



**REGIONE CAMPANIA**

**PIANO DELLA PERFORMANCE 2017-2019**

**PARTE GENERALE**

**MAGGIO 2017**

## Sommario

1	Presentazione del Piano della Performance .....	1
2	Finalità e quadro normativo.....	4
3	Analisi del contesto esterno.....	5
4	Analisi del contesto interno .....	15
5	Indirizzi strategici della Regione Campania per il triennio 2017 - 2019.....	32
6	Le azioni per la definizione del ciclo di gestione e per il Piano della Performance.....	36
6.1	Premessa .....	36
6.2	Sistema di misurazione e valutazione e ciclo di gestione della performance .....	36
6.3	Albero della Performance e schede di definizione degli obiettivi strategici triennali, annuali ed operativi.....	39
6.4	Sistema di valutazione della performance individuale del personale dirigente.....	45
6.5	Sistema di valutazione della performance individuale del personale inquadrato nelle categorie A/B, C e D .....	47
6.6	Modalità di attribuzione del punteggio centesimale.....	48
6.7	Premialità - Punteggio - soglia .....	49
7	Il processo di revisione del piano .....	51
8	Collegamento con il Piano di prevenzione della corruzione e della trasparenza.....	52
9	Il quadro riepilogativo degli indirizzi e degli obiettivi strategici e delle direzioni generali coinvolte.....	53

## 1 Presentazione del Piano della Performance

Il Piano della Performance 2017-2019 si sviluppa, in coerenza con l'articolato del "Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMiVaP) del personale e dei dirigenti della Giunta regionale della Campania" - approvato con DGR n. 145 del 14 marzo 2017, modificato con D.G.R. n.247 del 03/05/2017, nelle fasi riportate nel grafico sottostante.



Il Piano è articolato in due parti. Nella parte generale sono riportate l'analisi del contesto esterno ed interno, gli indirizzi strategici della Giunta Regionale della Campania per il triennio 2017 – 2019, le azioni per la definizione del ciclo di gestione e per il Piano della Performance. Questa prima parte contiene, inoltre, il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, i criteri per la valutazione della performance organizzativa, delle performance individuali del personale dirigente e non dirigente, il collegamento con il PTPTC 2017-2019 ed il quadro riepilogativo degli indirizzi e degli obiettivi strategici e delle Strutture dirigenziali coinvolte. Nella seconda parte sono riportate le schede degli obiettivi strategici - triennali ed annuali delle Direzioni Generali, degli Uffici Speciali, delle Strutture di missione e degli Uffici di staff dotati di particolare autonomia ai sensi del Regolamento, e degli obiettivi operativi relativi agli Uffici di Staff incardinati presso le DD.GG. e gli Uffici Speciali e alle Unità Operative Dirigenziali (UOD), nonché di quelli trasversali alle citate strutture

## 2 Finalità e quadro normativo

Il Piano della Performance costituisce lo strumento attraverso il quale la Giunta Regionale definisce gli obiettivi strategici ed operativi di performance, cioè quegli obiettivi che concorrono alla misurazione della performance organizzativa e incidono sulla valutazione individuale del personale.

La Regione Campania ha approvato, con la D.G.R. n. 145 del 14 marzo 2017 e s.m.i., il *“Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMiVaP) del personale e dei dirigenti della Giunta regionale della Campania”*.

I contenuti del Piano della Performance sono quelli previsti dall’art. 10 del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance.

Come previsto dall’art. 10, comma 6, del Sistema la *“mancata adozione del Piano della Performance costituisce condizione ostativa all’erogazione di premi a qualsiasi titolo e in relazione ad ogni tipologia di incarico”*.

Il Piano costituisce la leva con la quale la Giunta regionale orienta le strutture organizzative ed il personale verso il perseguimento degli indirizzi strategici. Attraverso il Piano si avvia il ciclo di gestione della performance per l’anno 2017. L’amministrazione regionale si dota degli strumenti per comprendere la misura in cui gli indirizzi strategici vengono perseguiti e se siano necessari interventi correttivi alla strategia ed all’azione gestionale.

I documenti relativi al ciclo della performance (Piano e Relazione) saranno in grado di fornire, in maniera chiara, indicazioni su quali siano gli indicatori di performance utilizzati dall’Ente. Peraltro la trasparenza dei documenti inerenti il ciclo della performance è un principio sancito anche dall’art. 10, comma 4, del d.lgs. 33/2013.

La previsione dei monitoraggi intermedi consentirà di attivare meccanismi correttivi dell’azione amministrativa, ai diversi livelli di responsabilità, e di verifica tempestiva dell’effettivo perseguimento degli obiettivi.

Il Piano della Performance può rappresentare lo strumento per orientare le strutture organizzative dell’ente e l’azione dei singoli e dei gruppi di lavoro verso chiari obiettivi strategici.

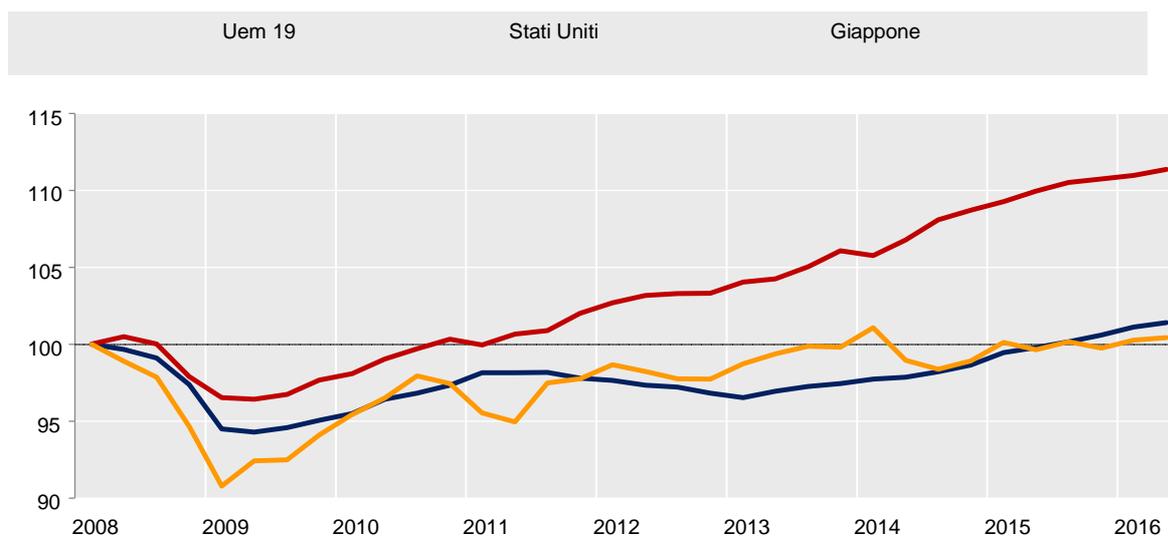
È il caso di ricordare, in questa sede, che il ciclo valutativo della *performance* e la sua corretta impostazione/gestione rispondono a generalissimi principi che governano il sistema pubblico, tra i quali il principio di buona amministrazione (art. 97 Cost.), visto anche nell’ottica economico-finanziaria, ovvero nell’ottica della spendita di denaro pubblico, che deve sempre essere presieduta dall’accertamento del grado di utilità che l’amministrazione pubblica consegue. Utilità pubblica che il sistema valutativo, di cui il presente piano costituisce il primo momento attuativo, è finalizzato ad accertare e la cui assenza determina, in modo assoluto, l’impossibilità di erogazione della componente premiale della retribuzione.

### 3 Analisi del contesto esterno<sup>1</sup>

A quasi nove anni dal fallimento di *Lehman Brothers*, che ha dato l'avvio alla più lunga, estesa e grave crisi economica degli ultimi decenni, l'economia mondiale ha superato la fase acuta della recessione ed ha ripreso a crescere con una certa continuità, sebbene a tassi, nel complesso, ancora moderati<sup>2</sup>.

**Figura 1 - Andamento del Pil nell'Area euro, negli Stati Uniti, in Giappone -**

**T1:2008-T2:2016 (numeri indice, base T1:2008=100)**



Fonte ISTAT: Quadro statistico semestrale nov.2016

Le possibilità che tornino a manifestarsi gli effetti diretti e più devastanti dell'insolvenza finanziaria - dai privati (banche) agli Stati - appaiono sempre più remote ed anche le misure che sono state intraprese, in particolare nell'area dell'euro, tra massicce immissioni di liquidità e più severi controlli della spesa, mostrano ancora una buona capacità di tenere in equilibrio i bilanci e di scongiurare le situazioni potenzialmente più pericolose di dissesto a catena.

<sup>1</sup> A cura del Nucleo della Valutazione degli Investimenti Pubblici Regione Campania

<sup>2</sup> Nel 2016 il tasso di sviluppo del PIL mondiale previsto dall'OCSE dovrebbe attestarsi al 2,9%, un valore certamente positivo ma ancora tra i più bassi degli ultimi dieci anni, sia per il rallentamento di molte economie emergenti e di quelle dei paesi esportatori di materie prime, sia per la limitata accelerazione di alcune economie avanzate, in particolare in Europa, dove la crescita dei consumi è stata contenuta dall'andamento della produttività e degli investimenti, sia, infine, per il permanere di rischi collegati alle tensioni geopolitiche in varie parti del mondo.

Quasi tutte le economie, inoltre, hanno recuperato i valori del Prodotto Interno Lordo precedenti la crisi, anche se con ritmi di crescita che si presentano molto diversi tra gli Stati<sup>3</sup> e, al loro interno, con differenze molto rilevanti tra le varie “regioni”.

A partire dal 2010 il Prodotto Interno Lordo mondiale in termini “reali” è andato aumentando a tassi sostenuti e, per quanto inferiori rispetto a quelli conosciuti prima della crisi, sempre maggiori, tranne che per l’Area Euro, all’1,5%, fino alle “punte” (un caso a parte è la Cina) del 2,4% - 2,6% raggiunte nel 2014 e nel 2015 dagli Stati Uniti. Un’economia ed un mercato, quest’ultimi, che continuano a manifestare un ciclo moderatamente espansivo, sostenuto dall’incremento dell’occupazione, dei redditi e dalla spesa delle famiglie.

Si tratta, evidentemente, di un processo di fuoriuscita dalla recessione positivo, ma ancora lento e problematico. Una condizione che non solo risente della brusca interruzione della crescita tra il 2008 e il 2009 (e per l’area dell’euro, anche tra il 2012 e il 2013), ma che, soprattutto in prospettiva, contribuisce ad approfondire le distanze fra le diverse economie, finendo per ripercuotersi sull’andamento del commercio mondiale e degli investimenti, inferiori sia ai livelli del recente passato che alle previsioni degli anni scorsi.

**Tabella 1 – Tassi di crescita del PIL a prezzi costanti**

Tassi di crescita annui del PIL a prezzi costanti										
	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016*
Mondo	5,6	3,0	-0,5	5,4	4,1	3,3	3,2	3,3	3,1	2,9
OCSE	2,7	0,2	-3,5	3,0	1,9	1,3	1,3	1,9	2,2	1,7
Area Euro	3,0	0,3	-4,4	2,0	1,6	-0,9	-0,2	1,2	1,9	1,7
Germania	3,4	0,8	-5,6	3,9	3,7	0,7	0,6	1,6	1,5	1,7
Italia	1,3	-1,1	-5,5	1,6	0,7	-2,9	-1,7	0,2	0,6	0,8
USA	1,8	-0,3	-2,8	2,5	1,6	2,2	1,7	2,4	2,6	1,5
Cina	14,2	9,7	9,4	10,6	9,5	7,9	7,8	7,3	6,9	6,7

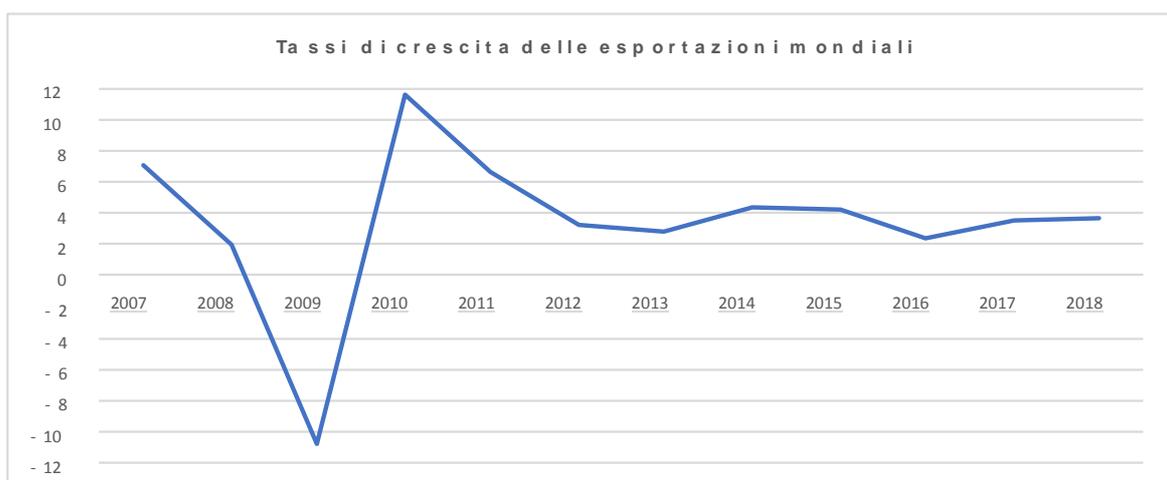
\* previsioni

Fonte: elaborazione NVVIP su dati OCSE

Il trend degli scambi internazionali (misurato dai tassi di variazione delle esportazioni di beni e servizi) mostra, infatti, un profilo “stazionario” nel periodo 2007-2018, soprattutto negli ultimi anni, quando il commercio mondiale è aumentato (o è stato previsto aumentare) a tassi sempre modesti (tra il 2% e il 4%) e, comunque, con ritmi ben lontani dai livelli degli anni precedenti la crisi (7,1% nel 2007).

**Figura 2– Esportazioni mondiali (2007-2018)**

<sup>3</sup> Gli andamenti che vengono presentati si riferiscono ai dati ed alle previsioni tratte dall’*Economic Outlook* e dal *Quarterly International Trade Statistics* dell’OCSE.



Fonte: elaborazione NVVIP su dati International Trade, OECD Data

Pur in una situazione generalizzata di bassa crescita, lo scenario internazionale mostra chiaramente come alcuni Paesi procedono nella ripresa con continuità e con tassi significativi e in aumento (Germania, USA), mentre altre economie (tra le quali l'Italia), anche in ragione dei forti differenziali di sviluppo interno che le contraddistinguono, presentano evidenti difficoltà a tenere il passo e manifestano andamenti discontinui e problematici. Corrispondentemente, le stesse previsioni per l'economia mondiale e per i principali Paesi, hanno ormai una vita sempre più breve ed una forte instabilità, e sono sottoposte a revisioni e aggiustamenti continui, anche in funzione di eventi politici e shock esterni improvvisi (come la Brexit), o per l'attesa di possibili effetti (talvolta solo auspicati) di specifiche politiche nazionali (settoriali, sociali e di bilancio).

**Tabella 2 – Previsioni andamento del PIL (2016-2020)**

<b>Tassi di crescita del PIL in termini reali (previsioni)</b>					
	<b>2016</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>
Mondo	2,9	3,3	3,6	3,7	3,7
OCSE	1,7	2,0	2,3		
USA	1,6	2,1	2,0	1,9	1,7
Cina	6,7	6,4	6,1	6,0	5,9
Area Euro	1,7	1,6	1,7	1,5	1,5
Germania	1,7	1,4	1,4	1,3	1,3
Italia (OCSE)	0,8	0,9	1,0		
Italia (FMI)	0,9	0,7	1,1	0,8	0,8
<i>Italia (DEF 2017)</i>	<i>0,9</i>	<i>1,1</i>	<i>1,0</i>	<i>1,0</i>	<i>1,1</i>

Fonte: elaborazione NVVIP su dati OCSE (Real GDP Forecast), FMI e DEF 2017

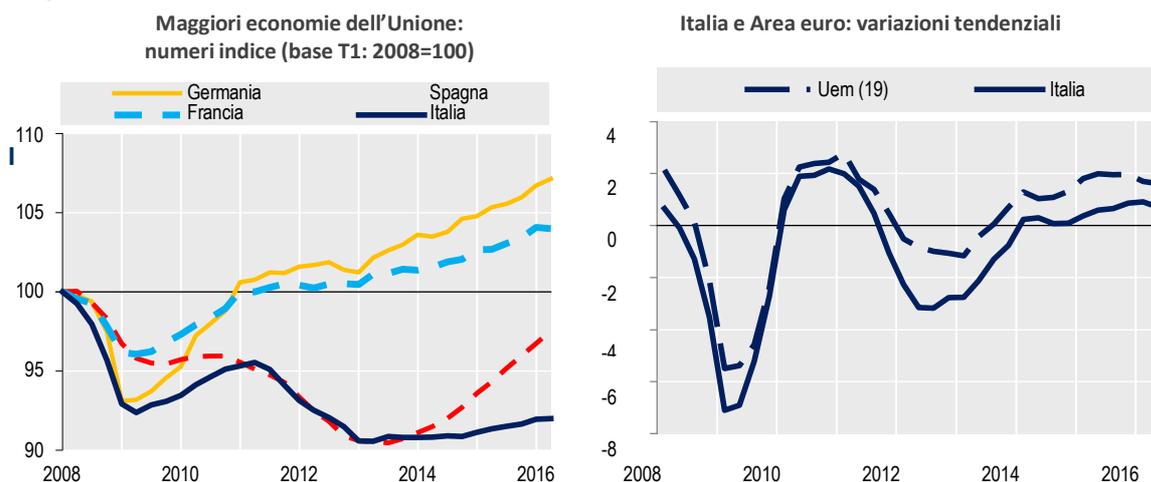
In base alle informazioni attuali, la prospettiva (nel triennio 2016-2018) è quella di un progresso del Prodotto e degli scambi internazionali a tassi del 3%-3,6%, superiore - presumibilmente per

effetto della crescita ancora straordinaria dell'economia cinese - al corrispondente andamento dell'insieme dei paesi OCSE e degli USA.

Per l'Area euro, invece, la stima riflette un'espansione chiaramente più moderata del PIL – condizionata da un'accentuata volatilità degli indici di fiducia, da una perdurante incertezza nel medio termine e dalle aspettative sui tassi di interesse. Tutti elementi che ancora frenano lo sviluppo dell'economia europea nel suo insieme e che certamente non contribuiscono a ridurre i differenziali di crescita (e le tensioni) esistenti fra i principali Paesi del nord Europa e quelli del versante meridionale.

In particolare per l'Italia, a fronte delle previsioni contenute nel quadro macroeconomico programmatico del Governo (DEF 2017), i maggiori Istituti internazionali presentano valutazioni tutte più caute e, nel caso del FMI, anche con singolari correzioni al ribasso delle stime di crescita per il 2017 e il 2018. Ciò a conferma che il nostro Paese continua a muoversi in controtendenza rispetto al resto delle economie avanzate del mondo in cui, sempre secondo il FMI, le prospettive indicherebbero un orientamento al rialzo, sia perché l'andamento nel 2016 è risultato

**Figura 3 - Andamento del Pil in Italia e nell'Area euro (a) (numeri indice, base T1:2008=100)**



Fonte: Eurostat, National Accounts; Istat, Conti Nazionali

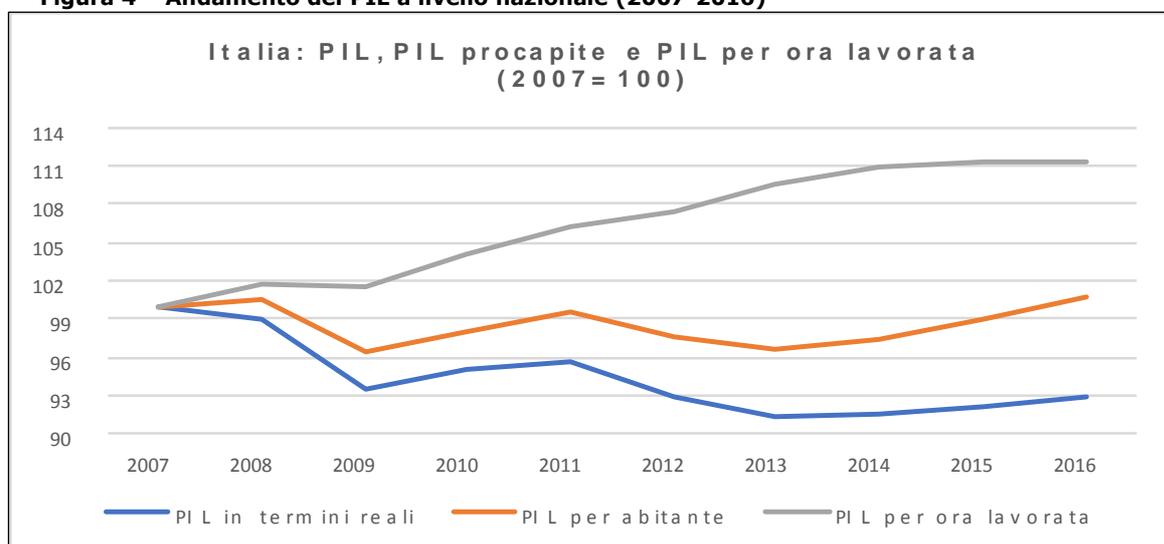
migliore delle aspettative, sia per l'attesa di ulteriori positivi stimoli di bilancio da parte del nuovo Governo negli Stati Uniti.

In questa cautela, che segna e “contiene” le previsioni per l'economia italiana, pesano l'elevata incertezza politica e sul settore bancario (riflessa dall'ampliarsi dello spread sui rendimenti a lungo termine dopo l'incremento nell'agosto 2016 dei tassi americani), il perdurare degli strutturali problemi della finanza pubblica, la condizione ancora critica della domanda privata ed i modesti progressi sulle riforme. Un insieme di fattori - ai quali va aggiunto il carico della condizione di ritardo strutturale che ancora grava sull'economia di gran parte delle regioni meridionali - che può

portare a una crescita del PIL e a un'inflazione permanentemente più bassa, con implicazioni negative anche per la dinamica del debito.

Ciò nondimeno, dopo vari anni di recessione, nel 2015 il nostro Paese è finalmente entrato in una fase di ripresa, moderata ma continua. Il PIL è cresciuto<sup>4</sup>, in termini reali, dello 0,8% nel 2015 e dello 0,9% nel 2016, sostenuto dall'aumento della spesa per Consumi delle famiglie (rispettivamente pari all'1,6% e all'1,4%) ma, soprattutto, dall'espansione degli Investimenti fissi (1,6% e 2,9%) e, ancor di più, dalla crescita della domanda mondiale e, quindi delle Esportazioni (4,4% e 2,4%). Un'evoluzione che conferma l'Italia come un'economia aperta, manifatturiera e fortemente orientata (e sensibile) alle relazioni ed agli scambi con l'estero, nella quale il rapporto tra crescita reale ed esportazioni rimane sempre molto stretto, con un'elevata positiva correlazione tanto nelle fasi di sviluppo quanto nei periodi di recessione.

