di monitoraggio, che non può essere snaturato in quanto trova il suo fondamento nella possibilità che si apportino modifiche in corso di anno e non a chiusura di esercizio. Lo SMiVaP 2019, del resto, proprio per dare tempi certi al processo *de quo*, ha previsto un termine perentorio per la conclusione dello stesso. Gli altri membri dell'O.I.V. intervengono condividendo le osservazioni del Coordinatore e ribadendo la necessità del rispetto dei tempi, per dare certezza e credibilità al sistema. L'O.I.V. dunque invita unanimemente il

dirigente a predisporre apposito riscontro.

- In merito alla pubblicazione degli atti, ai fini della trasparenza, il dirigente comunica che con l'art. 1 commi 32 e 38 della L.R. n. 60 del 29 dicembre 2018, è stato stabilito un termine massimo di cinque giorni per la pubblicazione degli atti. È in via di sviluppo l'adeguamento del sistema in uso per automatizzare il processo di pubblicazione in "*Regione casa di Vetro*"

Si passa al secondo **punto all'o.d.g** "*Proposta di Valutazione delle SPL – anno 2017. Aggiornamento lavori*". Il Coordinatore ripercorre brevemente le attività poste in essere in questi ultimi mesi. La prima ed iniziale analisi delle relazioni pervenute ha evidenziato la presenza di criticità comuni che, allo stato, non consentono ancora di definire una proposta di valutazione. Dopo ampia discussione, l'O.I.V. chiede al dott. Russo di invitare i dirigenti interessati ad integrare, in tempi celeri, le rispettive relazioni, relativamente ai punti che l'Organismo ha ritenuto poco chiari o non esaustivi. In mancanza, i fattori in esame non potranno essere valutati positivamente. Successivamente all'acquisizione ed esame delle richieste integrazioni, l'O.I.V. programmerà specifici incontri con i Direttori delle SPL oggetto di valutazione. Sul piano più generale, l'O.I.V. osserva, inoltre, che diversi obiettivi individuali assegnati ai direttori sono poco sfidanti; a tal fine, concluso il processo ancora in corso, l'O.I.V. segnalerà all'Organo politico, in uno alle proposte di valutazione, una sintesi delle criticità emerse, anche in considerazione che il 2017 rappresenta il primo anno di applicazione del nuovo sistema. L'O.I.V. conferma, altresì, anche in considerazione delle verifiche effettuate dalla Struttura di supporto, che il fattore valutativo "Performance organizzativa", ha rappresentato/esprime per tutti i valutati il grado di attuazione della performance organizzativa della struttura di appartenenza, così come risultante dalla relativa Relazione 2017 approvata con DGR 438 del 9/07/2018.

Sotto l'aspetto metodologico il Coordinatore chiede ai Componenti di valutare la possibilità di procedere ad una verifica degli atti richiamati nelle suddette relazioni dei Dirigenti SPL con controlli a campione, le cui modalità saranno comunicate successivamente al Dirigente della Struttura di supporto, una volta terminata la fase di acquisizione delle integrazioni di cui sopra.

L'analisi compiuta ha, altresì, evidenziato alcune problematiche a cui l'Organismo ha posto rimedio nel modo che segue:

- Assenza nelle schede di assegnazione degli obiettivi dei pesi percentuali. L'Organismo conviene che questi ultimi siano individuati secondo criteri di proporzionalità.
- Presenza di obiettivi non valutabili. Analogamente al caso precedente, nei casi di assenza di elementi oggettivi di valutazione dell'obiettivo, il peso percentuale dei restanti obiettivi va rideterminato secondo criteri di proporzionalità.
- Mancata attribuzione, parziale o totale, dei pesi di ponderazione degli elementi di dettaglio delle "*Competenze e Comportamenti professionali e organizzativi*". Nel primo caso (mancata indicazione del peso per uno degli elementi), in coerenza con quanto previsto dallo SMiVaP vigente nel 2017 - all'allegato1, punto 1.1 "Sistema di valutazione di Performance individuale personale dirigente" – sono stati lasciati i pesi attribuiti, fermo restando la verifica del peso complessivo del fattore. Il sistema vigente, infatti, lascia aperta la possibilità che uno degli elementi possa non essere valorizzato. Nel secondo caso, invece, in assenza di peso attribuito agli elementi di dettaglio, si considera che tutti gli elementi individuali concorrono in misura paritaria.
- Presenza, nella relazione trasmessa dal dirigente, di un rinvio a documentazione non oggettivamente individuabile in assenza dell'indicazione, ad esempio, degli estremi del protocollo attribuito o dell'atto amministrativo. In tali casi la documentazione citata sarà acquisita agli atti.
- Presenza negli indicatori di misurazione del risultato di atti amministrativi non di competenza del dirigente valutato (delibere di giunta, ad esempio). In questi casi l'Organismo conviene che la valutazione sarà effettuata in relazione alle attività di competenza del dirigente (per le DGR, ad esempio, saranno validi gli estremi della proposta di delibera).

- Presenza di obiettivi parzialmente raggiunti. In tali casi la valutazione sarà pari al 50%, salvo una diversa ed oggettiva rendicontazione che evidenzi il raggiungimento di un risultato diverso. Si passa al terzo **punto all'o.d.g.** *“Nota di verifica della relazione del RPCT – anno 2018. Analisi preliminare”*. Il Coordinatore, precisato che la Relazione in oggetto è stata pubblicata entro il 31 Gennaio 2019, chiede al dott. Russo di riepilogare le attività istruttorie poste in essere dalla Struttura. Con le stesse modalità seguite negli anni precedenti, si è proceduto ad analizzare la relazione del RPCT in uno alle risultanze del PTPCT 2019-2021. La documentazione trasmessa per l'odierna riunione rappresenta la sintesi dell'istruttoria avviata. L'O.I.V. prende atto del lavoro fatto ed invita la struttura a completarlo, partendo dalle osservazioni già effettuate negli anni precedenti.

Il Coordinatore dà mandato al Dirigente della Struttura di Supporto di attivare tutti gli adempimenti per la definizione formale del presente verbale e la successiva pubblicazione.

Del che il presente verbale, chiuso alle ore 12.00

FIRMATO

Coordinatore dell'O.I.V.: Prof. Riccardo Realfonzo

Componente O.I.V.: Prof. Alessandro Natalini

Componente O.I.V.: Prefetto Dott.ssa Silvana Riccio

Dirigente della Struttura di Supporto all'O.I.V.: Dott. Liberato Russo