



**Piano della Performance della Regione Siciliana per il triennio 2019-2021
Parere ex art. 11, lett. b) del D.P Reg. n. 52/2012 .**

Con nota prot. n. 13671/Gab del 07/08/2019 è stato trasmesso a questo Organismo il Piano triennale della Performance 2019-2021 in oggetto (di seguito *Piano*) ai fini della formulazione del relativo parere.

Preliminarmente, non può non evidenziarsi la necessità del rispetto della tempistica normativamente prevista secondo la quale il documento in argomento deve essere predisposto entro il 31 gennaio dell'anno di riferimento, al fine di assicurare un coerente svolgimento di tutte le successive fasi del Ciclo di gestione della performance.

Le attività di programmazione dell'Amministrazione regionale hanno preso avvio nel corrente anno 2019 con l'emanazione della Direttiva presidenziale di indirizzo agli assessori prot. n. 6679/GAB del 10.4.2019, cui hanno fatto seguito le successive Direttive assessoriali per l'azione amministrativa e la gestione, adottate nei successivi quattro mesi (l'ultima delle quali è datata 29/7/2019). Ciò porta alla considerazione della necessità di ottimizzare i tempi di definizione delle direttive per l'azione amministrativa oltretutto curare il correlato controllo della completa declinazione degli obiettivi strategici in obiettivi operativi efficacemente formulati, come già evidenziato in occasione del parere vincolante espresso da questo OIV sul nuovo SMVP dell'Amministrazione.

Entrando nel merito del documento, il Piano risulta essere stato predisposto secondo le indicazioni contenute nelle *Linee Guida per il Piano della Performance* n. 1/2017 predisposte dall'Ufficio Valutazione della Performance del Dipartimento della Funzione Pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri.

Si sottolinea la necessità di uno strutturale e strutturato presidio dell'attività di programmazione dell'Amministrazione con specifico riferimento all'individuazione di obiettivi sfidanti, chiaramente espressi sia nei contenuti che negli indicatori, valori obiettivo e pesi e che consentano quindi di perseguire al meglio gli scopi istituzionali dell'Amministrazione e quelli specifici del Programma di governo, anche attraverso un'efficace attività di monitoraggio finalizzata alla individuazione di eventuali interventi correttivi.

Si riscontra nel complesso un tendenziale miglioramento rispetto alla precedente edizione del 2018.

Tuttavia, sul piano della comprensibilità dei contenuti, se per un verso l'inserimento di dettagliate rappresentazioni grafiche e tabellari (quali, ad esempio, le pagine riguardanti le risorse umane, suddivise per genere, età, titolo di studio e qualifiche ricoperte) potrebbero consentire

Regione Siciliana
Organismo Indipendente di Valutazione – OIV
Il Collegio

una più immediata percezione dei contenuti medesimi, permane una sostanziale complessità che non favorisce la piena comprensione dell'attività di programmazione che l'Amministrazione intende porre in essere al fine di perseguire l'interesse generale della collettività.

Si rileva lo sforzo compiuto per coniugare l'orizzonte temporale annuale della Direttiva presidenziale di indirizzo (e delle Direttive generali) alla proiezione triennale del *Piano*, seppur ciò non si apprezzi in maniera esaustiva nella rappresentazione dell'Albero della Performance.

Si riconosce il tentativo di adottare strumenti e modalità ancora sperimentali, per via di un SMVP adottato con D.P. Reg 517 del 20.03.2019 e vigente a partire dal 2019 sul quale questo Organismo ha formulato il proprio parere vincolante a condizione che il medesimo venisse tempestivamente aggiornato nel corso del 2019.

Si prende atto che, ai fini della misurazione e valutazione della performance organizzativa, sono stati individuati 51 "obiettivi specifici triennali"¹ - dotati di indicatore, di *baseline* e di *target* - selezionati tra gli obiettivi operativi assegnati a ciascuna struttura dipartimentale e/o equiparata. Tali obiettivi, ai sensi del SMVP, sono riferiti alla misurazione della performance organizzativa dipartimentale le cui risultanze avranno refluenze sulla valutazione della performance individuale.

Come per il 2018, l'Amministrazione ha confermato la scelta di inserire nel *Piano* la totalità degli obiettivi operativi individuati nelle direttive generali per l'azione amministrativa. Risulta necessario sottolineare però che il ragguardevole numero degli stessi (n. 230, corrispondente al 17% in più rispetto al Piano dell'anno precedente) non facilita di certo l'attività di monitoraggio e misurazione, peraltro ancora gravata dalla carenza di infrastrutture informatiche adeguate.

Quanto alla correlazione tra obiettivi strategici e obiettivi operativi assegnati ai dirigenti apicali si segnala che per i seguenti n. 6 obiettivi strategici non è stato declinato alcun obiettivo operativo: E1 – E3 inerenti la priorità politica "Rilancio del settore agricolo"; H2 – H3 inerenti la priorità politica "Politiche sociali e sostegno alle famiglie"; N2-N4 inerenti la priorità politica "Sviluppo Economico".

In merito alla correlazione fra il Piano della Performance ed il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e la Trasparenza 2019-2021, si constata come detta correlazione sia stata assicurata attraverso la declinazione in tutte le Direttive assessoriali dell'obiettivo strategico "A4" *Sviluppare la cultura della trasparenza e della legalità in coerenza al PTPCT* e si prende atto della tendenza avviata a rendere più specifica la formulazione degli obiettivi e dei target. Si auspica che il percorso appena iniziato venga consolidato in termini di contenuti e adeguati indicatori atteso la particolare rilevanza strategica di tali obiettivi (art 10 d.lgs 33/2013).

¹ più ulteriori n. 2 obiettivi annuali per Uffici la cui natura delle attività ai medesimi attribuite non consente una pianificazione triennale (Ufficio del Cerimoniale e Ufficio di Bruxelles).