**Figura 4 – Andamento del PIL a livello nazionale (2007-2016)**



Fonte : Elaborazione NVVIP su dati Istat , Conti Nazionali

L'uscita dalla crisi ha comportato, poi, il correlato incremento di alcuni valori "medi" (PIL per abitante e PIL per ora lavorata), con trend finalmente positivi sotto il profilo delle risorse disponibili per la comunità e, quindi, delle condizioni materiali per la crescita. In particolare, le dinamiche demografiche e quelle della produttività sono presumibilmente alla base dei progressi registrati sul piano degli aggregati pro-capite. Soprattutto l'incremento del valore del "prodotto finale per ora lavorata", aumentato di quasi il 12% rispetto al 2007, è chiaramente l'indice di risposte alla crisi da parte del sistema produttivo, non solo basate sul contenimento dei costi ma, almeno in parte, anche sulla riorganizzazione dei fattori di produzione e sull'implementazione di soluzioni orientate alla ricerca di una maggiore efficienza.

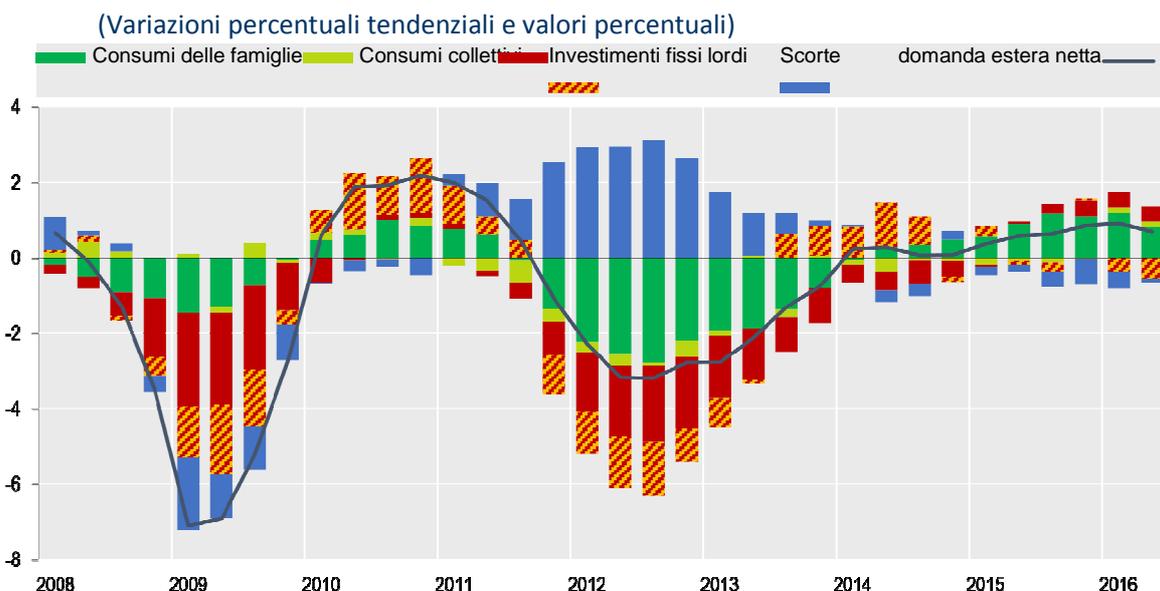
Tuttavia, anche con la "sterzata" espansiva del ciclo economico registrata negli ultimi due anni (fino ai 1.569 miliardi di euro del 2016), l'economia italiana non è riuscita a recuperare il valore del prodotto precedente la crisi e procedendo ai tassi "programmati" fino al 2020, il traguardo dei

<sup>4</sup> I valori e gli andamenti riportati sono estratti dalle ultime serie dei Conti nazionali e dei Conti economici territoriali pubblicate da Istat.

1.687 miliardi di euro realizzati nel 2007 appare un obiettivo lontano e non facile. In altri termini, nell'ultimo anno (2016) il PIL reale del Paese rappresenta ancora il 93% del valore che aveva dieci anni prima.

La tabella che segue rileva come le diverse componenti della domanda interna hanno contribuito alla crescita del PIL in Campania.

**Figura 5 - Contributi delle componenti di domanda alla crescita del Pil in Italia - T1:2008-T2:2016**



Fonte: Istat, Conti economici trimestrali

In relazione alla ripresa del ciclo economico internazionale e nazionale, anche la Campania presenta, negli ultimi anni, un andamento del PIL in termini reali che manifesta una timida tendenza alla crescita, sebbene con una dinamica ancora contrastata (nel 2015 si è verificata una nuova flessione) e con progressi davvero molto limitati (pari nel 2014 ad appena lo 0,1% rispetto all'1,3% del 2007).

**Tabella 3 – Andamento del PIL in Campania (2007-2015)**

Campania e Italia. Prodotto Interno Lordo in termini reali (valori in milioni di euro)						
	2007	2009	2011	2013	2014	2015
Italia	1.687.143	1.577.903	1.613.767	1.541.172	1.542.588	1.553.876
Campania	111.578	103.765	100.087	94.971	95.072	94.980
Campania (var. %)	1,3	- 5,0	- 1,4	- 2,7	0,1	- 0,1
Campania/Italia	6,61	6,58	6,20	6,16	6,16	6,11

Fonte: elaborazione NVVIP su dati Istat, Conti Economici Territoriali

**Tab. 4. Tassi di crescita annuali e cumulati del prodotto interno lordo in termini reali (%) (a)**

Paesi	1996- 2000	2001-2007	2008-2014	2014	2015	2008-2015	2001-2015	1996-2015
Mezzogiorno	10,5	4,5	-13,2	-1,2	1,0	-12,3	-8,3	1,3
Centro-Nord	10,3	9,7	-7,8	-0,1	0,7	-7,1	1,9	12,5
Italia	10,4	8,5	-9,0	-0,3	0,8	-8,3	-0,6	9,8
Unione Europea (28 paesi)	15,4	17,0	0,9	1,4	2,0	2,9	20,3	38,8
Area dell'Euro (18 paesi)	14,8	14,7	-0,9	0,9	1,7	0,8	15,6	32,7
Area non Euro	18,3	23,9	6,1	2,7	2,8	9,0	35,1	59,8
Germania	10,0	10,2	5,3	1,6	1,7	7,1	18,0	29,7
Spagna	22,2	27,7	-6,3	1,4	3,2	-3,3	23,5	50,9
Francia	15,4	13,8	2,6	0,6	1,3	3,9	18,2	36,5
Grecia	19,6	32,0	-26,0	0,7	-0,2	-26,2	-2,5	16,6

(a) Valori concatenati, anno di riferimento 2010.

Fonte: Elaborazioni SVIMEZ su dati EUROSTAT, ISTAT e stime SVIMEZ.

**Tab. 5. Prodotto interno lordo pro capite nelle regioni italiane**

2015 Indici: Italia = 100 (a)					2015 Indici: Italia = 100 (a)				
Regioni	(Euro)	2001	2007	2015	Regioni	(Euro)	2001	2007	2015
Piemonte	28.402	109,1	108,7	105,4	Abruzzo	24.057	87,4	84,3	89,3
Valle d'Aosta	36.720	129,9	129,2	136,3	Molise	20.333	76,0	79,2	75,5
Lombardia	35.421	131,9	128,6	131,4	Campania	17.077	66,6	66,4	63,4
Trentino A.A.	37.561	131,7	128,3	139,4	Puglia	16.973	64,8	63,6	63,0
Veneto	30.710	114,1	112,7	114,0	Basilicata	19.807	71,3	71,2	73,5
Friuli V.G.	28.574	108,8	108,6	106,0	Calabria	16.659	59,8	61,4	61,8
Liguria	29.908	109,5	111,0	111,0	Sicilia	17.358	64,3	65,3	64,4
Emilia-Romagna	33.217	123,1	122,1	123,3	Sardegna	19.995	71,4	72,9	74,2
Toscana	29.556	106,5	105,8	109,7	Mezzogiorno	17.886	67,0	67,1	66,4
Umbria	24.450	97,8	95,2	90,7	Centro - Nord	31.659	118,5	117,8	117,5
Marche	25.837	96,0	99,0	95,9	- Nord-Ovest	32.970	123,1	121,3	122,4
Lazio	31.229	123,4	125,9	115,9	- Nord-Est	32.064	118,4	117,2	119,0
					- Centro	29.518	112,4	113,6	109,5
					Italia	26.946	100,0	100,0	100,0

a) **Valori correnti. Fonte: Elaborazioni SVIMEZ su dati ISTAT e stime SVIMEZ.**

Innestandosi su un sistema già gravato da molte criticità, la crisi ha determinato un abbassamento molto consistente del reddito regionale (corrispondente a quasi 17 miliardi di euro, pari al 15% circa del valore del 2007), riducendo di una quota certamente importante le risorse a disposizione della popolazione e del territorio, e diminuendo il già modesto contributo della Campania al Prodotto Interno Lordo nazionale (in termini reali) dal 6,6% del 2007 al 6,1% degli ultimi anni.

Una contrazione molto marcata che, tuttavia, conferma una condizione di partenza (strutturale) ben nota: la debolezza e lo squilibrio dei meccanismi da cui dipende la formazione del reddito rispetto ai fabbisogni e alla dimensione (demografica e sociale) della domanda che, nello stesso periodo, non sono certo diminuiti. Soltanto in Campania, infatti, risiede quasi un decimo dell'intera popolazione italiana (anche se, in lieve calo nell'ultimo periodo); l'apparato produttivo e dell'offerta, invece, non sono proporzionalmente significative quanto il peso della popolazione residente

Alla fine, il risultato di questa dinamica si riflette nella disponibilità, per ciascun abitante della regione, di un volume di risorse (PIL pro-capite) a prezzi costanti che, sebbene in lievissima

crescita negli ultimi anni - 16.203€ nel 2013, 16.208€ nel 2014 e 16.218€ nel 2015 – si rivela decisamente “inferiore” rispetto al valore registrabile prima della crisi (19.311€ nel 2007) e nettamente più basso rispetto al corrispondente livello misurabile nel resto del Paese, passando dal 67% del 2007 al 63% del 2015 e segnando, quindi, un aggravamento sensibile della condizione delle famiglie.

Nonostante la misura certamente critica degli indicatori appena evidenziati, la Campania rimane comunque la prima realtà industriale nell’ambito delle regioni della Convergenza, sebbene con una base manifatturiera messa nettamente a rischio – e fortemente ridimensionata in termini assoluti – dall’intensità e dalla durata del calo della domanda.

La condizione di prolungata recessione che ha contrassegnato l’ultimo quinquennio e che ancora interessa l’economia e la società regionale, ha determinato, infatti, una caduta intensa e persistente dei livelli di attività, tale da allontanare la Campania dal *trend* di crescita medio nazionale, ma non è riuscita ad alterare la posizione relativa della regione nel panorama meridionale. In altri termini, se nel 2000 la Campania valeva all’incirca il 34,7% del PIL totale delle regioni della Convergenza, questo peso non si è sostanzialmente modificato nemmeno dopo l’insorgere della crisi, oscillando, nel periodo in esame, tra il 34,8% del 2008 e il 34,7% del 2015.

Più in generale, esaminando fino all’ultimo anno disponibile (2014) l’andamento della composizione (Impieghi) del PIL regionale (tra Consumi finali e Investimenti), si è verificato che, mentre l’incidenza della spesa corrente di famiglie e amministrazioni pubbliche è andata sensibilmente aumentando (dal 93,8% del 2007 al 97% del 2014), l’accumulazione di capitale è stata fortemente ridimensionata (dal 23,4% al 14,2%). Ciò ha comportato una corrispondente diminuzione delle “importazioni nette” (dal 17% all’11% del PIL) ed ha finito per mettere seriamente a rischio le capacità di sviluppo e competitive (soprattutto in prospettiva) dell’economia campana, rendendo sempre più difficile il percorso che deve portare la regione ad agganciare la ripresa del mercato e il trend espansivo dell’economia italiana, recuperando in tempi adeguati i ritardi ulteriori e il gap accumulati durante la crisi.

Nel complesso, l’industria manifatturiera della Campania è passata, dal 2000 al 2014, da poco più di 9,7 miliardi di valore aggiunto prodotto (a prezzi correnti) a circa 8,4 miliardi di euro, con una perdita decisamente più consistente in termini reali (quasi 2,8 miliardi di euro, pari all’incirca al 25% del valore iniziale). Un’evoluzione negativa che con la crisi ha raggiunto livelli allarmanti, non tanto e non solo per gli inevitabili effetti (diretti) sul prodotto e sul reddito, quanto soprattutto per la sensibile contrazione di quel sistema di attività in grado di alimentare gli investimenti, la domanda di lavoro, di forniture e beni intermedi ed il mercato dei servizi alle imprese. Mentre in Italia il valore aggiunto prodotto dalle attività industriali si attesta intorno ai 3.700€ per abitante (senza variazioni sostanziali nel decennio della crisi), in Campania lo stesso indicatore arriva a misurare, rispettivamente, 1.386€ nel 2000, 1.230€ nel 2010 e 1.440 nel 2014<sup>5</sup>, dunque sempre molto al di sotto del contributo (al reddito) pro-capite, determinato dall’industria nella media del Paese.

---

<sup>5</sup> Questi aggregati risultano da specifiche elaborazioni su dati Istat, *Conti economici territoriali*, che per quanto riguarda la distribuzione del Valore Aggiunto nelle branche di attività, anche nell’ultima edizione disponibile si fermano al 2014.

Dal punto di vista dei settori sono soprattutto le produzioni di “Gomma e Plastica” e i “Mezzi di trasporto” che registrano i saldi negativi più consistenti: a prezzi correnti, il valore aggiunto perduto da questi due comparti supera il 70% del calo complessivo. Soltanto le produzioni legate al ciclo della Metallurgia (fino ai “Prodotti in Metallo”) e quelle dell’Elettronica indicano, invece, una capacità di tenuta e, anzi, un incremento apprezzabile (nel caso delle attività metallurgiche anche in termini reali) del valore aggiunto prodotto dalle imprese della regione.

L’industria in senso stretto rappresenta, infine, l’unico comparto che manifesta in Campania un calo di produzione il cui peso economico si sviluppa senza soluzione di continuità lungo tutto il decennio, laddove negli altri rami la recessione ha evidentemente interrotto il trend di crescita, ma non è stata in grado di riportare il valore aggiunto al di sotto dei livelli di inizio periodo (2000).

## 4 Analisi del contesto interno

L'analisi del contesto organizzativo interno risulta utile ad evidenziare sia il sistema di responsabilità, sia l'articolazione delle dimensioni dell'organizzazione della Regione Campania.

Il diverso livello di responsabilità e la complessa organizzazione incidono indubbiamente anche sul livello di attuazione del sistema regionale finalizzato a garantire la trasparenza e la prevenzione della corruzione.

La Giunta regionale della Campania, con il Regolamento 12/2011 e ss.mm.ii. ha adottato una struttura che vede uffici che supportano l'organo di direzione politica, con funzioni di raccordo tra questo e l'amministrazione regionale (*U.D.C.P.: Uffici di diretta collaborazione del Presidente*) ed una struttura amministrativa/operativa su più livelli, al cui apice erano posti 5 *Dipartimenti*, articolati in *Direzioni Generali*, a loro volta articolate in *Unità Operative Dirigenziali* (U.O.D.), che curano l'attuazione dei progetti e la gestione degli atti e provvedimenti amministrativi, esercitando anche poteri di spesa.

L'intera struttura si completava ai sensi del citato Regolamento con:

- *Segreteria di Giunta;*
- *Autorità di AUDIT;*
- *Datore di Lavoro;*
- *Uffici Speciali:* sono strutture di livello dirigenziale generale poste alle dirette dipendenze del Presidente della Giunta Regionale, che svolgono compiti di servizio per le strutture amministrative della Giunta e, nei casi previsti, del Consiglio regionale, degli enti regionali, delle società partecipate dalla Regione e degli enti locali, in posizione di autonomia funzionale;
- *Uffici di Staff alle Direzioni Generali, agli Uffici Speciali e agli Uffici di cui all'art. 37 del Regolamento 12/2011.*
- *Ufficio di Staff "Raccordo con le Autorità di gestione dei Fondi europei e responsabile del Piano di rafforzamento amministrativo".*
- *Uffici di livello dirigenziale per strutture di missione o posizioni dirigenziali individuali.*

La Giunta nel corso del mese di ottobre con la DGR n. 535/2016 è intervenuta a ridurre la complessità organizzativa e ridisegnare l'ordinamento amministrativo per una migliore e più snella funzionalità, prevedendo la soppressione dei Dipartimenti.

Le modifiche regolamentari hanno ridefinito i vertici amministrativi della Giunta Regionale, facilitando il percorso attuativo delle misure normative e delle azioni amministrative, ivi comprese quelle conseguenti alla realizzazione degli impegni assunti presso il Consiglio Regionale. Al tempo stesso questa misura rende più immediata l'individuazione dei responsabili dei procedimenti, velocizzandone i tempi. In particolare, sopprimendo i Dipartimenti, sono state ripartite tra le direzioni generali alcune funzioni, e

sono stati razionalizzati, altresì, i compiti del Comitato di Coordinamento Interdipartimentale, ridenominato Comitato di Coordinamento Interdirezionale.

Con la successiva D.G.R. n. 619/2016 la Giunta è intervenuta per la ridefinizione dell'intera organizzazione, operando un'ulteriore razionalizzazione delle strutture.

Con riferimento alla dimensione organizzativa, la Giunta regionale della Campania ha una dotazione di 4.803 unità di personale a tempo indeterminato in servizio al 31/12/2016 (Tab. 1). La dimensione è particolarmente rilevante e determina un ulteriore fattore di complessità, in termini di attuazione della trasparenza e del sistema di prevenzione della corruzione.

**Tabella 6- Personale a tempo indeterminato in servizio al 31/12/2016**

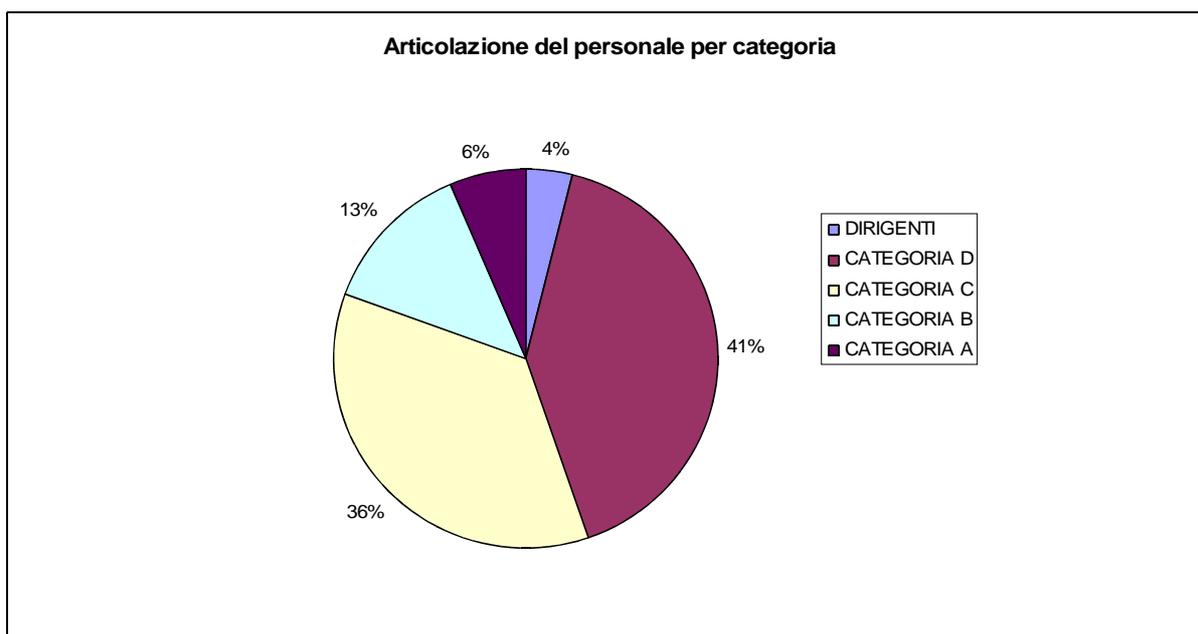
<b>Personale a tempo indeterminato al 31.12.16</b>	<b>N. dipendenti</b>
DIRIGENTI	181
CATEGORIA D	1.962
CATEGORIA C	1.719
CATEGORIA B	618
CATEGORIA A	310
<b>TOTALE</b>	<b>4.790</b>

La dotazione risulta di sole 13 unità in meno rispetto al prospetto dell'anno precedente, perché come previsto dalla legge 7 aprile 2014, n. 56 e della legge 23 dicembre 2014, n. 190 sul riordino delle funzioni amministrative non fondamentali delle province, la Giunta Regionale della Campania ha provveduto all'inserimento nei propri ruoli di 205 dipendenti, provenienti appunto dagli enti di area vasta, ai sensi della legge regionale n. 14/2015.

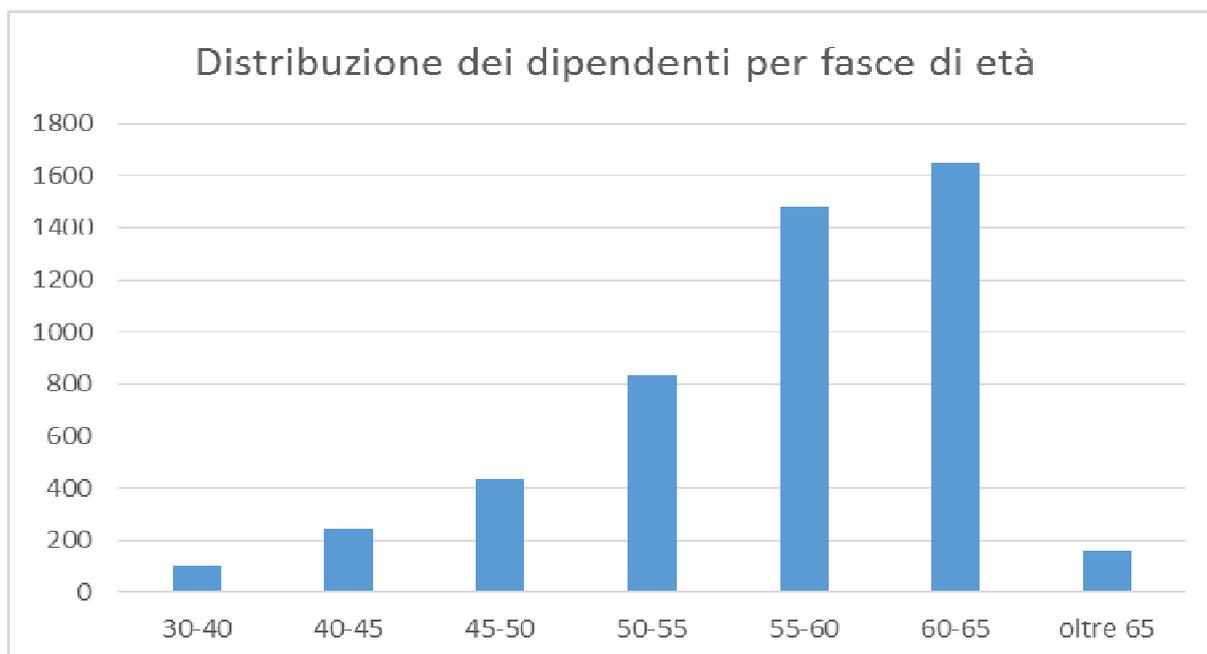
L'ordinamento amministrativo della Giunta Regionale alla data del 6\05\2017 risulta articolata in n°270 strutture, così articolata:

- Direzioni Generali;
- Uffici Speciali;
- Uffici di Staff alle Direzioni Generali, agli Uffici Speciali
- Uffici di Staff dotati di particolare autonomia ai sensi del citato Regolamento;
- Unità Operative Dirigenziali;
- Strutture di Missione;

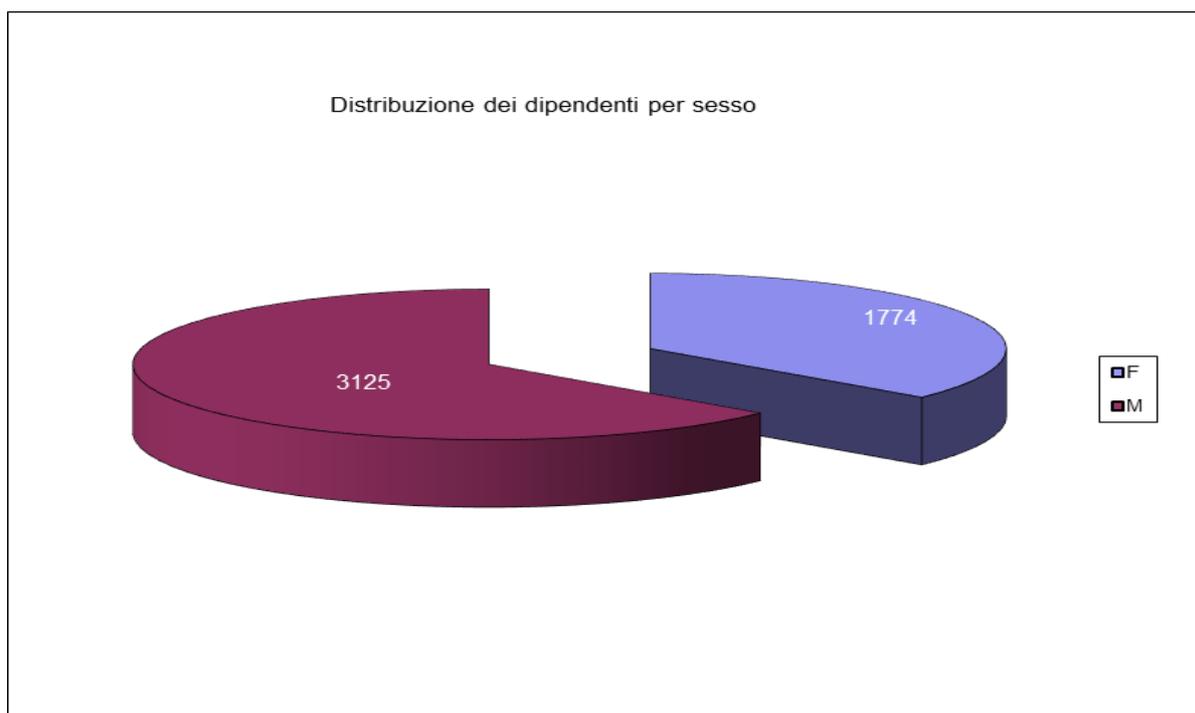
Inoltre, nell'ambito degli U.D.C.P. vi sono gli Uffici di cui all'art. 37 del Regolamento 12/2011, la Segreteria di Giunta e l'Autorità di Audit.



La distribuzione per età dei dipendenti evidenzia inoltre un'età media molto avanzata, con una incidenza prevalente delle due classi "più mature", come conseguenza dei lunghi blocchi del turnover e dei vincoli al ricambio generazionale.



La distribuzione per sesso vede la netta prevalenza di quello maschile.



tale prevalenza si conferma anche nel ruolo della dirigenza.

	2013	2014	2015
Età media del personale non dirigente	58,15	57,97	57,56
Età media del personale dirigente	56,97	56,44	55,77
Tasso di crescita unità di personale (rispetto all'anno precedente)	- 4,3%	-7,2%	-5,7%
Personale non dirigente con laurea (%)	20,59	20,83	20,62
Personale dirigente con laurea (%)	95,11	96,31	98,53
N. ore di formazione (media per dipendente)	5	7	6
Tasso di assenze	13,59%	19,71%	19,47%
Personale assunto a tempo indeterminato (%)	2	13	0

Di seguito si riporta l'articolazione delle strutture derivante dall'applicazione della D.G.R. n° 619/2016, ancora in corso di implementazione.

Si sottolinea che tale situazione ha fortemente impattato sul processo di predisposizione del Piano, in quanto si è dovuto tener conto sia del cambiamento delle strutture dirigenziali, che dell'assegnazione del personale alle stesse, allo stato in via di definizione. Al riguardo si precisa che le risorse umane riportate nelle successive schede della Parte 2 sono elencate a titolo indicativo, stante il processo, ancora in essere, di riorganizzazione degli uffici della giunta. Nell'ipotesi di eventuali incongruenze, il Piano potrà essere successivamente aggiornato.

Piano della Performance Regione Campania 2017 -2019

18

Cod.1	Cod.2	Cod.3	Denominazione Strutture
50	1	0	DIREZIONE GENERALE AUTORITA' DI GESTIONE FONDO SOCIALE EUROPEO E FONDO PER LO SVILUPPO E LA COESIONE
50	1	91	STAFF - Funzioni di supporto tecnico-operativo
50	1	92	STAFF - Funzioni di supporto tecnico-amministrativo
50	1	1	Gestione finanziaria del PO FSE Campania
50	1	2	Supporto all'Autorità di Gestione FSC - Reti infrastrutturali e grandi opere - Obiettivi di servizio e monitoraggio
50	1	3	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	1	4	Controlli di I livello FSE
50	1	5	Supporto all'attuazione Obiettivi Operativi FSE
50	2	0	DIREZIONE GENERALE PER LO SVILUPPO ECONOMICO E LE ATTIVITA' PRODUTTIVE
50	2	91	STAFF tecnico operativo – Manifattur@Campania: Industria 4.0
50	2	92	STAFF tecnico amministrativo- Vice Direttore con funzioni Vicarie
50	2	93	STAFF tecnico operativo – Programmazione delle politiche per lo Sviluppo economico – Coordinamento Contratti di Sviluppo ed altri strumenti nazionali, Aree di crisi, Crisi industriali
50	2	94	STAFF - Sportello Unico Regionale per le Attività produttive (S.U.R.A.P.)
50	2	1	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	2	2	Attività artigianali, commerciali e distributive. Cooperative e relative attività di controllo. Tutela dei consumatori
50	2	3	Energia, efficientamento e risparmio energetico, Green Economy e Bioeconomia
50	2	4	Programmazione negoziata. Sviluppo di reti, distretti e filiere di impresa. Promozione dei comparti di eccellenza campani
50	2	5	Competitività delle imprese, Imprenditorialità e cultura d'impresa. Strumenti finanziari e accesso al credito. Patrimonializzazione delle imprese. Sostegno ai processi di riorganizzazione aziendale
50	2	6	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	3	0	DIREZIONE GENERALE AUTORITÀ DI GESTIONE FONDO EUROPEO DI SVILUPPO REGIONALE
50	3	91	STAFF - Funzioni di supporto tecnico-operativo
50	3	92	STAFF - Funzioni di supporto tecnico-amministrativo
50	3	93	STAFF Raccordo con le Autorità di Gestione dei Fondi Europei e Responsabile del Piano di Rafforzamento Amministrativo
50	3	1	Gestione Contabile e finanziaria - Monitoraggio
50	3	2	Assistenza Tecnica e Comunicazione
50	3	3	Contenzioso e prevenzione frodi – Sistema di gestione e controllo
50	3	4	Internazionalizzazione del Sistema regionale – Aiuti di Stato
50	3	5	Programmazione risorse
50	4	0	DIREZIONE GENERALE PER LA TUTELA DELLA SALUTE E IL COORDINAMENTO DEL SISTEMA SANITARIO REGIONALE

Cod.1	Cod.2	Cod.3	Denominazione Strutture
50	4	91	STAFF - Funzioni di supporto tecnico-operativo
50	4	92	STAFF - Funzioni di supporto tecnico-amministrativo
50	4	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 e con l'Ufficio Speciale Servizio Ispettivo sanitario e socio-sanitario
50	4	1	Prevenzione e sanità pubblica veterinaria
50	4	2	Prevenzione e igiene sanitaria - prevenzione e tutela della salute e della sicurezza negli ambienti di vita e lavoro - O.E.R.
50	4	3	Assistenza territoriale
50	4	4	Assistenza ospedaliera
50	4	5	Governo clinico - sistema accreditamento istituzionale strutture sanitarie pubbliche e private
50	4	6	Politica del farmaco e dispositivi
50	4	7	Monitoraggio e regolamentazione dei l.e.a. - appropriatezza delle prestazioni sanitarie e socio-sanitarie
50	4	8	Sistema informativo sanitario e sanità elettronica
50	4	9	Edilizia sanitaria, gestione POR e accordi di programma valorizzazione e alienazione del patrimonio immobiliare del S.S.R.
50	4	10	Personale del S.S.R.
50	4	11	Governo economico finanziario in raccordo con la dg risorse finanziarie
50	4	12	Sanità penitenziaria- medicina scolastica - medicina dello sport - medicina legale e delle assicurazioni
50	4	13	Vigilanza contabile e amministrativa
50	4	14	Promozione e potenziamento programmi di "Health's Innovation"
50	4	15	Monitoraggio Beni e Servizi Sanitari e non Sanitari
50	4	16	Monitoraggio e Gestione delle piattaforme informatiche - Rapporto con gli Organi centrali per la corretta implementazione dei Flussi Sanitari
50	4	17	Programmazione dell'assistenza Socio Sanitaria e materno infantile
50	5	0	<b>DIREZIONE GENERALE PER LE POLITICHE SOCIALI E SOCIO-SANITARIE</b>
50	5	91	STAFF - Funzioni di supporto tecnico-operativo
50	5	92	STAFF - Funzioni di supporto tecnico-amministrativo
50	5	1	Terzo settore, servizio civile e sport
50	5	2	Programmazione e valorizzazione del sistema integrato dei servizi socio-educativi, asili, nidi e micro-nidi
50	5	3	Monitoraggio dell'assistenza Socio Sanitaria e materno infantile
50	5	4	Politiche dell'immigrazione e dell'emigrazione
50	6	0	<b>DIREZIONE GENERALE PER L'AMBIENTE, LA DIFESA DEL SUOLO E L'ECOSISTEMA</b>
50	6	91	STAFF - Tecnico Operativo Infrastrutture Comunitarie e Piano regionale dei rifiuti
50	6	92	STAFF - Funzioni di supporto tecnico-amministrativo
50	6	93	STAFF - Tecnico Operativo Autorizzazioni Ambientali
50	6	1	Ufficio contabile, bilancio, spesa in raccordo con la d.g. Risorse finanziarie
50	6	2	Fondi regionali, nazionali e comunitari
50	6	3	Osservatori Ambientali. Documentazione ambientale. Coordinamento e controllo autorizzazioni ambientali regionali

Cod.1	Cod.2	Cod.3	Denominazione Strutture
50	6	4	Acustica, qualità dell'aria e radiazioni- criticità ambientali in rapporto alla salute umana
50	6	5	Bonifiche
50	6	6	Valutazioni ambientali
50	6	7	Gestione delle risorse naturali protette - Tutela e salvaguardia dell'habitat marino e costiero – Parchi e riserve naturali
50	6	8	Tutela dell'acqua e Gestione della risorsa idrica
50	6	9	Impianti e reti del ciclo integrato delle acque di rilevanza regionale. Gestione degli impianti regionali del ciclo dei rifiuti
50	6	10	Programmazione e pianificazione regionale delle attività per la gestione integrata dei rifiuti
50	6	11	Autorizzazioni ambientali e rifiuti Avellino
50	6	12	Autorizzazioni ambientali e rifiuti Benevento
50	6	13	Autorizzazioni ambientali e rifiuti Caserta
50	6	14	Autorizzazioni ambientali e rifiuti Napoli
50	6	15	Autorizzazioni ambientali e rifiuti Salerno
50	6	16	Servizio geologico e coordinamento sistemi integrati difesa suolo, bonifica, irrigazioni
50	6	17	Promozione dell'attività di raccolta differenziata - Programma straordinario ai sensi dell'art.45 L.R.n.14/2016
50	7	0	<b>DIREZIONE GENERALE PER LE POLITICHE AGRICOLE, ALIMENTARI E FORESTALI</b>
50	7	91	STAFF - Funzioni di supporto tecnico-operativo
50	7	92	STAFF - Funzioni di supporto tecnico-amministrativo
50	7	1	Ufficio Di Supporto alla Programmazione ed alla Gestione di Programmi ed Interventi Previsti dalla Politica Agricola Comune
50	7	2	Ufficio Centrale Supporto alle Imprese del settore agro-alimentare
50	7	3	Infrastrutture Rurali ed Aree Interne
50	7	4	Ufficio Centrale Foreste e Caccia
50	7	5	Ufficio Centrale Pesca ed Acquacoltura
50	7	6	Tutela della qualità, tracciabilità dei prodotti agricoli e zootecnici servizi di sviluppo agricolo
50	7	7	Ufficio Centrale Fitosanitario
50	7	8	Ufficio Centrale di Controllo
50	7	9	Ufficio Centrale della Gestione Economico-Contabile e Finanziaria
50	7	10	Servizio territoriale provinciale Avellino
50	7	11	Servizio territoriale provinciale Benevento
50	7	12	Servizio territoriale provinciale Caserta
50	7	13	Servizio territoriale provinciale Napoli
50	7	14	Servizio territoriale provinciale Salerno
50	8	0	<b>DIREZIONE GENERALE PER LA MOBILITA'</b>
50	8	91	STAFF - Funzioni di supporto tecnico-operativo
50	8	92	STAFF - Funzioni di supporto tecnico-amministrativo
50	8	93	STAFF - Società, Enti e Organismi di riferimento

Cod.1	Cod.2	Cod.3	Denominazione Strutture
50	8	1	Trasporto su ferro
50	8	2	Trasporto su gomma
50	8	3	Infrastrutture logistiche e aeroportuali, trasporti merci
50	8	4	Trasporto marittimo e Demanio marittimo portuale
50	8	5	Gestione finanziaria- Monitoraggio e controllo degli interventi di competenza della DG
50	8	6	Infrastrutture ferroviarie e infrastrutture portuali
50	8	7	Infrastrutture viarie e viabilità regionale
50	8	8	Mobilità sostenibile e rapporti con le Amministrazioni centrali
50	9	0	<b>DIREZIONE GENERALE PER IL GOVERNO DEL TERRITORIO, I LAVORI PUBBLICI E LA PROTEZIONE CIVILE</b>
50	9	91	STAFF - Funzioni di supporto tecnico-operativo
50	9	92	STAFF - Funzioni di supporto tecnico-operativo
50	9	93	STAFF - Funzioni di supporto tecnico-amministrativo
50	9	1	Pianificazione territoriale - Urbanistica
50	9	2	Pianificazione paesaggistica - Tutela e valorizzazione dei paesaggi
50	9	3	Rigenerazione urbana e territoriale
50	9	4	Edilizia residenziale pubblica - Osservatorio regionale sulla casa. Ufficio casa Monitoraggio ACER
50	9	5	Ufficio antiabusivismo edilizio
50	9	6	Supporto alla DG nei rapporti con i servizi finanziari per la programmazione e la gestione delle risorse afferenti agli interventi nel campo dell'edilizia pubblica e di programmi urbanistici - Controllo di gestione economico-contabile e finanziaria
50	9	7	Gestione tecnico-amministrativa dei LL.PP. Osservatorio Regionale Appalti
50	9	8	Ufficio di Pianificazione di Protezione civile - Rapporti con gli Enti locali - Formazione
50	9	9	Centro Funzionale per la Previsione Prevenzione e Monitoraggio Rischi e l'allertamento ai fini di protezione civile - SIL
50	9	10	Protezione Civile, Emergenza e post-emergenza
50	9	11	Gestione tecnico-amministrativa delle cave, miniere, torbiere, geotermia
50	9	12	Genio civile di Avellino e Ariano Irpino; presidio protezione civile
50	9	13	Genio civile di Benevento; presidio protezione civile
50	9	14	Genio civile di Caserta; presidio protezione civile
50	9	15	Genio civile di Napoli; presidio protezione civile
50	9	16	Genio civile di Salerno; presidio protezione civile
50	10	0	<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	1	Università - Accademie - Conservatori e diritto allo studio
50	10	2	Innovazione tecnologica, sostegno al tessuto industriale

Cod.1	Cod.2	Cod.3	Denominazione Strutture
50	10	3	Diffusione della società dell'Informazione
50	10	4	Progettazione e sviluppo del Sistema Informativo Regionale (SIR) e del sistema pubblico di connettività
50	10	5	Startup innovative ed Economia Digitale
50	11	0	<b>DIREZIONE GENERALE PER L'ISTRUZIONE, LA FORMAZIONE, IL LAVORO E LE POLITICHE GIOVANILI</b>
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	1	Istruzione
50	11	2	Politiche giovanili
50	11	3	Controlli e vigilanza sugli interventi - attività territoriali
50	11	4	Formazione professionale
50	11	5	Servizio territoriale provinciale Avellino
50	11	6	Servizio territoriale provinciale Benevento
50	11	7	Servizio territoriale provinciale Caserta
50	11	8	Servizio territoriale provinciale Salerno
50	11	9	Edilizia Scolastica
50	12	0	<b>DIREZIONE GENERALE PER LE POLITICHE CULTURALI E IL TURISMO</b>
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	1	Promozione e valorizzazione dei musei e delle biblioteche
50	12	2	Promozione e valorizzazione delle attività artistiche e culturali
50	12	3	Persone giuridiche private
50	12	4	Cooperazione interistituzionale per la promozione e lo sviluppo del turismo
50	12	5	Sviluppo e promozione turismo
50	12	6	Operatori turistici e sostegno ai nuovi turismi
50	13	0	<b>DIREZIONE GENERALE PER LE RISORSE FINANZIARIE</b>
50	13	91	STAFF - Funzioni di supporto tecnico-operativo
50	13	92	STAFF - Funzioni di supporto tecnico-amministrativo
50	13	1	Gestione delle entrate regionali
50	13	2	Gestione delle spese regionali
50	13	3	Programmazione finanziaria ed economica – Controllo di gestione ed analisi dei costi - Conti pubblici territoriali
50	13	4	Rendicontazione - bilancio consolidato e indebitamento diretto – Attività connesse alla Contabilità Economico-Patrimoniale ex D.Lgs. 118/2011
50	13	5	Tesoreria, bilancio di cassa e autorità di certificazione
50	13	6	Rapporti con l'amministrazione finanziaria centrale e partecipazione al gettito dei tributi erariali

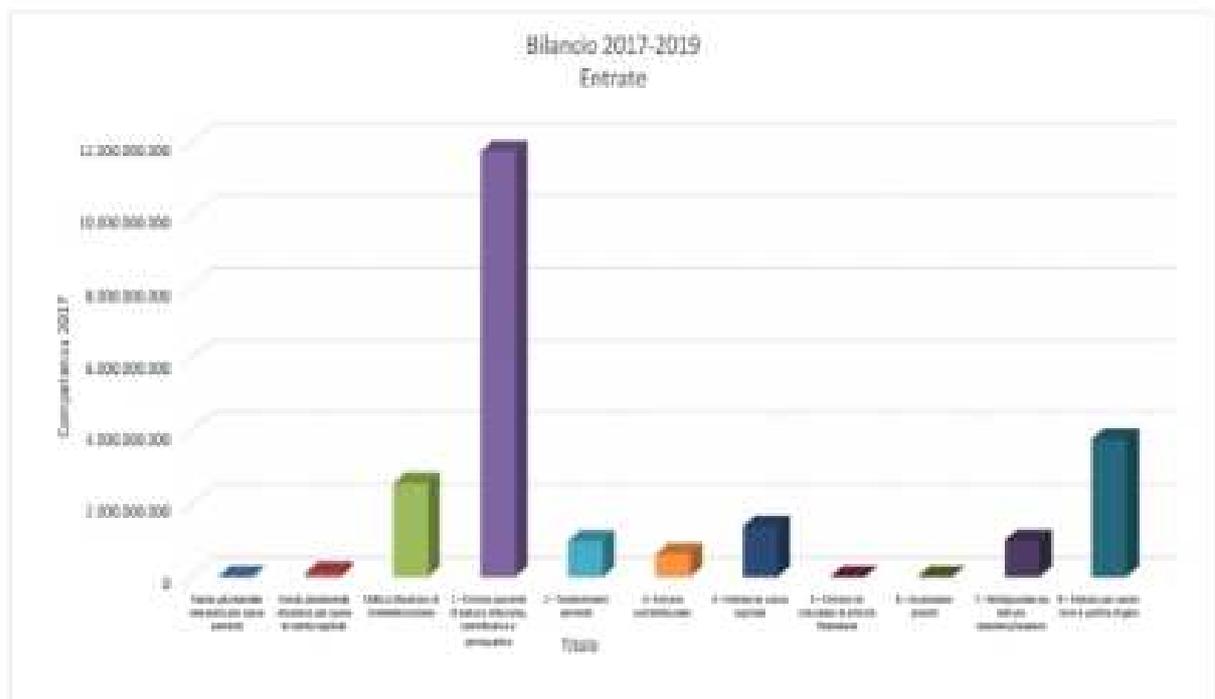
Cod.1	Cod.2	Cod.3	Denominazione Strutture
50	13	7	Gestione tributi regionali
50	13	8	Tasse automobilistiche regionali
50	13	9	Contenzioso tributario
50	13	10	Fiscalità passiva – Gestione delle varie fasi contabili delle spese relative agli emolumenti ai dipendenti, ai corrispettivi assimilati ai redditi di lavoro dipendente ed ai pagamenti ai professionisti
50	14	0	<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	81	<b>UFFICIO DEL DATORE DI LAVORO</b>
50	14	82	Sorveglianza Sanitaria
50	14	83	Struttura Tecnica di supporto all'O.I.V.
50	14	84	UOD
50	14	85	UOD
50	14	1	Stato giuridico ed Inquadramento del personale - Applicazione istituti normativi e contrattuali
50	14	2	Contenzioso del lavoro in collaborazione con l'Avvocatura regionale - Ufficio Disciplinare
50	14	3	Rapporti con le Organizzazioni sindacali - Adempimenti connessi all'applicazione dei contratti nazionali e della contrattazione decentrata - Elaborazione di proposte di CCDI elaborazione e definizione criteri di assegnazione degli istituti contrattuali - Rapporti con il CUG - Rapporti con la Conferenza - Anagrafe delle prestazioni - Autorizzazione incarichi esterni - Formazione del personale
50	14	4	Dotazione organica - Monitoraggio attuazione del Piano della performance organizzativa e individuale - Processi di customer satisfaction - Analisi di benchmarking - Innovazione organizzativa
50	14	5	Trattamento economico personale regionale e comandato. Gestione procedure stipendiali e adempimenti connessi. Gestione servizio contributivo
50	14	6	Costituzione e monitoraggio fondi dirigenti e comparto - Monitoraggio spesa del personale - esecuzione giudicati. Conto annuale
50	14	7	Quiescenza - Certificazione posizioni assicurative - Assicurazione sociale vita - Previdenza - Adempimenti connessi ai benefici contrattuali e L. 336/70
50	14	8	Assistenza fiscale, credito e trattenute extra-fiscali - Gestione servizio assistenziale
50	14	9	Trasparenza amministrativa - Riordino delle procedure e dei metodi di lavoro - Analisi delle competenze - Applicazione istituti della produttività e delle posizioni organizzative
50	14	10	Sistemi Informativi del Personale
50	14	11	Servizio Ispettivo - Monitoraggio assenze e statistiche - Comandi - Mobilità interna
50	15	0	<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	1	Demanio regionale
50	15	2	Ufficio tecnico - Manutenzione Beni demaniali e patrimoniali - Ufficio dell'Energy Manager
50	15	3	Gestione beni - Cassa economale - Supporto sedi
50	15	4	Realizzazione e manutenzione della rete telematica regionale SPC e Gestione dei sistemi informativi regionali

Cod.1	Cod.2	Cod.3	Denominazione Strutture
50	15	5	Valorizzazione e alienazione del patrimonio immobiliare regionale
60	1	0	AVVOCATURA REGIONALE
60	1	91	STAFF- Funzioni di supporto tecnico-operativo
60	1	92	STAFF- Funzioni di supporto tecnico-amministrativo
60	1	93	STAFF - Assistenza stragiudiziale nelle materie di competenza degli enti strumentali della Regione – Recupero crediti CIA
60	1	1	Assistenza tecnico-legale al Gabinetto del Presidente
60	1	3	Lavoro e Personale
60	1	4	Recuperi Crediti, Esecuzione, Ragioneria, Finanze e Tributi
60	1	5	Trasporti, Lavori Pubblici, Protezione Civile
60	1	6	Sanità, AA.SS.LL., Aziende Ospedaliere ex art.29 L.R.1/2008
60	1	7	Attività Produttive, Agricoltura, Istruzione, Formazione
60	1	8	Turismo, Università, Ricerca Scientifica e Innovazione, Governo del Territorio
60	1	9	Contenzioso tributario
60	1	10	Demanio e Patrimonio, Enti Locali, Politiche Culturali, Assistenza Sociale
60	3	0	NUCLEO PER LA VALUTAZIONE E LA VERIFICA DEGLI INVESTIMENTI PUBBLICI
60	3	91	STAFF - Funzioni di supporto tecnico-amministrativo
60	3	1	Valutazione degli investimenti pubblici e Programmi SIE
60	3	2	Verifica degli Investimenti Pubblici e raccordo con la Programmazione Unitaria
60	6	0	CENTRALEACQUISTI, PROCEDURE DI FINANZIAMENTO DI PROGETTI RELATIVI AD INFRASTRUTTURE, PROGETTAZIONE
60	6	1	Centrale Acquisti e Procedure di Finanziamento di Progetti Relativi ad Infrastrutture
60	6	2	Progettazione
60	7	0	UFFICIO SPECIALE SERVIZIO ISPETTIVO SANITARIO E SOCIO-SANITARIO
60	7	1	UOD Supporto all'attività ispettiva
60	8	0	UFFICIO COMUNITARIO REGIONALE
60	8	1	UOD Rapporti con l'UE - Aa.gg.- Affari giuridico - legali - Gestione risorse umane e strumentali e contenzioso

Cod.1	Cod.2	Cod.3	Denominazione Strutture
60	9	0	UFFICIO PER IL FEDERALISMO E DEI SISTEMI TERRITORIALI E DELLA SICUREZZA INTEGRATA
60	9	91	STAFF - Funzioni di supporto tecnico-amministrativo
60	9	1	Rapporti con Enti locali
60	9	2	Promozione politiche territoriali e di sviluppo urbano
60	9	3	Attuazione delle riforme amministrative e delle politiche di sviluppo territoriale
60	9	4	Politiche territoriali ed Aree interne
60	9	5	Sicurezza e Scuola regionale di Polizia Locale
60	9	6	Legalità
60	10	0	UFFICIO SPECIALE PER IL CONTROLLO E LA VIGILANZA SU ENTI E SOCIETA' PARTECIPATE
60	10	91	Funzioni di supporto tecnico e amministrativo
60	10	1	Vigilanza e controllo analogo sulle società
60	10	2	Vigilanza e controllo sugli enti e organismi, diversi dalle società, partecipati o controllati
70	0	0	STRUTTURA TECNICA DI MISSIONE, UNITA' OPERATIVA "GRANDI PROGETTI"
70	0	1	Area Tecnica
70	0	2	Area Amministrativa
70	5	0	STRUTTURA DI MISSIONE PER LO SMALTIMENTO DEI RSB
70	5	1	U.O.D. Area tecnica
70	5	2	U.O.D. Area amministrativa
70	5	3	U.O.D. Attività tecniche connesse allo smaltimento delle ecoballe
70	5	4	U.O.D. Attività tecniche per l'adeguamento dell'impiantistica e la bonifica dei siti oggetto di smaltimento
70	6	0	STRUTTURA DI MISSIONE PER I CONTROLLI - CHIUSURA POR FESR
41	1	0	AUTORITA' DI AUDIT
41	1	1	Controllo di II livello FESR
41	1	2	Controllo di II livello FSE

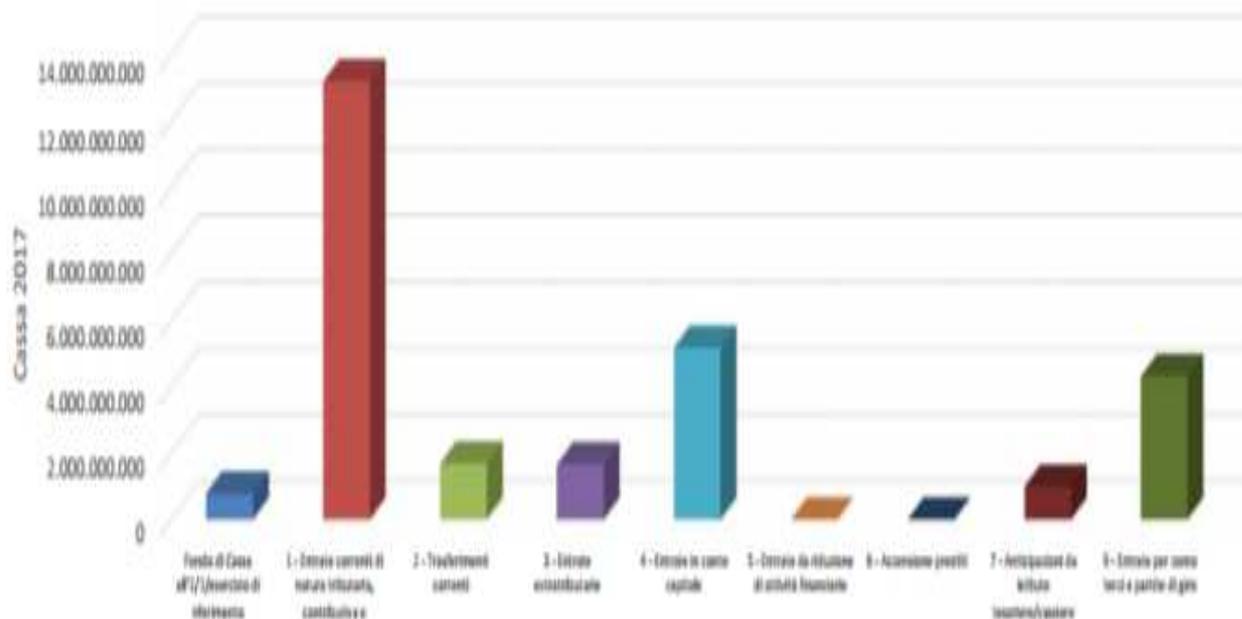
Rappresentazione grafica del Bilancio di Previsione 2017-2019 - annualità 2017

Titolo	Competenza 2017
Fondo pluriennale vincolato per spese correnti	1.500.000
Fondo pluriennale vincolato per spese in conto capitale	113.027.151
Utilizzo Risultato di Amministrazione	2.558.633.530
1 - Entrate correnti di natura tributaria, contributiva e perequativa	11.743.586.926
2 - Trasferimenti correnti	982.183.530
3 - Entrate extratributarie	619.642.109
4 - Entrate in conto capitale	1.378.743.872
5 - Entrate da riduzione di attività finanziarie	110.000
6 - Accensione prestiti	0
7 - Anticipazioni da istituto tesoriere/cassiere	1.000.000.000
9 - Entrate per conto terzi e partite di giro	3.766.667.648

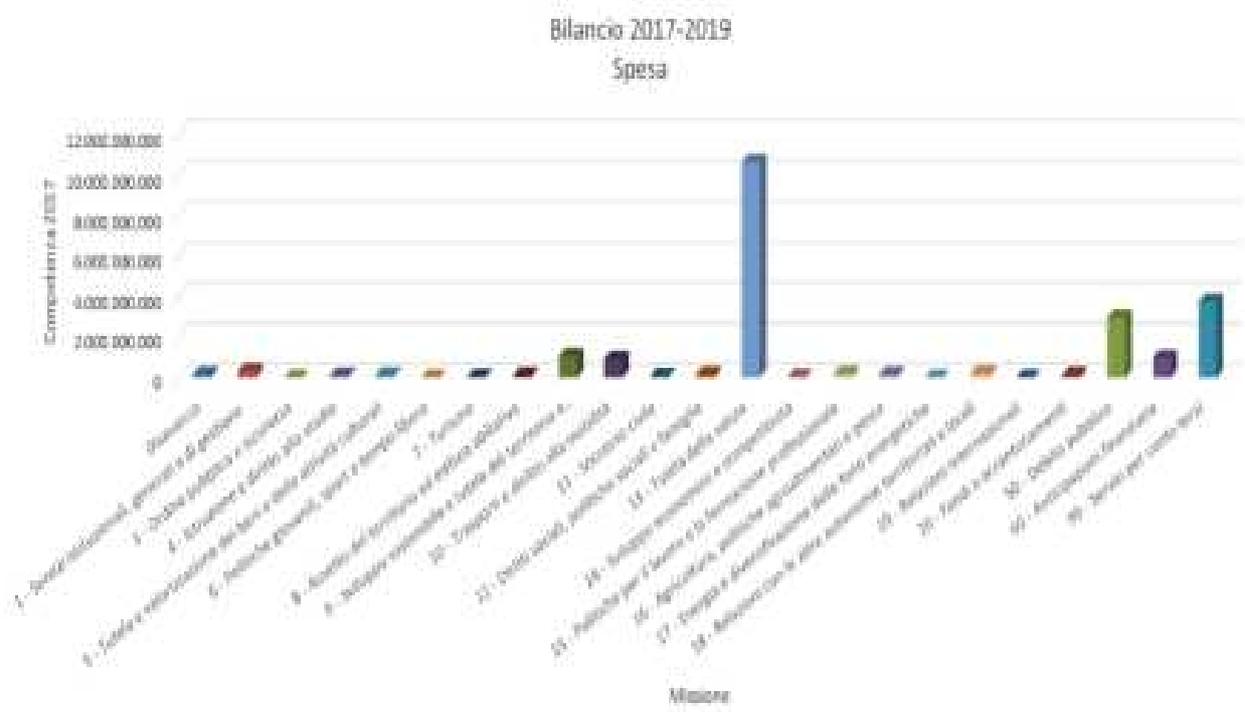


<b>Titolo</b>	<b>Cassa 2017</b>
Fondo di Cassa all'1/1/esercizio di riferimento	800.000.000
1 - Entrate correnti di natura tributaria, contributiva e perequativa	13.217.634.841
2 - Trasferimenti correnti	1.693.330.197
3 - Entrate extratributarie	1.670.749.574
4 - Entrate in conto capitale	5.186.680.617
5 - Entrate da riduzione di attività finanziarie	110.000
6 - Accensione prestiti	13.760.109
7 - Anticipazioni da istituto tesoriere/cassiere	1.000.000.000
9 - Entrate per conto terzi e partite di giro	4.323.929.031

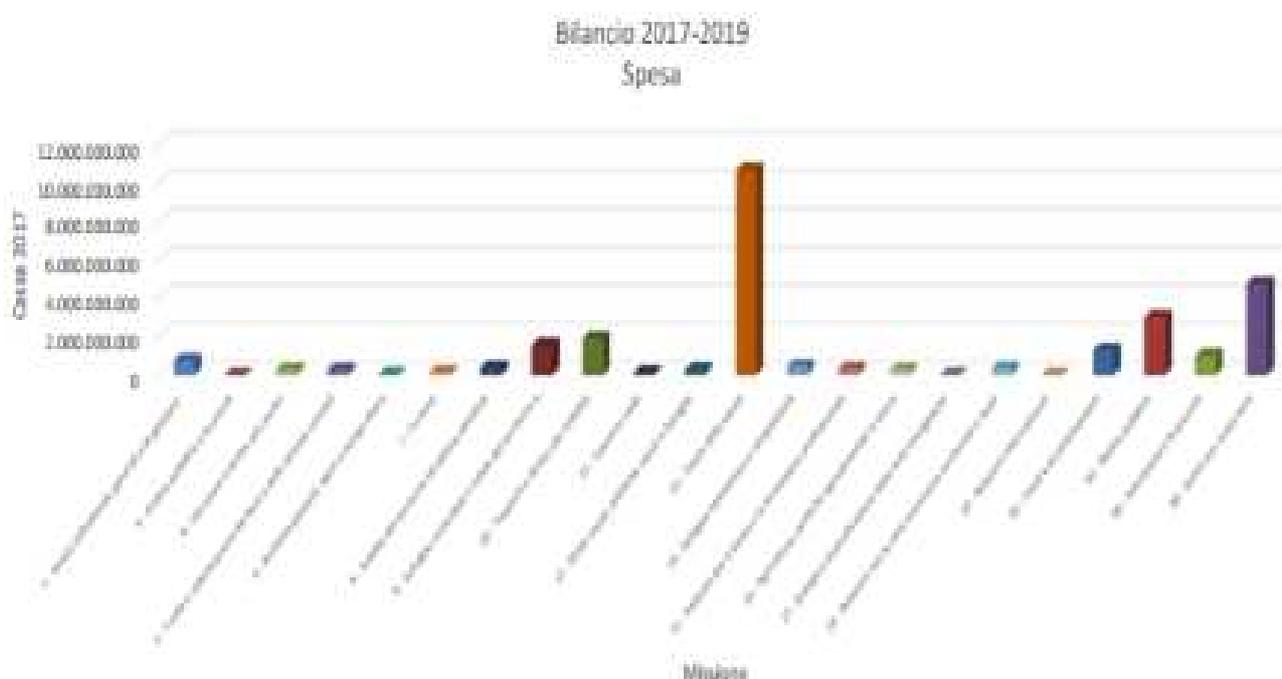
## Bilancio 2017-2019 Entrate



Missione	Competenza 2017
Disavanzo	136.452.242
1 - Servizi istituzionali, generali e di gestione	317.319.533
3 - Ordine pubblico e sicurezza	3.161.462
4 - Istruzione e diritto allo studio	81.553.217
5 - Tutela e valorizzazione dei beni e delle attività culturali	102.022.416
6 - Politiche giovanili, sport e tempo libero	4.624.796
7 - Turismo	26.452.169
8 - Assetto del territorio ed edilizia abitativa	91.639.193
9 - Sviluppo sostenibile e tutela del territorio e dell'ambiente	1.098.455.698
10 - Trasporti e diritto alla mobilità	964.640.054
11 - Soccorso civile	74.244.382
12 - Diritti sociali, politiche sociali e famiglia	151.849.643
13 - Tutela della salute	10.622.711.215
14 - Sviluppo economico e competitività	36.893.134
15 - Politiche per il lavoro e la formazione professionale	190.101.795
16 - Agricoltura, politiche agroalimentari e pesca	150.427.358
17 - Energia e diversificazione delle fonti energetiche	1.332.609
18 - Relazioni con le altre autonomie territoriali e locali	226.459.115
19 - Relazioni internazionali	8.247.726
20 - Fondi e accantonamenti	120.888.430
50 - Debito pubblico	2.986.950.931
60 - Anticipazioni finanziarie	1.001.000.000
99 - Servizi per conto terzi	3.766.667.648



Missione	Cassa 2017
1 - Servizi istituzionali, generali e di gestione	768.049.307
3 - Ordine pubblico e sicurezza	5.140.402
4 - Istruzione e diritto allo studio	260.331.018
5 - Tutela e valorizzazione dei beni e delle attività culturali	258.436.638
6 - Politiche giovanili, sport e tempo libero	25.168.301
7 - Turismo	117.811.047
8 - Assetto del territorio ed edilizia abitativa	393.543.775
9 - Sviluppo sostenibile e tutela del territorio e dell'ambiente	1.551.306.047
10 - Trasporti e diritto alla mobilità	1.900.107.005
11 - Soccorso civile	133.062.110
12 - Diritti sociali, politiche sociali e famiglia	273.999.321
13 - Tutela della salute	10.676.758.926
14 - Sviluppo economico e competitività	474.799.111
15 - Politiche per il lavoro e la formazione professionale	317.480.072
16 - Agricoltura, politiche agroalimentari e pesca	244.491.325
17 - Energia e diversificazione delle fonti energetiche	17.152.129
18 - Relazioni con le altre autonomie territoriali e locali	321.149.477
19 - Relazioni internazionali	9.480.299
20 - Fondi e accantonamenti	1.283.989.027
50 - Debito pubblico	2.986.952.131
60 - Anticipazioni finanziarie	1.001.000.000
99 - Servizi per conto terzi	4.728.528.353



## 5 Indirizzi strategici della Regione Campania per il triennio 2017 - 2019

Il governo regionale fin dal suo insediamento, pur nel complesso quadro nazionale, si è subito fortemente impegnato in un ampio programma di interventi per *“Riposizionare nella modernità e su un piano di competitività vera la Regione Campania”*, che rappresenta il paradigma di fondo dell'azione amministrativa.

In coerenza con il Programma di Governo presentato nella seduta di insediamento al Consiglio Regionale, il Presidente della Giunta Regionale ha definito, ai fini dell'avvio del processo di adozione del Piano della Performance, con una specifica nota (prot.n. 10039/UDCP/Gab/VCG1 del 7 aprile 2017) gli **Indirizzi Strategici** in linea con gli strumenti della programmazione economico-finanziaria e i programmi europei e delle politiche di coesione:

*“Tali azioni, affidate alla responsabilità politica degli Assessori e alla responsabilità operativa e gestionale della dirigenza tenderanno 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.”*

Gli indirizzi strategici prioritari che dovranno informare la pianificazione strategica e la conseguente programmazione operativa sono i seguenti:

Indirizzo strategico prioritario	
<b>Campania verde (Ambiente ed Infrastrutture, Trasporti, Turismo e Cultura)</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- sostenere la transizione verso un'economia a basse emissioni di carbonio in tutti i settori. Prevenzione dei rischi naturali ed antropici: promuovere l'adattamento al cambiamento climatico, la prevenzione e la gestione dei rischi. Preservare e tutelare l'ambiente e promuovere l'uso efficiente delle risorse;</li><li>- promuovere sistemi di trasporto sostenibili ed eliminare le strozzature nelle principali infrastrutture di rete;</li><li>- tutela e valorizzazione del patrimonio ambientale e culturale; Tutelare l'ambiente e promuovere l'uso efficiente delle risorse.</li></ul>
<b>Strutture coinvolte</b>	Le strutture regionali coinvolte in tali indirizzi sono le seguenti: Direzione Generale 01, Direzione Generale 02, Direzione Generale 04, Direzione

	Generale 05, Direzione Generale 06, Direzione Generale 07, Direzione Generale 08, Direzione Generale 09, Direzione Generale 12, Direzione Generale 13. Direzione Generale 16, AdG POR FESR 2014-2020, AdG POR FSE 2014-2020, Strutture di missione. Uffici Speciali, Responsabili di obiettivo specifico, Responsabili delle linee di azione, Responsabili Unici di attuazione del Patto del Sud.
--	---

<b>Indirizzo strategico prioritario</b>	
<b><i>Campania solidale (Inclusione sociale, Tutela della salute, Sicurezza e Cultura della Legalità)</i></b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- promuovere l'inclusione sociale, combattere la povertà e ogni forma di discriminazione. Agire efficacemente in tema di sicurezza e legalità, intraprendere un'azione congiunta tra tutti gli attori istituzionali e locali per integrare politiche di contrasto della criminalità con azioni volte al conseguimento di una civile convivenza nelle città;</li> <li>- assicurare l'equilibrio finanziario del Servizio Sanitario Regionale attraverso l'ammortamento nel lungo <i>periodo</i> dei debiti accumulati dalle pregresse gestioni della Sanità, coprendone l'estinzione in <i>linea</i> capitale.</li> <li>- rafforzamento delle azioni di contrasto alla criminalità ed alla corruzione, al fine di migliorare le condizioni di sicurezza delle attività produttive e l'inclusione sociale.</li> </ul>
<b><i>Strutture coinvolte</i></b>	<p>Le strutture regionali coinvolte in tali indirizzi sono le seguenti: Direzione Generale 04, Direzione <i>Generale</i> 10, Direzione Generale 11, Direzione Generale 12, Direzione Generale 1b, AdG POR FESR 2014-2020, AdG POR FSE 2014-2020, Uffici Speciali, Strutture di missione.</p> <p>Le strutture regionali coinvolte in tali indirizzi sono le seguenti: Direzione Generale 02, Direzione Generale 11, Direzione Generale 12, Direzione Generale 16, AdG POR FESR 2014-2020, AdG POR FSE 2014-2020, Uffici Speciali, Strutture di missione.</p>

<b>Indirizzo strategico prioritario</b>	
<b><i>Campania innovativa (Sviluppo Economico e Produttivo, Scuola, Università e Lavoro)</i></b>	- promuovere la competitività delle piccole e medie imprese, il settore agricolo e il settore della pesca e dell'acquacoltura. Sviluppare e potenziare nel suo complesso il "Sistema Produttivo Campano" intervenendo nelle aree di crisi e sottosviluppate e accrescendo la competitività dei poli e delle linee produttive, istituendo le zone economiche speciali migliorando l'edilizia scolastica, potenziando la grande tradizione scientifica regionale nei suoi diversi ambiti, accompagnando lo sviluppo e contribuendo in maniera forte

	<p>alla tutela dell'intera filiera agricola campana a livello internazionale;</p> <p>- rafforzare la ricerca, lo sviluppo tecnologico e l'innovazione. Attuare la RIS 3. Migliorare le Infrastrutture per il sistema dell'istruzione regionale investendo nella formazione e nella formazione professionale, sviluppando le competenze e supportando l'apprendimento permanente. Migliorare l'accesso alle tecnologie dell'informazione e della comunicazione, nonché l'impiego e la qualità delle medesime. Sostenere il praticantato e l'apprendistato, combattere il precariato ed incrementare l'occupabilità femminile.</p>
<b>Strutture coinvolte</b>	<p>Le strutture regionali coinvolte in tali indirizzi sono le seguenti: Direzione Generale 02, Direzione Generale 11, Direzione Generale 12, Direzione Generale 16, AdG POR FESR 2014-2020, AdG POR FSE 2014-2020, Uffici Speciali, Strutture di missione.</p>

<b>Indirizzo strategico prioritario</b>	
<b>Capacità istituzionale e amministrativa</b>	Rafforzare la capacità istituzionale della Regione Campania, anche attraverso interventi di integrazione di dati e informazioni, favorendo l'interoperabilità e la connessione delle banche dati, tali da rendere la struttura regionale efficiente, incrementare il valore aggiunto apportato <i>dall'utilizzo</i> mirato ed efficace dei fondi comunitari e valorizzare in modo significativo e <i>trasparente</i> le risorse finanziarie destinate alle specifiche politiche pubbliche.
<b>Strutture coinvolte</b>	Le strutture regionali coinvolte in tali indirizzi sono le seguenti: Direzione Generale 01, Direzione Generale 12, Direzione Generale 13, Direzione Generale 14, Direzione Generale 15, Direzione Generale 16, AdG POR FESR 2014-2020, AdG POR FSE 2014-2020, Autorità di Audit, Uffici Speciali, Uffici dotati di particolare autonomia ai sensi del Regolamento sull'ordinamento amministrativo, Uffici di diretta collaborazione del Presidente, Strutture di missione, Datore di Lavoro.

<b>Indirizzo strategico prioritario</b>	
<b>Campania in un click</b>	Promuovere la semplificazione normativa e amministrativa, la trasparenza e la legalità dell'azione amministrativa razionalizzando i procedimenti e le azioni di competenza della Regione Campania e rendendo più semplice e diretto il rapporto tra amministrazione e cittadini.
<b>Strutture coinvolte</b>	Tutte le strutture regionali sono coinvolte in tali indirizzi.

## 6 Le azioni per la definizione del ciclo di gestione e per il Piano della Performance

### 6.1 Premessa

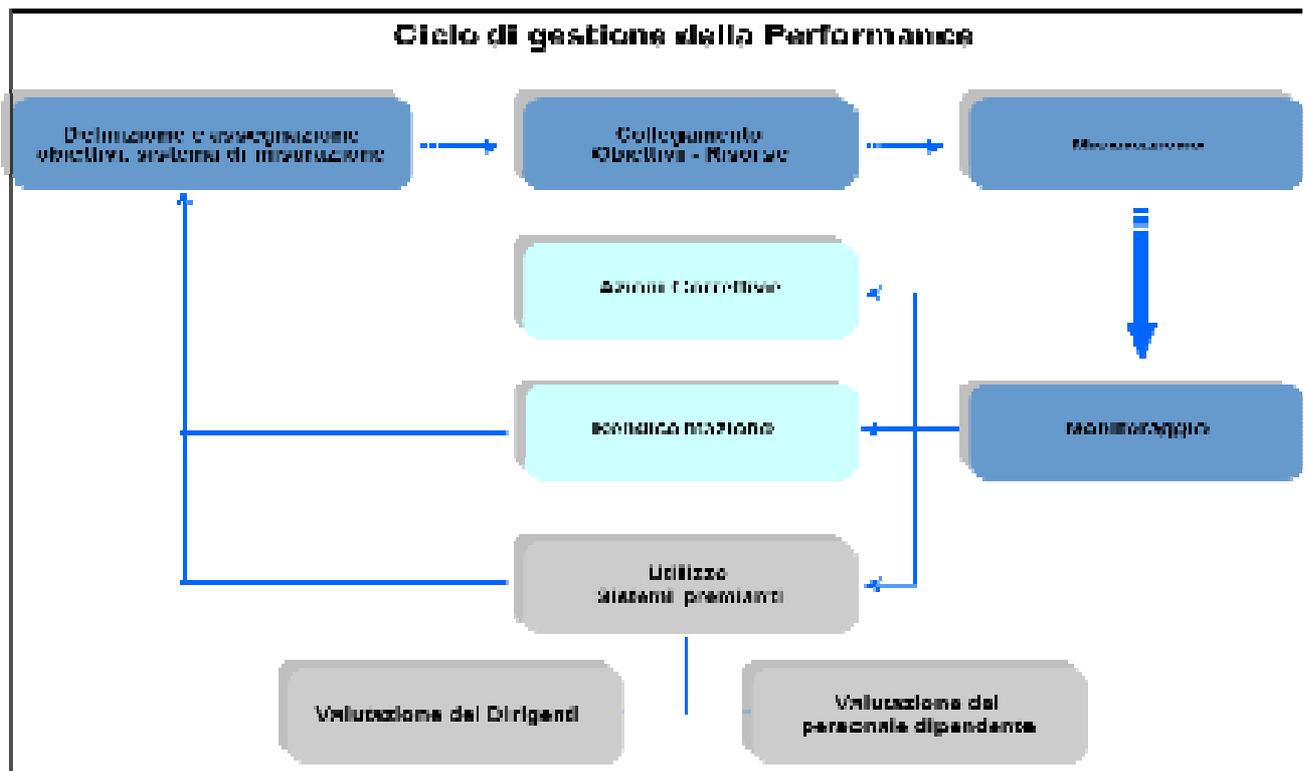
Nel corso dell'ultimo anno la Regione Campania ha compiuto dei notevoli passi in avanti nella definizione ed organizzazione del processo relativo al ciclo di gestione delle performance, in modo da rendere più efficace, trasparente ed efficiente la traduzione degli indirizzi politici in azioni gestionali, finalizzate al miglior soddisfacimento dei bisogni della collettività.

Si è provveduto, altresì, alla nomina dell'Organismo Indipendente di Valutazione.

### 6.2 Sistema di misurazione e valutazione e ciclo di gestione della performance

È stato predisposto ed approvato in data 14 marzo 2017 il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance che disegna l'architettura del ciclo di gestione delle performance (vedi figura) e disciplina gli strumenti, il ruolo degli attori, le diverse fasi relative a:

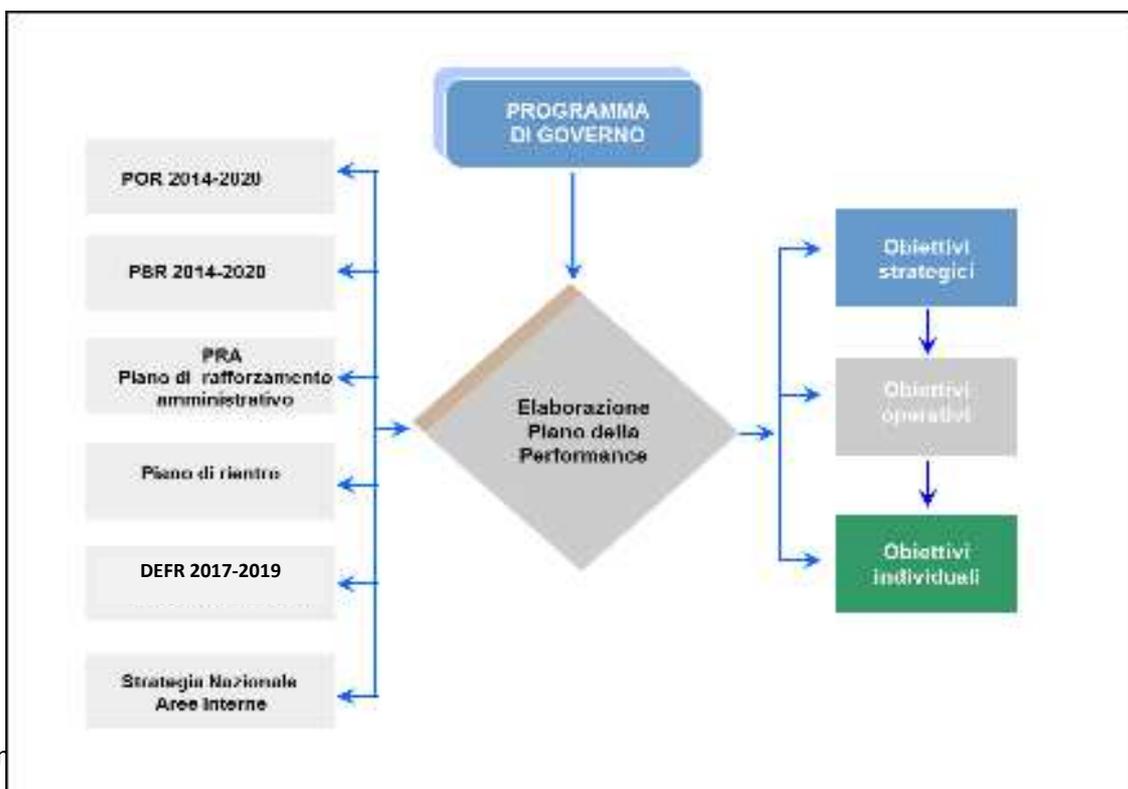
- a. definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori di risultato attesi, dei rispettivi indicatori;
- b. indicazione delle risorse funzionali al raggiungimento degli obiettivi;
- c. monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi, a cura di ogni Struttura dirigenziale almeno una volta all'anno entro il 30 settembre;
- d. misurazione e valutazione della performance, organizzativa e individuale;
- e. rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo, al vertice dell'Ente, nonché ai competenti organi esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi attraverso apposita Relazione sulla performance;
- f. utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito.



Nel Sistema, tra l'altro, sono stati disciplinati i due principali strumenti di:

- ✓ disegno e definizione delle performance: il **Piano della Performance**;
- ✓ comunicazione, rendicontazione ed accountability dei risultati: la **Relazione della performance**,

al fine di garantire una maggiore trasparenza, verificabilità, consapevolezza e controllo democratico dei



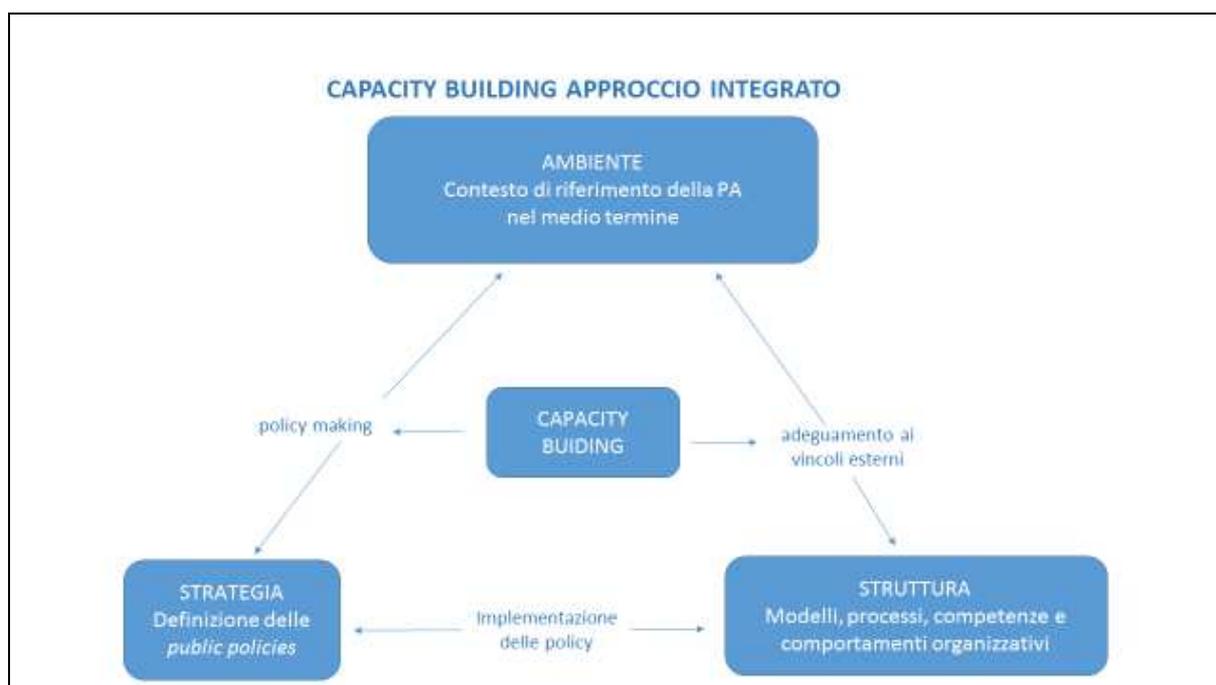
Pian

cittadini.

Per il Piano della Performance, in particolare, oltre alle finalità proprie di strumento di sviluppo ed esplicitazione strategico-gestionale del “Programma di Governo”, per una chiara identificazione e misurabilità dei risultati da conseguire nell'arco del triennio di riferimento, si è voluta aggiungere, in un Ente complesso quale la Regione Campania, quella di “contenitore unificante ed organico” dei molteplici obiettivi individuati dalle diverse fonti di programmazione comunitaria (FSE, FESR, FEASR, FEAMP, PRA, ecc.) ed economico-finanziaria (DEFR).

Così strutturato il Piano della Performance rende possibile misurare la capacità dell’Ente di attuare il programma di governo, in linea con gli strumenti di programmazione, nel quadro delle risorse finanziarie e degli obiettivi generali e specifici resi disponibili da questi strumenti.

Inoltre, come previsto dal PRA, diventa esso stesso un'azione strategica per il miglioramento della capacità istituzionale, intesa come capacità delle PA di leggere i bisogni sociali, verificare le minacce e le opportunità dell'ambiente esterno, i punti di forza e di debolezza della propria organizzazione, per scegliere le più efficaci *policy* in grado di assicurare l'adeguata risposta alle aspettative dei cittadini.

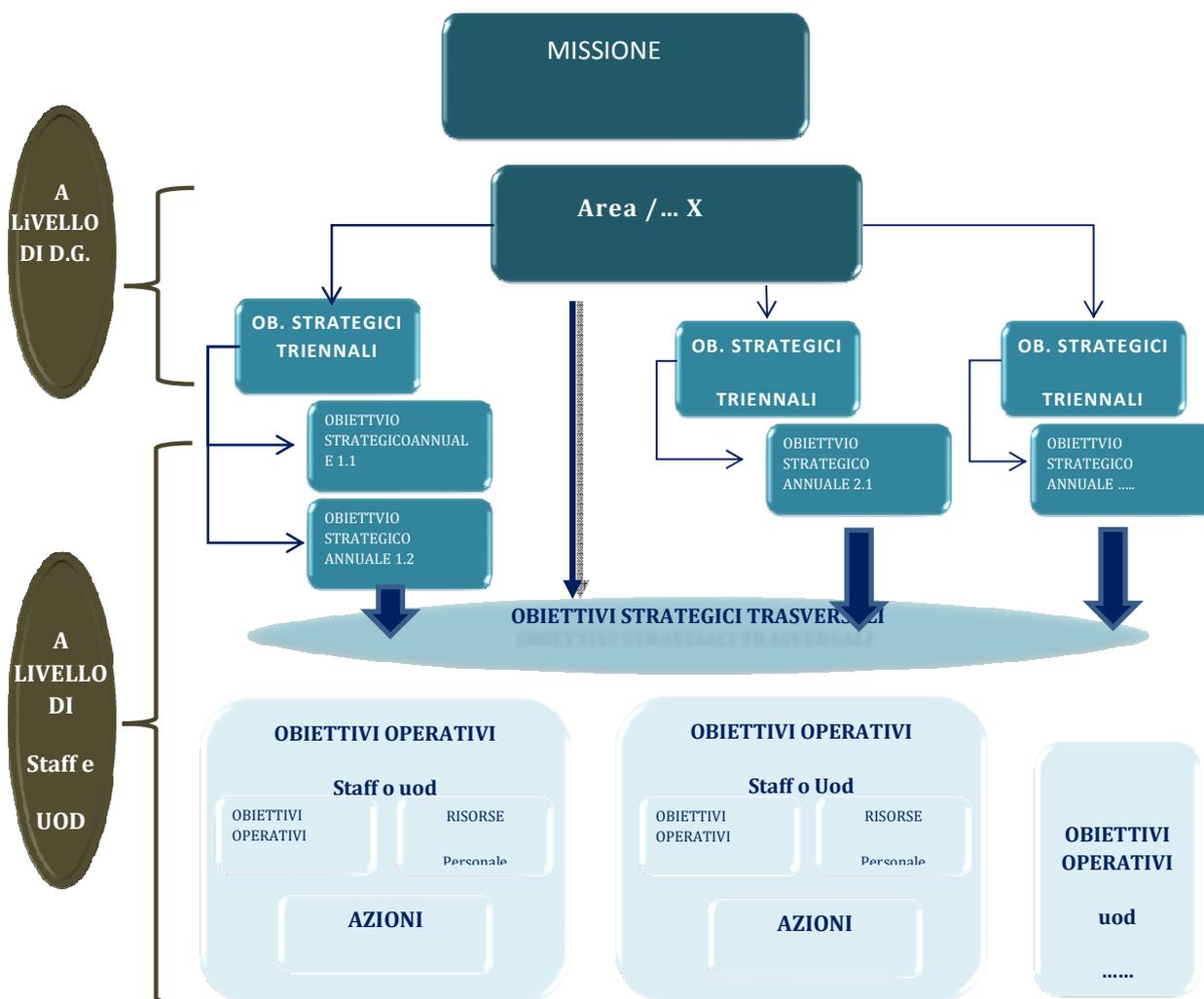


In quest'ottica, per rimarcare i ruoli e definire i confini e le responsabilità della funzione di indirizzo e di quella gestionale, il processo di elaborazione del Piano ha preso avvio dalla definizione degli indirizzi strategici sul tema, formulati dal Presidente e con i quali sono state individuate le aree strategiche della Giunta Regionale, descritte nel precedente paragrafo, e le Strutture coinvolte nella relativa realizzazione.

### 6.3 Albero della Performance e schede di definizione degli obiettivi strategici triennali, annuali ed operativi

Da tale attribuzione è partita la fase di definizione degli obiettivi strategici triennali ed annuali alla quale hanno partecipato tutti i Direttori Generali, i Responsabile degli Uffici Speciali, delle Strutture di Missione, degli Uffici di Staff : “Ufficio Datore di Lavoro”, “Struttura di Supporto all’OIV” e “Raccordo con le Autorità di Gestione dei fondi europei e responsabile del Piano di rafforzamento amministrativo”, declinando gli indirizzi del Presidente in obiettivi strategici di valenza triennale ed annuale, corredati dagli specifici indicatori di risultato/outcome e dei relativi valori obiettivo (target), in modo da sviluppare il cosiddetto albero della performance.

L’albero della performance si sostanzia in una mappa logica che evidenzia i legami tra mandato istituzionale, missione, aree strategiche, obiettivi strategici, obiettivi operativi e piani d’azione, fornendo una rappresentazione articolata, completa, sintetica ed integrata delle *performance* dell’amministrazione. A titolo esemplificativo, si propone un esempio di albero della performance relativo ad un’amministrazione complessa, in cui è prevista un’articolazione della missione, la radice



dell'albero, in un'area ed in obiettivi strategici triennali, con indicazione degli outcome. Successivamente, scendendo ai rami successivi sono indicati gli obiettivi strategici annuali, a cui sono associati i risultati e gli indicatori. Ancora più in basso, scendendo a livello di uod o staff incardinati nelle D.G. o Uffici Speciali, sono individuati, oltre agli obiettivi strategici trasversali che riguardano evidentemente più strutture, gli obiettivi operativi. Questi, in un'ottica di project management, devono prevedere oltre all'indicazione dei risultati e degli indicatori, le risorse utilizzabili e le azioni necessarie per il loro conseguimento.

Di seguito si riporta la scheda, prevista dall'Allegato 5 del Sistema, utilizzata per la definizione degli obiettivi strategici, utile anche come guida alla lettura delle successive schede inserite nel Piano.

Nella prima parte della scheda è stato previsto il codice identificativo dell'obiettivo, utile sia in fase di programmazione, ai fini di un coerente *cascading* degli obiettivi, sia in fase di monitoraggio, controllo e valutazione. I successivi campi sono relativi:

- ✓ alla descrizione sintetica dell'obiettivo in termini di *policy* e di indirizzo strategico e quindi di azione coerente rispetto al contesto e al bisogno sociale su cui incide;
- ✓ all'indicazione della missione e programma di bilancio per una coerenza con la programmazione economico-finanziaria (DEFR);
- ✓ all'identificazione del responsabile, degli altri settori e soggetti esterni che intervengono e che possono essere determinanti nello svolgimento delle azioni.

Codice	Es. OBST 1	
Indirizzo strategico		
Missione - Programma		
Obiettivo		
Presenza nel Precedente Piano	Motivazione	
Responsabile		
Altri Settori coinvolti		
Altre PA o soggetti esterni coinvolti		
Data inizio	Data conclusione	

I campi successivi sono relativi agli indicatori di outcome, ossia agli impatti/effetti dell'azione strategica o della *policy* sul bisogno sociale o sul contesto sociale a cui è rivolta, e/o, laddove non possibile l'identificazione dell'outcome, gli indicatori di risultato legati all'obiettivo, corredati dalla formula relativa al calcolo, il valore iniziale ed i target per il triennio.

	Indicatori di risultato/outcome	Strumento di misura	Valore iniziale	Target		
				2017	2018	2019
1						
2						

Laddove necessario l'obiettivo strategico in capo alla Direzione Generale è stato ulteriormente articolato in uno più obiettivi strategici di natura annuale con l'indicazione del responsabile, degli altri settori o

Codice	OBSA 1.1				
Obiettivo					
Responsabile					
Altri Settori regionali coinvolti					
Altre PA o soggetti esterni coinvolti					
Data inizio		Data conclusione			

soggetti esterni coinvolti, e del periodo di svolgimento.

In questo caso, trattandosi di attività annuali, l'indicatore di riferimento è stato quello relativo all'output, cioè alle realizzazioni, ai prodotti conseguiti dalle linee di attività. Anche in questo caso all'indicatore è associata la formula, l'unità di misura, il valore pre-attività e il valore target per l'anno considerato.

	Indicatori di output	Strumento di misura	Valore iniziale	Target 2017
1				
2				

Come anticipato, per la definizione degli obiettivi strategici si è tenuto opportunamente conto degli obiettivi posti in capo a ciascuna Direzione Generale dai documenti di programmazione comunitaria (POR FESR, FSE, PSR, cc.) e dei relativi indicatori e target per il 2018, sintetizzati nei *Performance Framework* FSE-FESR-FEASR-FEAMP, dal Documento di Economia e Finanza Regionale 2017-2019 e relativa Nota di Aggiornamento del 30/11/2016 e del redigendo DEFR 2018-2020 da approvare entro il 30/06/2017. Tale attività ha richiesto un notevole impegno per garantire la necessaria coerenza del molteplice Quadro degli Obiettivi e nel fare in modo che questi assumano una stringente rilevanza ed un peso ai fini della definizione e della valutazione delle performance organizzative, delle Direzioni e quindi della Regione nel suo complesso, e individuali anche ai fini dell'erogazione degli istituti premiali.

Gli obiettivi strategici, triennali ed annuali, sono stati poi articolati in obiettivi operativi collegati, attribuiti come responsabilità ad un Ufficio Operativo Dirigenziale (UOD) e/o a uno Staff incardinato nella D.G. o nell'Ufficio Speciale. Tali obiettivi sono stati declinati in ottica di *project management*, con

Codice	OBO 1.1.1		
Obiettivo			
Responsabile			
Altri Settori regionali coinvolti			
Altre PA o soggetti esterni coinvolti			
Data inizio		Data conclusione	

l'individuazione delle fasi di attuazione, con relativo inizio e fine ed i risultati attesi per ciascuna fase.

	Fasi di attuazione	Inizio	Fine	Risultato atteso
1				
2				

Inoltre, ai fini della qualificazione del contributo dei singoli per il conseguimento dei risultati dell'unità organizzativa, sono state specificate le risorse umane coinvolte, i compiti e l'incidenza sul totale delle attività.

Categoria	Numero	Nominativo
Dirigenti		
D con PO		
D senza PO		
C		
B		
A		
LSU		
Consulenti Esterni		
Ruolo/Compiti/Funzioni	Chi lo svolge	Peso % sul totale dell'attività

In coerenza con la necessaria multidimensionalità, l'articolazione delle schede rende possibile la definizione delle performance (vedi figura) declinandole secondo la dimensione della profondità, vale a dire il "cascading" degli obiettivi dell'amministrazione che si esplicano in tutti i livelli organizzativi sino a giungere a quello individuale, e quella dell'ampiezza ossia considerando le dimensioni previste dal Regolamento.

### Ampiezza e profondità della performance



Di seguito si riportano le dimensioni di definizione e valutazione delle performance connesse.

## L'ampiezza delle performance: le dimensioni di valutazione delle performance organizzative

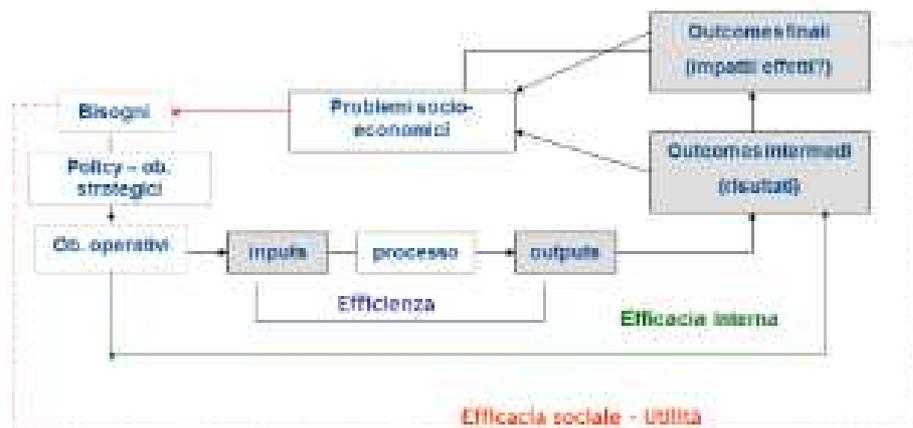
La misurazione e valutazione della performance organizzativa concerne:

- a) l'attuazione delle politiche attivate sulla soddisfazione finale dei bisogni della collettività; (**efficacia - utilità**)
- b) l'attuazione di piani e programmi, ovvero la misurazione dell'effettivo grado di attuazione dei medesimi, nel rispetto delle fasi e dei tempi previsti, degli standard qualitativi e quantitativi definiti, del livello previsto di assorbimento delle risorse (**efficacia interna/gestionale**);
- c) la rilevazione del grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi anche attraverso modalità interattive; (**customer satisfaction**)
- d) la modernizzazione e il miglioramento qualitativo dell'organizzazione e delle competenze professionali e la capacità di attuazione di piani e programmi (**modernizzazione e miglioramento continuo**);
- e) lo sviluppo qualitativo e quantitativo delle relazioni con i cittadini, i soggetti interessati, gli utenti e i destinatari dei servizi, anche attraverso lo sviluppo di forme di partecipazione e collaborazione; (**trasparenza e partecipazione**)
- f) l'efficienza nell'impiego delle risorse, con particolare riferimento al contenimento ed alla riduzione dei costi, nonché all'ottimizzazione dei tempi dei procedimenti amministrativi; (**efficienza tecnica ed economica**)
- g) la qualità e la quantità delle prestazioni e dei servizi erogati;
- h) il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle **pari opportunità**.

2

Tali dimensioni possono essere utilmente inquadrare attraverso la seguente figura che rappresenta il ciclo delle politiche pubbliche e le dimensioni delle performance corrispondenti.

### Il ciclo di gestione delle politiche pubbliche



1

Il punto di partenza del ciclo delle politiche pubbliche è l'analisi dei problemi socio-economici della realtà di riferimento e l'individuazione di alcuni *bisogni prioritari della collettività* da parte degli organi di indirizzo politico, che hanno la responsabilità (*mission*) di dare una risposta mediante la definizione di

*public policy*. Per l'attuazione delle policy vanno pianificati gli obiettivi strategici, dettagliati a loro volta, attraverso la programmazione e il *budgeting*, in *obiettivi operativi*.

A questo punto, si acquisiscono gli *input* (cioè le risorse: umane, strumentali, finanziarie, ecc.) necessari allo svolgimento delle attività volte al raggiungimento degli obiettivi. Più in dettaglio, attraverso i *processi* si mettono in relazione tra loro i diversi attori e si svolgono le attività necessarie per generare i beni e i servizi prodotti. Gli *output* sono i prodotti di questi processi, ciò che le amministrazioni pubbliche forniscono all'esterno: certificati di residenza, interventi chirurgici, titoli universitari, ecc. Questi *output* contribuiscono, insieme ad altri fattori ambientali e soggettivi, alla produzione di un *outcome* inteso come un cambiamento nello stato del benessere collettivo. Gli *outcome* possono essere *intermedi* – cioè il *risultato* diretto dell'*output* in generale dimostrabile da un cambiamento di comportamento degli attori rilevanti – o *finali* – cioè l'*impatto* sulla società di questi cambiamenti di comportamento, che rappresenta il fine ultimo della misurazione e la valutazione della performance, ovvero del **miglioramento della qualità** dei servizi offerti dalle amministrazioni pubbliche, nonché della **crescita delle competenze professionali dei dipendenti**.

Il sistema di valutazione disciplina nel dettaglio le regole per la misurazione della performance organizzativa della Regione nel suo complesso, delle Direzioni Generali, degli Uffici Speciali, delle Strutture di missione, degli Uffici di staff dotati di particolare autonomia ai sensi del Regolamento ed i relativi indicatori, degli Uffici Operativi Dirigenziali e Staff presso le Direzioni Generali e gli Uffici Speciali, e delle performance individuali del personale dirigenziali e del comparto, individuando i fattori di valutazione ed i relativi pesi come riportati nelle tabelle di seguito.

#### 6.4 Sistema di valutazione della performance individuale del personale dirigente

FATTORI DI VALUTAZIONE	PESO PER: Direttori Generali, Responsabili degli Uffici speciali, Responsabili delle Strutture di missione, Dirigenti degli Uffici di staff dotati di particolare autonomia ai sensi del Regolamento	PESO PER: Dirigenti di Staff Dirigenti di UOD
a) Performance organizzativa dell'Ente	8	4
b) Performance organizzativa della struttura di appartenenza	20	20
c) Obiettivi individuali	52	56
d) Competenze e comportamenti professionali e organizzativi	20	20
<b>Totale</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

- La "*Performance organizzativa dell'Ente*" rappresenta, in assenza di ulteriori indicazioni, contenute nel Sistema di misurazione e valutazione adottato ai sensi dell'art. 3 o nel Piano della *performance*, il grado di attuazione di tutti gli obiettivi strategici. Per i dirigenti di staff presso le direzioni ed i dirigenti di UOD la performance organizzativa dell'Ente è intesa quale performance della direzione generale di appartenenza.
- Per "*Performance organizzativa della struttura di appartenenza*" si intende il grado di attuazione degli obiettivi assegnati alla struttura di appartenenza nell'ambito del Piano della *performance* e risultante dalla Relazione sulla *performance*. Gli obiettivi assegnati possono avere diverso peso e

devono essere correlati ad indicatori e target monitorabili e verificabili. L'indicatore sintetico della *performance* organizzativa è la media ponderata in base al peso indicato dal sistema di misurazione e valutazione o dal Piano della *performance* dei seguenti indicatori sintetici:

- i. Il grado di attuazione degli obiettivi strategici misurato attraverso uno più indicatori, opportunamente ponderati.
  - ii. Il grado di attuazione degli obiettivi operativi delle strutture di appartenenza. In assenza di ponderazione si applica la media semplice.
- c. Per "*obiettivi individuali*" si intendono specifici obiettivi individualmente assegnati e formalmente attribuiti. Detti obiettivi sono attribuiti mediante uno specifico atto assunto dal valutatore entro i termini indicati dal Sistema. Gli obiettivi devono essere in linea con le caratteristiche previste dall'art. 4 del Sistema ed essere corredati da specifici indicatori/target che li rendano inequivocabilmente misurabili e verificabili. Un obiettivo individuale dovrà riguardare l'assolvimento degli obblighi di trasparenza.
- d. "*Competenze e comportamenti professionali e organizzativi*". Il presente fattore valuta le competenze dimostrate e gli aspetti di natura comportamentale (professionale e organizzativo) su cui l'Ente ritiene prioritario orientare l'attenzione del personale. Nell'ambito del fattore sono identificati gli elementi di valutazione riportati nelle tabelle seguenti. L'assegnazione annuale degli obiettivi individuali individua il peso degli elementi di valutazione, fermo restando il peso complessivo del fattore. In assenza di specifiche indicazioni relativamente al peso, tutti gli elementi individuati concorrono in misura paritaria.

Elementi di dettaglio fattore "Competenze e comportamenti professionali e organizzativi"	
Elementi di dettaglio	Descrizione
1 Capacità manageriali	Adozione di piani di lavoro e di cronoprogrammi di attività finalizzati al migliore perseguimento degli obiettivi assegnati e al monitoraggio dei tempi. Messa in atto di azioni finalizzati al <i>problem finding, problem solving</i> . Capacità di decidere in modo adeguato e con senso delle priorità, anche in situazioni critiche o incerte. Capacità di coordinare il personale attraverso un' efficace gestione degli strumenti organizzativi di coordinamento e di valorizzare i propri collaboratori mediante significativa differenziazione delle valutazioni di <i>performance</i> individuale effettuate.
2 Valorizzazione risorse umane	Consistenza delle risorse umane e capacità di adottare misure volte alla loro crescita professionale al fine di orientarle alla cultura del risultato, dell'innovazione e del miglioramento della qualità dei servizi nel quadro del rafforzamento della capacità amministrativa, dello sviluppo di nuove competenze e conoscenze e della piena responsabilizzazione. Attitudine alla delega delle funzioni mantenendo il pieno coinvolgimento nell'attività specifica e la responsabilità sui risultati. Capacità di gestire e/o prevenire i conflitti organizzativi.
3 Grado di cooperazione e capacità di comunicazione interna ed esterna	Adozione di misure volte al: <ul style="list-style-type: none"> <li>• miglioramento continuo della capacità di rapportarsi con le altre strutture e con gli altri enti per il raggiungimento di obiettivi comuni.</li> <li>• miglioramento della capacità di fornire risposte adeguate alle sollecitazioni provenienti da soggetti esterni, pubblici e privati.</li> <li>• adeguamento delle schede degli obiettivi individuali dei dirigenti in base alle segnalazioni di eventuali criticità e/o incoerenze da parte dell'Organismo Indipendente di Valutazione, nell'ambito dei compiti verifica della coerenza del sistema di misurazione e valutazione della</li> </ul>

	performance organizzativa ed individuale
4 Capacità organizzativa d'innovazione	Capacità di attuare iniziative per il miglioramento della funzionalità e dell'efficienza delle strutture amministrative, anche attraverso la riprogettazione dei processi di lavoro nell'ottica della semplificazione dei procedimenti amministrativi di competenza delle strutture.
5. Osservanza degli obblighi di prevenzione della corruzione	Osservanza degli obblighi di prevenzione della corruzione previsti dal Piano Triennale Prevenzione Corruzione e Trasparenza

Il Piano della *Performance* può prevedere che la *performance* organizzativa di Ente sia misurata attraverso specifici indicatori di impatto in grado di rappresentare la reputazione dell'Ente verso l'esterno e/o l'efficacia delle politiche pubbliche.

#### 6.5 Sistema di valutazione della performance individuale del personale inquadrato nelle categorie A/B, C e D

FATTORE DI VALUTAZIONE	PESO PER FASCIA D PO E ALTA PROFESSIONALITA'	PESO PER FASCIA D	PESO PER FASCIA C	PESO PER FASCIA A/B
a) <i>Performance</i> organizzativa della struttura di appartenenza (Direzioni Generali, Uffici speciali, Strutture di missione, Uffici di staff dotati di particolare autonomia ai sensi del Regolamento)	15	12	8	5
b) Obiettivi individuali	50	45	40	25
c) Competenze e comportamenti professionali e organizzativi	35	43	52	70
<b>Totale</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Elementi di dettaglio fattore "Competenze e comportamenti professionali e organizzativi" - Dipendenti		
Elementi di dettaglio	Descrizione	Categoria

Utilizzo e aggiornamento delle conoscenze tecnico-professionali	Capacità di sviluppare la propria professionalità allargando e approfondendo le proprie conoscenze tecnico-professionali	A;B;C;D; D con PO
Capacità propositiva	Capacità di proporre in autonomia soluzioni a problemi di natura organizzativa, gestionale e operativa	D; D con PO
Capacità attuativa	Capacità di portare a compimento gli obiettivi assegnati nel rispetto dei profili qualitativi attesi e dei temi concordati	A; B; C; D; D con PO
Grado di autonomia operativa	Capacità di assolvere alle funzioni e ai compiti delegati senza il continuo confronto e riferimento con il soggetto delegante	A; B; C; D; D con PO
Capacità di reporting	Capacità di resa del conto sullo stato di attuazione degli obiettivi assegnati	C; D; D con PO
Capacità di lavorare in gruppo	Capacità di portare a compimento i propri obiettivi intesi quale parte di un complesso più articolato di finalità gestite all'interno dell'Unità organizzativa di riferimento o in collaborazione tra più Unità organizzative	A; B; C; D; D con PO
Flessibilità	Capacità di svolgere funzioni e compiti differenziati attingendo alle proprie competenze e a quanto acquisito in sede formativa e di addestramento	A; B;C;D; D con PO
Capacità di relazione	Capacità di relazionarsi in modo adeguato sia con gli utenti interni che con gli interlocutori esterni all'ente	A; B; C; D; D con PO
Adattabilità al contesto lavorativo	Capacità di inserirsi in contesti lavorativi differenti sia dal punto di vista dei contenuti (evitando tensioni) che del clima organizzativo interno (evitando conflitti)	A; B; C; D; D con PO

## 6.6 Modalità di attribuzione del punteggio centesimale

La valutazione consiste nell'assegnare, per ciascun fattore di valutazione esaminato, un punteggio corrispondente al livello che meglio esprime la prestazione resa:

<p>Grado 1</p> <p><b>INADEGUATO</b></p> <p>Punteggio correlato: non superiore al 59%</p>	<p>Manifestazione di comportamenti/risultati non soddisfacenti dei requisiti di base della posizione.</p> <p>Necessità di colmare ampie lacune o debolezze.</p>
--	---

Grado 2  <b>ADEGUATO</b> Punteggio correlato: dal 60 al 69%	Manifestazione di comportamenti/risultati appena soddisfacenti, anche se con difetti o lacune sporadiche e non sistematiche.  Il valutato richiede diversi interventi di miglioramento.
Grado 3  <b>DISCRETO</b> Punteggio correlato: dal 70 al 79%	Manifestazione di comportamenti/risultati mediamente soddisfacente Il valutato non necessita di particolari interventi di miglioramento.
Grado 3  <b>BUONO</b> Punteggio correlato: dal 80 al 89%	Manifestazione di comportamenti/risultati più che soddisfacenti con assenza di difetti o lacune.
Grado 4  <b>ECCELLENTE</b> Punteggio correlato: dal 90 al 100%	Manifestazione di comportamenti/risultati ben più che soddisfacenti ed esemplari per qualità. Comportamento complessivamente assumibile quale modello di riferimento.

## 6.7 Premialità - Punteggio - soglia

Si individua un punteggio – soglia, sotto il quale non decorre alcuna forma di premialità e di retribuzione di risultato. Detto punteggio - soglia decorre da 60 centesimi, e richiede una valutazione con un unico fattore ammesso sotto soglia, purché superiore ai 50 centesimi;

### Correlazione punteggio - premio

#### 1. Premialità per livelli

Sulla base dei punteggi attribuiti, sono annualmente individuati quattro livelli di premialità:

- I. **primo livello di premialità** da 90 a 100/100
- II. **secondo livello di premialità** da 80 a 89/100;
- III. **terzo livello di premialità** da 70 a 79/100;

- IV. **quarto livello** da 60 a 69/100;  
 V. **quinto livello** da 0 a 59/100

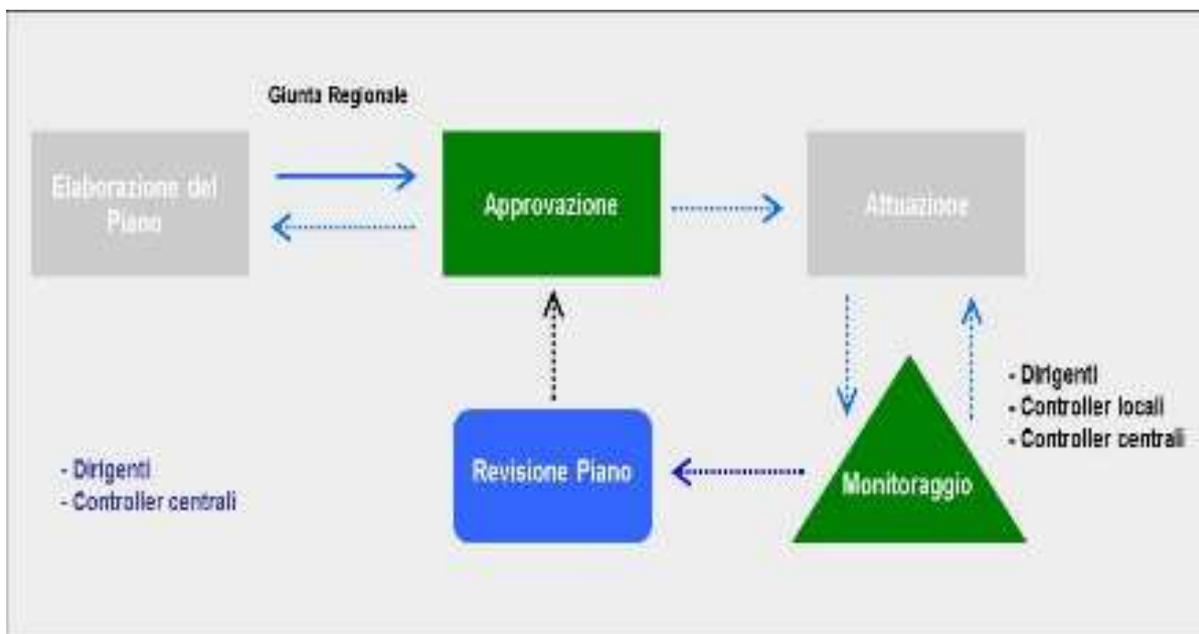
I livelli dal primo al quarto sono oggetto di premio secondo quanto definito alla precedente voce "Punteggio - soglia". La correlazione punteggio/retribuzione segue i seguenti criteri.

**Personale dirigente e non dirigente** Il premio viene calcolato come segue:

PUNTEGGIO		Valutazione risultati	
DA	A		
0	59	INADEGUATO	NESSUN PREMIO
60	69	ADEGUATO	PREMIO AL 60 %
70	79	DISCRETO	PREMIO AL 70%
80	89	BUONO	PREMIO AL 80 %
90	100	ECCELLENTE	PREMIO AL 100 %

## 7 Il processo di revisione del piano

L'art. 3 del Sistema di misurazione e valutazione prevede che nel corso dell'esercizio venga effettuato un monitoraggio intermedio dello stato di attuazione degli obiettivi previsti dal Piano anche al fine di attivare eventuali interventi correttivi. L'eventuale revisione degli obiettivi conseguenti al monitoraggio intermedio, che ne costituisce il presupposto, deve essere giustificata da **eventi imprevedibili** tali da incidere in modo significativo sulle strategie regionali (a titolo di esempio: modifiche normative, venire meno della disponibilità delle risorse finanziarie previste, modifiche delle competenze e delle responsabilità). In tale contesto la revisione deve essere indirizzata verso gli obiettivi, strategici e operativi, che risultino influenzati da tali eventi. Le proposte di modifiche devono essere verificate dalle strutture dell'Ente preposte all'elaborazione del Piano anche al fine di escludere che si tratti di proposte legate alla semplice constatazione della difficoltà di raggiungere gli obiettivi pianificati. Al pari del Piano



della performance, le proposte di modifiche devono essere approvate dalla Giunta Regionale.

Essendo il Piano un documento triennale di natura "scorrevole", ogni anno deve essere predisposto per il successivo triennio, tenendo conto dei risultati ottenuti nell'annualità precedente.

## 8 Collegamento con il Piano di prevenzione della corruzione e della trasparenza

Elemento essenziale del presente Piano è l'interdipendenza tra il ciclo della performance e la trasparenza e l'anticorruzione, quali dimensioni costitutive della strategia a lungo termine dell'Ente. Con riferimento a questo specifico aspetto, la legge 190/2012 ss.mm.ii. stabilisce, tra l'altro, che gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza costituiscono contenuto necessario del Piano triennale per la prevenzione della corruzione e che nella misurazione e valutazione delle performance si tenga conto degli stessi.

Per tali finalità l'art. 10, comma 3, del d.Lgs. 33/2013 stabilisce che *“la promozione di maggiori livelli di trasparenza costituisce un obiettivo strategico di ogni amministrazione”*.

Alla luce di tali previsioni normative, l'art. 2 del Regolamento SMiVAP stabilisce che il *“mancato assolvimento, totale o parziale, degli obblighi di pubblicazione previsti dalla legge e degli obblighi di prevenzione della corruzione previsti dal Piano Triennale Prevenzione della Corruzione e Trasparenza incide sulla valutazione della performance dei dirigenti preposti agli uffici coinvolti”*.

Il presente piano contiene un obiettivo strategico trasversale *“Assolvere alle disposizioni previste dal Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2017-2019”*, che ha come responsabile per l'amministrazione quello indicato nel Piano, declinato in tutte le strutture in termini di adempimenti previsti e relativi responsabili.

## 9 Il quadro riepilogativo degli indirizzi e degli obiettivi strategici e delle strutture coinvolte<sup>6</sup>

### CAMPANIA VERDE

DIREZIONE GENERALE	OBIETTIVO STRATEGICO TRIENNALE	OBIETTIVO STRATEGICO ANNUALE
DG AUTORITA' DI GESTIONE FONDO SOCIALE EUROPEO E FONDO PER LO SVILUPPO E LA COESIONE	<p>500100 OBST 2 Rafforzare la capacità istituzionale della regione incrementando il valore aggiunto apportato dall'utilizzo integrato, mirato, efficace e trasparente dei fondi statali destinati alle politiche pubbliche, attraverso il coordinamento ed il supporto alle attività dei Responsabili degli Accordi di Programma Quadro stipulati dalla Regione.</p> <p>Investire nel miglioramento delle infrastrutture sul territorio, eliminando le strozzature nelle principali reti di comunicazione, migliorando e valorizzando il tessuto urbano e l'ambiente, proseguendo gli interventi di ricostruzione nei territori colpiti dagli eventi sismici del 1980-81.</p>	<p>500100 OBSA 2.1 Monitorare e valutare le Intese istituzionali di programma.</p> <p>500100 OBSA 2.2 Gestire in modo efficace le Intese Istituzionali di programma.</p> <p>500100 OBSA 2.3 Programmare efficacemente le risorse.</p> <p>500100 OBSA 2.4 Gestire le risorse Leggi 219/81 e n. 32/92.</p>
DG PER LO SVILUPPO ECONOMICO E LE ATTIVITA' PRODUTTIVE	<p>500200 OBST 3 Promuovere l'efficienza energetica delle imprese al fine di migliorarne la competitività.</p>	<p>500200 OBSA 3.1 Adottare gli strumenti volti a promuovere l'efficienza energetica.</p> <p>500200 OBSA 3.2 Sviluppare e realizzare sistemi di distribuzione intelligenti che operano a bassa e media tensione.</p>

<sup>6</sup> Ai sensi del Sistema approvato con DGR n.145/2017 e modificato con DGR n.247 del 03/05/2017 per strutture si intendono: le Direzioni generali, gli Uffici speciali, le Strutture di missione e gli Uffici di staff dotati di particolare autonomia ai sensi del Regolamento

DG PER L'AMBIENTE, LA DIFESA DEL SUOLO E L'ECOSISTEMA	500600 OBST 1 Ridefinire la gestione integrata del ciclo dei rifiuti in Campania.	500600 OBSA 1.1 Attuare il Piano regionale per la gestione dei rifiuti urbani (PRGRU).  500600 OBSA 1.2 Attuare la Legge regionale 14/2016 – Nuovi Enti d'Ambito.  500600 OBSA 1.3 Attuare la DGR 575/2013 per la cd. Terra dei fuochi.
	500600 OBST 2 Ridefinizione del servizio idrico integrato regionale.	500600 OBSA 2.1 Attuare la L.R. n. 15 del 2/12/2015 - Costituzione dell'Ente Idrico Campano.  500600 OBSA 2.2 Adeguare il trattamento delle acque reflue in coerenza con la normativa comunitaria.
	500600 OBST 3 Potenziare le attività di bonifica dei siti inquinati in Campania.	500600 OBSA 3.1 Bonificare siti di discarica pubblica non più in esercizio.  500600 OBSA 3.2 Aggiornare banche dati e adeguamento del Piano alle previsioni dell'art. 14 LR n. 14/2016.
	500600 OBST 4 Salvaguardare la biodiversità in Regione Campania.	500600 OBSA 4.1 Adeguare misure di conservazione dei Siti di interesse comunitario (SIC Natura 2000) alla Direttiva Habitat.  500600 OBSA 4.2 Adottare i piani di gestione dei Siti di interesse comunitario (SIC Natura 2000).
DG PER LE POLITICHE AGRICOLE, ALIMENTARI E FORESTALI	500700 OBST 2 Tutelare le risorse naturali e ridurre gli impatti delle attività agricole e agroindustriali sulle performances ambientali.	
DG PER LA MOBILITA'	500800 OBST 1 Potenziamento del parco rotabile regionale.	500800 OBSA 1.1 Potenziamento del parco rotabile regionale su ferro.  500800 OBSA 1.2 Potenziamento del parco rotabile regionale su gomma dedicato all'espletamento dei servizi minimi di TPL.

DG PER LA MOBILITA'	500800 OBST 2 Sviluppo e potenziamento delle infrastrutture a servizio della rete dei trasporti regionali.	500800 OBSA 2.1 Sviluppo del sistema della portualità regionale.  500800 OBSA 2.2 Sviluppo dell'infrastruttura ferroviaria e del sistema di rete regionale.  500800 OBSA 2.3 Interventi di adeguamento, potenziamento e completamento delle reti stradali regionali.  500800 OBSA 2.4 Sviluppo del sistema della mobilità sostenibilità e delle ciclovie.
	500800 OBST 3 Adeguamento e potenziamento dei servizi portuali.	500800 OBSA 3.1 Nuovi servizi di TPL marittimo.  500800 OBSA 3.2 Attività afferenti alle aree demaniali portuali.
	500800 OBST 4 Monitoraggio delle attività della Direzione Generale.	500800 OBSA 4.1 Monitoraggio procedurale, fisico e finanziario, verifica e controllo della spesa e degli interventi finanziati dai fondi nazionali e comunitari.  500800 OBSA 4.2 Monitoraggio delle attività afferenti agli affari legali e alle entrate della Direzione.
	500800 OBST 5 Attività ispettiva negli ambiti di competenza della Direzione in materia di TPL.	500800 OBSA 5.1 Vigilanza e controllo sull'osservanza degli obblighi di servizio e tariffari, della carta della mobilità, degli standard di qualità.
	500800 OBST 6 Società, enti e organismi di riferimento della Direzione Generale.	500800 OBSA 6.1 Azioni finalizzate alla razionalizzazione ed al risanamento di società, enti e organismi di riferimento della Direzione Generale.
DG PER IL GOVERNO DEL TERRITORIO, I LAVORI PUBBLICI E LA PROTEZIONE CIVILE	500900 OBST 1 Migliorare la governance territoriale, sostenendo le attività di pianificazione e di valorizzazione del paesaggio come leve strategiche di sviluppo.	
	500900 OBST 3 Migliorare la governance territoriale attraverso l'aggiornamento degli strumenti e della normativa in materia di governo del territorio.	
	500900 OBST 4 Migliorare l'attività di contrasto all'abusivismo edilizio attraverso il monitoraggio delle attività comunali per l'evasione delle pratiche pendenti e la definizione di criteri di priorità per	500900 OBSA 4.1 Nomina del Commissario ad Acta in caso di inadempienza del Comune.

DG PER IL GOVERNO DEL TERRITORIO, I LAVORI PUBBLICI E LA PROTEZIONE CIVILE	l'esecuzione delle procedure di demolizione dei manufatti abusivi.	
	500900 OBST 7 Migliorare la governance territoriale attraverso la semplificazione della normativa regionale e degli adempimenti posti a carico dei cittadini in materia di difesa del territorio dal rischio sismico.	
	500900 OBST 8 Programmare le attività di previsione, prevenzione e lotta attiva contro gli incendi boschivi attraverso la predisposizione e adozione del Piano regionale.	
	500900 OBST 9 Prevenire il rischio sismico favorendo la conoscenza del territorio dal punto di vista sismico e finanziando l'adeguamento antisismico del patrimonio edilizio pubblico e privato.	
	500900 OBST 10 Pianificare l'emergenza per la mitigazione del rischio vulcanico del Vesuvio e dei Campi Flegrei.	
DG PER LE POLITICHE CULTURALI E IL TURISMO	501200 OBST 1 Valorizzare ai fini turistici il patrimonio ambientale e culturale.	501200 OBSA 1.1 Realizzare il programma annuale di eventi.  501200 OBSA 1.2 Garantire la presenza della Regione Campania alle manifestazioni fieristiche di settore nell'annualità 2017.  501200 OBSA 1.3 Sostenere il turismo scolastico attraverso l'erogazione di incentivi.  501200 OBSA 1.4 Promuovere e valorizzare il turismo culturale e ambientale.
	501200 OBST 3 Promuovere e valorizzare il patrimonio culturale della Campania, anche in raccordo con la programmazione europea e con la strategia Cultura 2020.	501200 OBSA 3.1 Creare itinerari culturali territoriali/tematici ed alla definizione di un Sistema integrato dei Siti UNESCO della Campania con eventi dedicati.  501200 OBSA 3.2 Recuperare e valorizzare beni di valore storico-artistico, architettonico, archeologico e bibliografico con attività ed eventi dedicati.  501200 OBSA 3.3 Migliorare le ricerche bibliografiche su catalogo on line OPAC.
DG PER LE	501200 OBST 5 Potenziare, valorizzare e consolidare le attività artistiche, culturali,	501200 OBSA 5.1 Sostenere i comparti dello spettacolo, del cinema e audiovisivo,

POLITICHE CULTURALI E IL TURISMO	del cinema e dell'audiovisivo.	dell'editoria e delle attività culturali nel loro insieme. Promozione delle produzioni cinematografiche e per le attività oratoriali.
STRUTTURA TECNICA DI MISSIONE, UNITA' OPERATIVA "GRANDI PROGETTI"	700000 OBST 1 Favorire l'attuazione dei Grandi progetti assegnati alla UOGP, anche al fine del raggiungimento degli obiettivi del performance frame work, per quanto di competenza della Struttura di Missione Grandi Progetti.	700000 OBSA 1.1 Sostenere l'implementazione dei Grandi progetti nel rispetto di quanto previsto dal Manuale di attuazione del PO Fesr Campania e dei regolamenti comunitari in materia.
STRUTTURA DI MISSIONE PER LO SMALTIMENTO DEI RSB	<p>700500 OBST 1 Attuare ogni adempimento e azione utile a conformarsi alla Sentenza della Corte di Giustizia Europea del 16.07.2015, ...</p> <p>Realizzare impianti di trattamento della frazione organica per un fabbisogno totale di 744.524 tonnellate, ...</p> <p>Attuare il Piano straordinario di interventi ex art. 2, comma 1, del D.L. 185/2015; ...</p> <p>Attuare il Piano stralcio operativo per lo smaltimento dei R.S.B. di cui all'art.2, comma 7 D.L.185/2015 approvato con DGR n. 609 del 26/11/2015, ...</p>	<p>700500 OBSA 1.1 Soddisfare il fabbisogno impiantistico regionale per il trattamento della frazione organica da rifiuti urbani da raccolta differenziata.</p> <p>700500 OBSA 1.2 Garantire l'efficacia e l'efficienza della governance amministrativa necessaria alla predisposizione di bandi di gara appalto lavori, servizi e forniture correlate alle attività di competenza della Struttura di Missione, decreti di approvazione e di aggiudicazione e adempimenti consequenziali, ovvero contribuire al raggiungimento degli obiettivi.</p> <p>700500 OBSA 1.3 Rimozione, trasporto, smaltimento in ambito comunitario e/o recupero in ambito nazionale e comunitario di rifiuti imballati e stoccati presso i siti ricompresi nei territori delle cinque province della Regione Campania.</p> <p>700500 OBSA 1.4 Attivare ulteriori filiere di intervento per la valorizzazione dei rifiuti stoccati in balle sul territorio della Regione Campania" in attuazione del piano straordinario d'interventi attraverso la realizzazione di impianti.</p>

## CAMPANIA SOLIDALE

DIREZIONE GENERALE	OBIETTIVO STRATEGICO TRIENNALE	OBIETTIVO STRATEGICO ANNUALE
DG PER LA TUTELA DELLA SALUTE E IL COORDINAMENTO DEL SISTEMA SANITARIO REGIONALE	500400 OBST 1 Efficiamento del Sistema Sanitario Regionale.	<p>500400 OBSA 1.1 Assicurare la governance istituzionale e delle Aziende Sanitarie.</p> <p>500400 OBSA 1.2 Garantire la tempestività e congruità del riparto alle Aziende della quota del F.S.N..</p> <p>500400 OBSA 1.3 Approvare i fondi aziendali di contrattazione integrativa.</p> <p>500400 OBSA 1.4 Potenziare l'offerta ospedaliera e territoriale anche attraverso investimenti nelle infrastrutture sanitarie.</p> <p>500400 OBSA 1.5 Proporre azioni di impulso sulle Aziende Sanitarie per il miglioramento dei LEA.</p> <p>500400 OBSA 1.6 Razionalizzare progressivamente i punti nascita.</p> <p>500400 OBSA 1.7 Implementare misure per la tutela della sanità animale e della sicurezza alimentare.</p> <p>500400 OBSA 1.8 Assicurare adeguate politiche del farmaco.</p>
DG PER DIREZIONE GENERALE PER LE POLITICHE SOCIALI E SOCIO-SANITARIE	500500 OBST 1 Potenziare, consolidare e qualificare i servizi di cura rivolti a bambini di 0-3 anni.	500500 OBSA 1.1 Sostegno alla gestione di servizi socio-educativi per la prima infanzia.
	500500 OBST 2 Potenziare e qualificare il sistema delle infrastrutture sociali, attraverso i piani di zona, al fine di contribuire ad elevare l'accessibilità e l'integrazione dei servizi territoriali per i cittadini.	500500 OBSA 2.1 Completare il Sistema Informativo Sociale.
	500500 OBST 4 Valorizzare il servizio civile volontario.	500500 OBSA 4.1 Sensibilizzare al servizio civile in Campania e promozione della relativa qualità anche attraverso il controllo e la verifica sulla realizzazione delle attività progettuali e il monitoraggio sulla formazione generale e specifica

DG PER DIREZIONE GENERALE PER LE POLITICHE SOCIALI E SOCIO-SANITARIE		<p>erogata ai volontari in servizio.</p> <p>500500 OBSA 4.2 Condurre l'istruttoria e valutazione delle proposte progettuali.</p>
	500500 OBST 5 Razionalizzare le procedure relative alla gestione degli albi e registri del terzo settore e dello sport.	<p>500500 OBSA 5.1 Ottimizzare i tempi procedurali per l'istruttoria delle richieste di iscrizione all'Albo delle cooperative sociali.</p> <p>500500 OBSA 5.2 Revisionare il Registro regionale del volontariato e della promozione sociale.</p> <p>500500 OBSA 5.3 Strutturare il Registro delle Associazioni sportive e delle Associazioni per le attività motorio-educativo-ricreative.</p>
DG PER LE POLITICHE AGRICOLE, ALIMENTARI E FORESTALI	500700 OBST 3 Migliorare la qualità della vita e la fruibilità dei servizi del territorio rurale rendendolo accogliente per imprese e famiglie.	
DG PER IL GOVERNO DEL TERRITORIO, I LAVORI PUBBLICI E LA PROTEZIONE CIVILE	500900 OBST 2 Sostenere l'edilizia sociale come leva strategica per lo sviluppo economico e la crescita inclusiva della società, attraverso un approccio multidimensionale dell'intervento pubblico, per garantire a tutti l'accesso ad un alloggio adeguato, sicuro e sostenibile.	
UFFICIO SPECIALE SERVIZIO ISPETTIVO SANITARIO E SOCIO-SANITARIO	600700 OBST 1 Introdurre la cultura della responsabilità nell'organizzazione sanitaria regionale.	
UFFICIO PER IL FEDERALISMO E DEI SISTEMI TERRITORIALI E DELLA SICUREZZA INTEGRATA	600900 OBST 1 Favorire l'incremento della sicurezza urbana dei territori.	<p>600900 OBSA 1.1 Riutilizzare e ri-funzionalizzare i beni confiscati alla criminalità.</p> <p>600900 OBSA 1.2 Migliorare le competenze specialistiche degli operatori di polizia locale della Regione per migliorare la sicurezza nel territorio regionale.</p>

		600900 OBSA 1.3 Prevenire e contrastare i fenomeni del racket e dell'usura.
--	--	---

## CAMPANIA INNOVATIVA

DIREZIONE GENERALE	OBIETTIVO STRATEGICO TRIENNALE	OBIETTIVO STRATEGICO ANNUALE
DG AUTORITA' DI GESTIONE FONDO SOCIALE EUROPEO E FONDO PER LO SVILUPPO E LA COESIONE	500100 OBST 5 Rafforzare il sistema produttivo regionale attraverso incentivi all'assunzione dei lavoratori con maggiori difficoltà di inserimento lavorativo e delle persone a rischio di disoccupazione di lunga durata.	500100 OBSA 5.1 Supportare la partecipazione dei beneficiari al bando.  500100 OBSA 5.2 Istruire le domande.  500100 OBSA 5.3 Effettuare il Controllo di primo livello.  500100 OBSA 5.4 Erogare i contributi all'impresa.
DG PER LO SVILUPPO ECONOMICO E LE ATTIVITA' PRODUTTIVE	500200 OBST 1 Riquilibrare ai fini produttivi le aree di crisi e sostenere i programmi di rilancio industriale.	500200 OBSA 1.1 Adottare misure per il rafforzamento delle aree di crisi.
	500200 OBST 2 Favorire l'attrazione degli investimenti sul territorio campano.	500200 OBSA 2.1 Attivare gli strumenti per il rilancio ed il miglioramento dei settori strategici regionali.
	500200 OBST 5 Rafforzare il Sistema dell'innovazione, delle reti d'impresa e sostegno allo sviluppo industria 4.0	500200 OBSA 5.1 Adottare strumenti per favorire le imprese ad alto contenuto di tecnologia.
	500200 OBST 6 Rafforzare la competitività delle imprese campane e delle filiere produttive strategiche.	500200 OBSA 6.1 Adottare misure per il rafforzamento del tessuto produttivo.
DG AUTORITÀ DI GESTIONE FONDO EUROPEO DI SVILUPPO REGIONALE	500300 OBST 3 Supportare l'attuazione di processi di internazionalizzazione del sistema regionale e la cooperazione europea.	
DG PER DIREZIONE GENERALE PER LE	500500 OBST 3 Garantire un incremento dell'occupabilità femminile mediante il rafforzamento e la diffusione delle azioni di	500500 OBSA 3.1 Incremento dei servizi di conciliazione e sostegno all'imprenditoria

POLITICHE SOCIALI E SOCIO-SANITARIE	conciliazione tra tempi di vita e di lavoro e il sostegno all'imprenditoria femminile, anche in raccordo con la programmazione europea.	per favorire l'occupabilità femminile.
DG PER LE POLITICHE AGRICOLE, ALIMENTARI E FORESTALI	500700 OBST 1 Accrescere la competitività delle imprese agricole e agroalimentari campane.	
	500700 OBST 4 Accrescere la competitività delle imprese della pesca e dell'acquacoltura campane.	
DG PER IL GOVERNO DEL TERRITORIO, I LAVORI PUBBLICI E LA PROTEZIONE CIVILE	500900 OBST 5 Efficientare il Soccorso civile attraverso: <ul style="list-style-type: none"> <li>- supporto alla pianificazione di emergenza da parte dei comuni;</li> <li>- ampliamento e potenziamento della rete radio regionale di comunicazioni in emergenza a supporto del sistema di protezione civile;</li> <li>- adeguamento tecnologico e potenziamento del sistema di monitoraggio e allertamento utilizzato a fini di previsione e prevenzione dei rischi e per la pianificazione e gestione delle pre-emergenze ed emergenze.</li> </ul>	
	500900 OBST 6 Migliorare le relazioni finanziarie con le autonomie territoriali e locali attraverso: <ul style="list-style-type: none"> <li>- allineamento dell'indebitamento della Regione all'effettivo fabbisogno finanziario per l'esecuzione delle opere ed investimenti pubblici finanziati ai sensi dell'art. 64 co.1 lett. a) della L.R. 3/2007, concessi successivamente all'entrata in vigore dell'articolo 27, comma 1, lettera ee), della legge regionale 30 gennaio 2008, n. 1 ;</li> <li>- gestione del rimborso delle rate di mutui (L.R. 51/78 e L.R 3/07);</li> <li>- pagamenti dei contributi concessi per l'esecuzione di opere pubbliche dei Comuni finanziati ai sensi dell'art. 64 co.1 lett. b) della</li> </ul>	

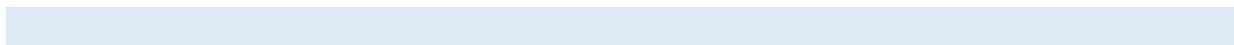
	L.R. 3/2007 e/o con risorse statali/regionali, con conseguente riduzione del potenziale contenzioso per recupero crediti da parte dei beneficiari.	
DG PER L'UNIVERSITA', LA RICERCA E L'INNOVAZIONE	501000 OBST 2 Sviluppo digitale	<p>OBSA 2.1 Avviare azioni Banda Ultra Larga sul territorio</p> <p>OBSA 2.2 Potenziare e avviare il sistema di gestione georeferenziato per IOT, Open Data e Business Intelligence</p> <p>OBSA 2.3 Consentire accesso dei servizi abilitanti alle PAL</p> <p>OBSA 2.4 Potenziare il web learning in Campania seguendo le linee di sviluppo europee relative alla Rethinking Education.</p>
	<p>50100 OBST 3 Rafforzare il sistema universitario, attraverso il sostegno alla ricerca, sviluppo tecnologico, innovazione e internazionalizzazione. Sostenere l'ecosistema regionale delle start up e la cultura imprenditoriale. Sostenere il diritto allo studio.</p> <p>Innalzare i livelli di competenze di partecipazione e di successo formativo nell'istruzione universitaria e/o equivalente (Ob. Specifico 17 - Asse III - POR FSE 2014/2020)</p> <p>Accrescere le competenze della forza lavoro (Ob. Specifico 14- Asse III - POR FSE 2014/2020)</p> <p>Innalzamento dei livelli di competenze, di partecipazione e di successo formativo nell'istruzione universitaria e/o equivalente attraverso realizzazione e miglioramento infrastrutture delle Università campane (Obiettivo specifico 10.5 -Asse 9- POR FESR 2014-2020)</p> <p>Piena attuazione del diritto allo studio universitario</p>	<p>OBSA 3.1 Innalzare i livelli di competenze di partecipazione e di successo formativo nell'istruzione universitaria e/o equivalente</p> <p>OBSA 3.2 Accrescere le competenze della forza lavoro in funzione dell'inserimento lavorativo</p> <p>OBSA 3.3 Innalzare i livelli di competenze, di partecipazione e di successo formativo nell'istruzione universitaria e/o equivalente attraverso realizzazione e miglioramento infrastrutture delle Università campane</p> <p>OBSA 3.4 Semplificare e razionalizzare il sistema di gestione dei servizi per il DSU</p> <p>OBSA 3.5 Programmare interventi per il DSU a.a.2017/2018</p>
DG PER L'UNIVERSITA', LA RICERCA E L'INNOVAZIONE	50100 OBST 4 Ottenere il potenziamento/sviluppo di domini tecnologico-produttivi particolarmente promettenti - riguardo a fattori e competenze distintive possedute ovvero a percorsi di crescita perseguibili – candidati a rappresentare le aree di specializzazione	<p>OBSA 4.1 Sostenere la creazione di nuova impresa innovativa</p> <p>OBSA 4.2 Sostenere la PMI Innovative</p> <p>OBSA 4.3 Definire delle linee di intervento e approvazione dei progetti di filiera in</p>

	rispetto cui concentrare le risorse disponibili per una crescita sostenibile e inclusiva del sistema regionale.	almeno due domini prioritari regionali  OBSA 4.4 Completare azione di revisione Documento RIS3
DG PER L'ISTRUZIONE, LA FORMAZIONE, IL LAVORO E LE POLITICHE GIOVANILI	<p>501100 OBST 1 Migliorare il Settore della Formazione Professionale.</p> <p>Programmare e attuare un piano formativo organico ed integrato, capace di intercettare differenti target, con priorità alla formazione: terziaria, continua, alta formazione, tecnica superiore, percorsi di riqualificazione.</p> <p>Realizzare Linee guida per l'accREDITamento delle agenzie formative ed un repertorio regionale delle qualificazioni (implementazione nuove qualificazioni; sviluppo del sistema di identificazione, validazione, e certificazione delle competenze - Sistema "SCRIVERE"; manutenzione evolutiva; creazione nuovo sistema informativo capace di rendere visibile, tracciabile e fruibile l'intera offerta formativa della R.C.</p> <p>Realizzare Percorsi di formazione specialistica finalizzati all'inserimento lavorativo.</p>	
	<p>501100 OBST 2 Potenziare i Servizi per il Lavoro, attraverso l'integrazione pubblico/privato. Orientamento di base + Patto di Servizio; Profilazione; Orientamento Specialistico di II Livello; Avvio alle Misure; Accompagnamento al lavoro –N skill.</p> <p>Promuovere Politiche Attive per il lavoro, con particolare riferimento a: apprendistato, praticantato, autoimprenditorialità, tirocini o altre iniziative per l'espletamento di esperienze lavorative, misure di accompagnamento al lavoro.</p> <p>Programmi Garanzia Giovani- Ricollocami-</p>	

<p>DG PER L'ISTRUZIONE, LA FORMAZIONE, IL LAVORO E LE POLITICHE GIOVANILI</p>	<p>Por Campania FSE 2014/2020</p>	
	<p>501100 OBST 3 Costituzione di un osservatorio sul mercato del lavoro con lo scopo di formulare proposte sulle seguenti tematiche: sviluppo dell'occupazione (giovanile, femminile, lavoratori a rischio espulsione, lavoratori già espulsi dal sistema produttivo, categorie protette e svantaggiate; salute e sicurezza sui luoghi di lavoro e tutela dei lavoratori; ambienti di lavoro, benessere organizzativo e prevenzione del disagio; contrasto al lavoro nero, al lavoro irregolare ed al c.d. fenomeno del "caporalato" in agricoltura; qualificazione e riqualificazione delle risorse umane, in linea con le tendenze industriali, il mondo della ricerca e dell'innovazione tecnologica e lo sviluppo economico regionale; attuazione di azioni necessarie a fortificare le politiche di sviluppo dell'occupazione, anche tramite la formazione e l'istruzione professionale).</p> <p>Misure di sostegno al mercato del lavoro rivolte ai lavoratori nei periodi di non lavoro. Prevenzione e gestione crisi aziendali.</p> <p>Politiche di svuotamento del Bacino Regionale dei Lavoratori Socialmente Utili.</p>	
<p>DG PER L'ISTRUZIONE, LA FORMAZIONE, IL</p>	<p>501100 OBST 4 Perseguire la qualità dei sistemi di istruzione e formazione professionale, al fine di prevenire e contrastare l'abbandono scolastico, promuovere l'uguaglianza di accesso all'Istruzione, superare gli ostacoli all'apprendimento, innalzare le competenze degli studenti, diffondere didattiche innovative basate sull'inclusione scolastica, aprire la scuola al territorio.</p> <p>Introdurre la parità di accesso alla formazione permanente, all'orientamento del percorso professionale ed al riconoscimento delle competenze</p>	

LAVORO E LE POLITICHE GIOVANILI	<p>acquisite.</p> <p>Conseguire maggiore aderenza al mercato del lavoro dei sistemi d'insegnamento e di formazione, attraverso l'alternanza scuola lavoro ed il sistema duale di apprendimento.</p> <p>Potenziare l'Istruzione tecnica superiore.</p>	
	<p>501100 OBST 5 Rendere gli ambienti scolastici più adeguati e sicuri, attraverso l'attuazione dei Piani e dei Programmi nazionali e regionali di Edilizia Scolastica.</p> <p>Innalzare il livello di conoscenza dello stato dei luoghi e del fabbisogno di interventi di edilizia scolastica anche attraverso la valorizzazione e l'arricchimento dell'Anagrafe regionale della Edilizia Scolastica.</p>	
	<p>501100 OBST 6 Ben-Essere Giovani – Organizziamoci</p> <p>Promuovere l'aggregazione giovanile e l'inclusione attiva nella società e nel mercato del lavoro tramite il rafforzamento della occupabilità dei giovani, al fine di sostenere il loro passaggio alla vita adulta e a promuovere esperienze utili alla loro crescita personale.</p> <p>Dare vita a spazi multifunzionali integrati,...</p> <p>Attuazione L.R. n. 26 del 08.08.2016.</p> <p>Riorganizzazione e istituzione dell'Osservatorio Regionale delle Politiche Giovanili (art. 13); adozione delle linee guida del nuovo Registro regionale delle Associazioni Giovanili (art. 15); attuazione di interventi previsti dalla L.R. 26/2016 nell'art. 3 co.1 lett. i "Azione di sistema indirizzata alla popolazione giovanile per la sensibilizzazione sui temi di rilevanza europea"; programmazione degli interventi ("Promozione scuola di cittadinanza attiva"; " Progetti diretti a stimolare le</p>	
DG PER L'ISTRUZIONE, LA FORMAZIONE, IL		

LAVORO E LE POLITICHE GIOVANILI	capacità creative dei giovani”; “ Mobilità dei giovani attraverso attività di volontariato e scambi, in particolare con i Paesi dell’Unione Europea e con quelli dell’area del Mediterraneo e realizzazione di azioni specifiche di volontariato giovanile e progetti di solidarietà e di cittadinanza attiva”; “Realizzazione della piattaforma digitale denominata “I Giovani per la Campania”; art. 10 comma 1 “Partecipazione alla Settimana europea dei Giovani”	
---------------------------------------	--	--



## CAPACITÀ ISTITUZIONALE ED AMMINISTRATIVA

DIREZIONE GENERALE	OBIETTIVO STRATEGICO TRIENNALE	OBIETTIVO STRATEGICO ANNUALE COLLEGATO
DG AUTORITA' DI GESTIONE FONDO SOCIALE EUROPEO E FONDO PER LO SVILUPPO E LA COESIONE	500100 OBST 1 Assicurare l'efficienza e l'efficacia nella gestione, nel monitoraggio, nella sorveglianza, nell'informazione, comunicazione e pubblicità delle operazioni del POR Campania FSE 2014-2020.	500100 OBSA 1.1 Gestire il Programma Operativo in maniera efficiente ed efficace.  500100 OBSA 1.2 Realizzare monitoraggio, sorveglianza e valutazione del Programma Operativo.  500100 OBSA 1.3 Realizzare la comunicazione del Programma Operativo.  500100 OBSA 1.4 Realizzare il Controllo del Programma Operativo.
	500100 OBST 2 Rafforzare la capacità istituzionale della regione incrementando il valore aggiunto apportato dall'utilizzo integrato, mirato, efficace e trasparente dei fondi statali destinati alle politiche pubbliche, attraverso il coordinamento ed il supporto alle attività dei Responsabili degli Accordi di Programma Quadro stipulati dalla Regione.  Investire nel miglioramento delle infrastrutture sul territorio, eliminando le strozzature nelle principali reti di comunicazione, migliorando e valorizzando il tessuto urbano e l'ambiente, proseguendo gli interventi di ricostruzione nei territori colpiti dagli eventi sismici del 1980-81.	500100 OBSA 2.1 Monitorare e valutare le Intese istituzionali di programma.  500100 OBSA 2.2 Gestire in modo efficace le Intese Istituzionali di programma.  500100 OBSA 2.3 Programmare efficacemente le risorse.  500100 OBSA 2.4 Gestire le risorse Leggi 219/81 e n. 32/92.
	500100 OBST 3 Rafforzare la capacità istituzionale della regione incrementando il valore aggiunto apportato dall'utilizzo integrato, mirato, efficace e trasparente dei fondi statali destinati alle politiche pubbliche, attraverso il coordinamento ed il supporto alle attività dei Responsabili degli Accordi di Programma Quadro stipulati dalla Regione.	500100 OBSA 3.1 Monitorare e valutare il programma.  500100 OBSA 3.2 Programmare efficacemente le risorse.
	500100 OBST 4 Fondo Sviluppo e Coesione	500100 OBSA 4.1 Monitorare e valutare il

<p>DG AUTORITA' DI GESTIONE FONDO SOCIALE EUROPEO E FONDO PER LO SVILUPPO E LA COESIONE</p>	<p>2014-2020. Rafforzare la capacità istituzionale della regione incrementando il valore aggiunto apportato dall'utilizzo integrato, mirato, efficace e trasparente dei fondi statali destinati alle politiche pubbliche.</p>	<p>FSC.  500100 OBSA 4.2 Gestire in modo efficace della Programmazione FSC 2014-2020.</p>
<p>DG AUTORITÀ DI GESTIONE FONDO EUROPEO DI SVILUPPO REGIONALE</p>	<p>500300 OBST 1 Coordinare e gestire efficacemente le azioni volte all'attuazione dei Programmi Operativi FESR.</p>	<p>500300 OBSA 1.1 Coordinare le azioni finalizzate alla chiusura del PO FESR 2007/2013.  500300 OBSA 1.2 Chiudere gli obiettivi operativi del PO FESR 2007/2013 di competenza della Direzione Generale – o.s. 7.1-7.2.  500300 OBSA 1.3 Garantire il rispetto degli obblighi di informazione e trasparenza sul POR 2014/2020.</p>
	<p>500300 OBST 2 Coordinare efficacemente le azioni volte all'attuazione dei Programmi PAC 2007/2013.</p>	
	<p>500300 OBST 4 Coordinare in modo efficace le attività di attuazione del POC 2014/2020.</p>	<p>500300 OBSA 4.1 Facilitare i beneficiari nelle attività propedeutiche all'emanazione dei bandi di gara volte alla selezione dei progettisti.</p>

STAFF RACCORDO CON LE AUTORITÀ DI GESTIONE DEI FONDI EUROPEI E RESPONSABILE DEL PIANO DI RAFFORZAMENTO AMMINISTRATIVO	500393 OBST 1 Favorire l'attuazione degli interventi di miglioramento della capacità istituzionale e amministrativa nell'utilizzo dei fondi SIE, mediante la predisposizione di appositi Piani di Rafforzamento Amministrativo e il monitoraggio delle attività volte alla loro implementazione	
DG PER L'UNIVERSITA', LA RICERCA E L'INNOVAZIONE	50100 OBST 1 Trasformare e innovare la digitalizzazione dell'Amministrazione regionale mediante il ridisegno dei processi della Giunta.	5010 OBSA 1.1 Censire i processi/procedimenti  5010 OBSA 1.2 Realizzare il sistema informativo unico gestione fondi
DG PER L'AMBIENTE, LA DIFESA DEL SUOLO E L'ECOSISTEMA	50600 OBST 6 Gestire in modo efficace ed efficiente le risorse del POR Campania FESR	
DG PER LE POLITICHE CULTURALI E IL TURISMO	501200 OBST 2 Monitorare e analizzare le tipologie delle strutture ricettive, la movimentazione turistica nelle strutture ricettive, rilevare i prezzi praticati dalle strutture ricettive ai fini dell'adozione delle politiche dell'offerta.	501200 OBSA 2.1 Censire e analizzare l'anagrafica delle strutture ricettive.  501200 OBSA 2.3 Rilevare la movimentazione turistica attraverso E.P.T. e AASCT.  501200 OBSA 2.3 Assolvere alle funzioni ex L.R. 22/2016 recepimento comunicazione prezzi strutture ricettive.

<p>DG PER LE POLITICHE CULTURALI E IL TURISMO</p>	<p>501200 OBST 4 Verifica, monitoraggio e certificazione delle attività dell'Agenzia Regionale Universiadi (A.R.U.) e riorganizzazione delle Fondazioni e Società partecipate o controllate dalla Regione in ambito culturale</p>	<p>501200 OBSA 4.1 Analizzare e valutare dati relativi alle fondazioni ed enti controllati o partecipati dalla Regione in ambito culturale ai fini dell'accorpamento o della dismissione delle partecipazioni.</p> <p>501200 OBSA 4.2 Potenziare e riqualificare impianti sportivi campani per consentire lo svolgimento della Manifestazione campana internazionale.</p>
<p>DG PER LE RISORSE FINANZIARIE</p>	<p>501300 OBST 1 Entrata a regime del nuovo sistema di contabilità SIC nell'ambito del SIAR.</p>	<p>501300 OBSA 1.1 Entrata a regime del nuovo sistema di contabilità SIC nell'ambito del SIAR.</p>
	<p>501300 OBST 2 Redazione Bilancio Sociale</p>	<p>501300 OBSA 2.1 Attività prodromica per la definizione del processo amministrativo per la predisposizione del Bilancio Sociale a decorrere dal 2018.</p>
	<p>501300 OBST 3 Entrata a regime del sistema di contabilità economico patrimoniale integrato con la contabilità finanziaria nel rispetto dei principi contabili del D. Lgs. n. 118/2011.</p>	<p>501300 OBSA 3.1 Entrata a regime del sistema di contabilità economico patrimoniale integrato con la contabilità finanziaria nel rispetto dei principi contabili del D. Lgs. n. 118/2011.</p>
	<p>501300 OBST 4 Certificazione spesa POR e Programmi Complementari.</p>	<p>501300 OBSA 4.1 Chiusura della programmazione dei Fondi Strutturali FESR/FSE 2007/2013.</p> <p>501300 OBSA 4.2 Avvio delle attività di certificazione della nuova programmazione dei Fondi Strutturali 2014/20 e dei Programmi Complementari.</p>

DG PER LE RISORSE FINANZIARIE	501300 OBST 5 Efficientamento delle attività connesse agli introiti dei tributi regionali.	501300 OBSA 5.1 Efficientamento delle attività connesse agli introiti dei tributi regionali.
	501300 OBST 6 Riallineamento delle risultanze contabili finalizzate alla determinazione del risultato di amministrazione mediante progressiva regolarizzazione delle scritture contabili sospese pregresse.	501300 OBSA 6.1 Riallineamento delle risultanze contabili finalizzate alla determinazione del risultato di amministrazione mediante progressiva regolarizzazione delle scritture contabili sospese pregresse.
DG PER LE RISORSE UMANE	501400 OBST 1 Efficientamento amministrativo.	501400 OBSA 1.1 Razionalizzazione Strutture Amministrative.  501400 OBSA 1.2 Ridistribuzione delle risorse umane.  501400 OBSA 1.3 Adozione del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance.  501400 OBSA 1.4 Piano della Performance.
	501400 OBST 2 Miglioramento dei processi di gestione e valorizzazione risorse umane.	501400 OBSA 2.1 Piano pluriennale della formazione.  501400 OBSA 2.2 Razionalizzazione dei profili professionali.  501400 OBSA 2.3 Gestione efficace dei processi di Data Governance relativi al cambiamento dei procedimenti e dei Sistemi Informativi del Personale previsti nel S.I.A.R..
	501400 OBST 3 Riduzione spesa del personale.	501400 OBSA 3.1 Riduzione spesa del personale.

UFFICIO DEL DATORE DI LAVORO	501481 OBST 1 Migliorare le condizioni di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro dell'Amministrazione regionale, al fine di contribuire a elevare il grado di benessere organizzativo.	501481 OBSA 1.1 Implementare il sistema di gestione della sicurezza sul lavoro (ex art. 30 D.lgs.81/2008).
STRUTTURA TECNICA DI SUPPORTO ALL'O.I.V.	501483 OBST 1 Supportare l'O.I.V. attraverso strumenti innovativi e modalità organizzative efficaci ed efficienti, in materia di trasparenza ed anticorruzione.	
DG PER LE RISORSE STRUMENTALI	501500 OBST 1 Massimizzare – con efficacia, efficienza ed economicità – le attività dirette alla idonea gestione del patrimonio immobiliare e provvedere nello stesso tempo alla dismissione degli immobili diversi da quelli strategici.	501500 OBSA 1.1 Sviluppare azioni finalizzate alla riduzione dei costi dei fitti passivi.  501500 OBSA 1.2 Implementare le procedure finalizzate all'attuazione dei piani di vendita e di valorizzazione di cui alla L.R. 4/2017.  501500 OBSA 1.3 Sviluppare le azioni rivolte al recupero di canoni di locazione non versati dai soggetti morosi.  501500 OBSA 1.4 Effettuare una ricognizione straordinaria dei contratti di concessione gestiti.
AVVOCATURA REGIONALE	600100 OBST 1 Favorire l'interscambio con gli uffici di amministrazione attiva di informazioni sulle pronunce giurisprudenziali di ogni ordine e grado di giudizio (corte costituzionale, cassazione, giudici di merito, giurisdizioni superiori) in relazione alle materie di competenza delle singole uu.oo.dd.	600100 OBSA 1.1 Diffondere e condividere gli orientamenti giurisprudenziali per migliorare la qualità dell'azione amministrativa e per ottimizzare le strategie operative dell'Ente.
	600100 OBST 3 Ridurre le spese di giudizio e dei costi accessori mediante la risoluzione transattiva di vertenze	600100 OBSA 3.1 Supportare gli uffici di amministrazione attiva al fine di favorire la conclusione di atti transattivi.

NUCLEO PER LA VALUTAZIONE E LA VERIFICA DEGLI INVESTIMENTI PUBBLICI	600300 OBST 1 Dare qualità e rendere più efficace il processo di programmazione ed attuazione delle politiche di sviluppo, con particolare riferimento alla Programmazione 2014-2020.	600300 OBSA 1.1 Fornire continui elementi valutativi a supporto della programmazione e dell'attuazione: documenti, rapporti di valutazione, partecipazione a riunioni, rilascio pareri, studi e analisi. Garantire gli adempimenti relativi alla normativa anticorruzione e trasparenza, nonché gli adempimenti amministrativi e contabili, razionalizzando i procedimenti di competenza.
CENTRALE ACQUISTI, PROCEDURE DI FINANZIAMENTO DI PROGETTI RELATIVI AD INFRASTRUTTURE, PROGETTAZIONE	600600 OBST 1 Migliorare la qualità della progettazione dei beneficiari.	600600 OBSA 1.1 Ridurre i tempi di finanziamento dei progetti ammessi.
UFFICIO COMUNITARIO REGIONALE	600800 OBST 1 Monitorare e diffondere le politiche comunitarie della Regione Campania.	600800 OBSA 1.1 Monitorare e diffondere le politiche comunitarie della Regione Campania.
UFFICIO PER IL FEDERALISMO E DEI SISTEMI TERRITORIALI E DELLA SICUREZZA INTEGRATA	600900 OBST 2 Rafforzare i sistemi territoriali.	600900 OBSA 2.1 Premialità per funzioni associate e Unioni di Comuni.
UFFICIO SPECIALE PER IL CONTROLLO E LA VIGILANZA SU ENTI E SOCIETA' PARTECIPATE	601000 OBST 1 Razionalizzare periodicamente le partecipazioni regionali.	601000 OBSA 1.1 Realizzare le azioni necessarie per le operazioni di fusione societarie e trasformazione.  601000 OBSA 1.2 Realizzare le azioni necessarie per le operazioni di dismissione di partecipazioni societarie.

<b>STRUTTURA DI MISSIONE PER I CONTROLLI - CHIUSURA POR FESR</b>	700600 OBST 1 Assicurare il conseguimento degli obiettivi previsti dalla normativa comunitaria per una corretta gestione ed attuazione del FESR 2014/2020 e garantire il principio della sana gestione finanziaria delle risorse assegnate attraverso i controlli sul 100% della spesa rendicontata dai BF e prima della certificazione della stessa alla Commissione Europea.	
--	--	--

<b>DIREZIONE GENERALE</b>	<b>OBIETTIVO STRATEGICO TRASVERSALE</b>	<b>OBIETTIVO STRATEGICO TRASVERSALE ANNUALE</b>
<b>DG PER LE RISORSE UMANE</b>	501400 OBSTTRASV 2 Implementazione del ciclo di gestione della performance.	



## CAMPANIA IN UN CLICK

DIREZIONE GENERALE	OBIETTIVO STRATEGICO TRIENNALE	OBIETTIVO STRATEGICO ANNUALE
DG PER LO SVILUPPO ECONOMICO E LE ATTIVITA' PRODUTTIVE	500200 OBST 4 Consolidare e sviluppare il SURAP	
DG PER L'AMBIENTE, LA DIFESA DEL SUOLO E L'ECOSISTEMA	500600 OBST 5 Semplificare ed aumentare la trasparenza dei procedimenti amministrativi autorizzatori in materia ambientale.	500600 OBSA 5.1 Aumentare la trasparenza e l'accessibilità dei dati sull'inquinamento acustico e sulla qualità dell'aria.  500600 OBSA 5.2 Aggiornare le linee guida e ridefinire la modulistica per il rilascio dei provvedimenti autorizzativi in materia ambientale.
AVVOCATURA REGIONALE	600100 OBST 2 Implementare l'utilizzo delle procedure telematiche nell'ambito dell'attività giudiziale e stragiudiziale.	600100 OBSA 2.1 Avviare le attività volte alla creazione di un fascicolo informatico per ogni controversia, mediante l'adozione di un atto di indirizzo dell'avvocato capo da diramare a tutti gli avvocati nelle more della riorganizzazione del sistema informatico.
CENTRALE ACQUISTI, PROCEDURE DI FINANZIAMENTO DI PROGETTI RELATIVI AD INFRASTRUTTURE, PROGETTAZIONE	600600 OBST 2 Completa dematerializzazione delle procedure di gara.	600600 OBST 2.1 Garantire la risposta delle strutture regionali alle nuove procedure.

DIREZIONE GENERALE	OBIETTIVO STRATEGICO TRASVERSALE	OBIETTIVO STRATEGICO TRASVERSALE ANNUALE
DG PER LE RISORSE UMANE	501400 OBSTTRASV 1 Assolvere alle disposizioni previste dal Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2017-2019.	

Nella seconda parte, per ciascuna struttura sono riportati gli obiettivi strategici triennali e annuali, gli obiettivi operativi, gli obiettivi operativi ordinari e gli obiettivi strategici ed operativi trasversali relativi a trasparenza e anticorruzione e ciclo della performance.